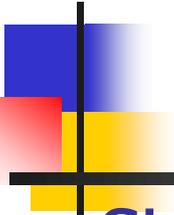


Warum ist es so schwer, Institutionen zu verändern? - Ansatzpunkte für Veränderungen zum besseren Schutz vor (sexualisierter) Gewalt in Institutionen



---

Sichere Orte für Kinder und Jugendliche  
Prävention sexualisierter Gewalt in Institutionen

Fachtagung der AWO-Fachstelle „Shukura“ und  
der Friedrich-Ebert-Stiftung Sachsen

Prof. Dr. Werner Freigang  
Hochschule Neubrandenburg



## Einrichtungen ändern sich nicht von alleine – die Normalität des Problems

---

- Veränderung könnte das Eingeständnis von (Mit-) Schuld bedeuten
- Opfer und Kritiker die Einrichtungen verlassen
- Opfer werden Opfer, weil aus ihrer Erfahrung sich wehren nicht möglich ist
- „Ich will so bleiben (dürfen) wie ich bin.....“  
– das gilt vor allem auch für die Täter

....fast um jeden Preis.....

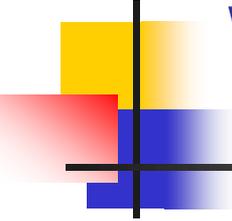




# Themen, die ich in diesem Beitrag streifen werde

---

- Wohlwollende und zornige Perspektiven
- Was spielt Tätern in die Hand?
- Wie gelingt Verweigerung von Veränderung trotz scheinbar besserer Einsicht der betroffenen Institutionen?
- Woraus speist sich dieses Beharrungsvermögen der Institutionen?
- Was ist das Ziel von Veränderungen?
- Bedingungen der Möglichkeit von Veränderung – warum sich dann doch etwas verändert?



# Warum ist das Problem so stabil?

---

u. a.

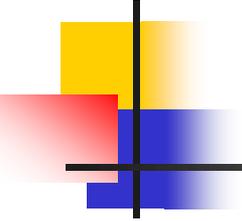
- weil es immer noch schwer fällt, über Sexualität zu kommunizieren
- weil Täter an Verschwiegenheit interessiert sind und über clevere Verdeckungsstrategien verfügen
- weil Opfer aus Scham schweigen
- weil das Problem in Einrichtungskulturen verankert ist



# Nicht-Verhindern ist Täterunterstützung

---

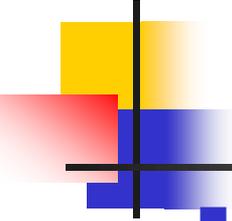
- Aufbau von Hemmschwellen als Aufgabe von Institutionen (vgl. Bundschuh 2010)
- Verharmlosung, Nicht-Thematisierung Nicht-Reflexion und Nicht-Reaktion als Quasi-Unterstützung
- zu rigide oder nicht-existierende Systemgrenzen als Unterstützung von Missbrauchsstrukturen



# Schweigekartelle – Schweigegewinne

---

- Loyalitäten eher mit den Vertretern der Profession als mit den AdressatInnen von Hilfe – keine Denunzierung von Kollegen, geringeres Risiko der Diskreditierung
- Skandalvermeidung und –minimierung als zentrales Interesse von Trägern und Leitungen
- Verwicklungen und geteilte Angreifbarkeiten – konsequenzlose Mitwisserschaft und ungeklärte Verantwortung
- Leitungen als (Mit-)Täter
- Effiziente und rigide System-Außengrenzen



# Macht und Machtbalancen nach Elias

---

- " Insofern als wir mehr von anderen abhängen als sie von uns, mehr auf andere angewiesen sind als sie auf uns, haben sie Macht über uns, ob wir nun durch nackte Gewalt von ihnen abhängig geworden sind oder durch unsere Liebe oder durch unser Bedürfnis, geliebt zu werden, durch unser Bedürfnis nach Geld, Gesundheit, Status, Karriere und Abwechslung".
- Macht lässt sich damit verstehen als eine Struktureigentümlichkeit menschlicher Beziehungen



# Macht und Machtbalancen nach Elias

---

- Überall dort, wo uns nicht vollkommen gleichgültig ist und sein kann, was andere Menschen denken, fühlen oder tun, spielt Macht eine Rolle.
- „Die Macht zwischen zwei oder mehreren Menschen ist mehr oder weniger ungleich verteilt, die ungleiche Verteilung bedeutet nicht, dass der weniger mächtige Mensch oder die weniger mächtige Gruppe keine Macht hätte; nur ist er stärker auf den anderen Menschen bzw. die andere Gruppe als dieser /diese auf ihn angewiesen.“



# Machtquellen

---

- Es existiert damit sehr breites Spektrum an Machtquellen. Alles, was der Befriedigung von Bedürfnissen oder der Vermeidung von Unlust dienen kann, und insbesondere solche Quellen des Lustgewinns und der Unlustvermeidung, über die ein einzelner Mensch oder eine Gruppe exklusiv verfügt, sind potentielle Machtquellen.“



# Die Neuen als HoffnungsträgerInnen?

## Ungünstige Faktoren der Sozialisation von MitarbeiterInnen in Einrichtungen

---

- Teilung in zwei Welten – nicht nur bei Goffmans „totaler Institution“ - Einsamkeit
- Nicht-Thematisierung von Beziehungs- und Durchsetzungsmustern
- Fehlende professionelle Standards zur Gestaltung der Beziehung zwischen Sozialpädagogen und Kindern
- Verpasste Chancen zur Distanzierung
- Beschwerdeweg über etablierte und „verwickelte“ MitarbeiterInnen



# Belastende Sozialisationsbedingungen in Einrichtungen für Kinder und Jugendliche

---

- Strukturelle Gewalt – Ausgeliefert-Sein – besondere Bedrohung durch Fremdbestimmung
- Vereinzelt sein – keine gemeinsame Geschichte
- Allein in etwas Bestehendes hinein geraten und dies als fraglos gegeben erleben
- Verunsichert-Sein durch die (so wahrgenommene) Akzeptanz der Anderen



# Belastende Sozialisationsbedingungen in Einrichtungen für Kinder und Jugendliche

---

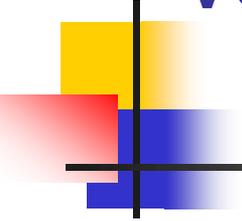
- Verunsicherung durch das Gefühl, mit der Erfahrung allein zu sein
- Unwissen über Bündnisse und Loyalitäten innerhalb der Institution
- Fehlender Rückhalt in Elternhaus/Schule etc.
- Unklare Grenzen von als normal erlebter Gewalt und sexuellen Übergriffen



# Mögliche Wirkungen solcher Sozialisationsbedingungen auf die Kinder und Jugendlichen

---

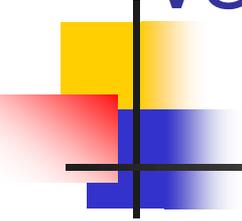
- Geringes Vertrauen in das eigene  
Gerechtigkeitsempfinden
- Geringe Selbstwirksamkeitserwartung
- Vermutung eigener Verantwortung
- Vermutung eigener Unglaubwürdigkeit
- Befürchtung eigener Bestrafung



# Veränderungen werden unwahrscheinlicher,

---

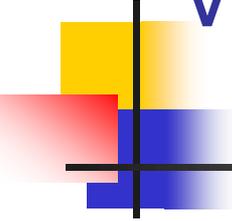
- wenn das problematische Ereignis nicht als Kehrseite eines gewollten oder unvermeidlichen Merkmals verstanden wird, sondern als einzelne perverse Tat
- wenn Schuld den Opfern zugeschrieben wird, die als solche verächtlich gemacht werden
- wenn die Trennlinie zwischen privat und öffentlich unprofessionell gezogen wird



# Veränderungen werden unwahrscheinlicher,

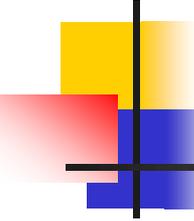
---

- wenn die Ereignisse ohne Außenbeteiligung aufgearbeitet werden (sollen)
- wenn Einarbeitung neuer MitarbeiterInnen sich als langsame Sozialisation in problematische Verhältnisse gestaltet, die Akzeptanz „niedrig dosierter“ Übergriffe korrumpiert oder lähmt, der Punkt für das offensive Nein-Sagen überschritten wird, bevor neue MitarbeiterInnen mit erheblichen Verfehlungen konfrontiert werden



## Veränderungen werden unwahrscheinlicher,

- wenn kritische Fragen oder „Denunzierung“ im Erleben der MitwisperInnen härter sanktioniert werden als offenes Ansprechen und Schutz der AdressatInnen
- Das Umfeld mehr an der Beendigung des Skandals als an der Veränderung von Bedingungen interessiert ist
- Einrichtungen, die sich der Thematik stellen, einem stärkeren Risiko ausgesetzt sind als „verschwiegene“.



## Veränderungen sind wahrscheinlich eingetreten,

---

- wenn die Thematisierung der Risiken selbstverständlich geworden ist,
- wenn Einrichtungskulturen im Wissen über die Risiken verändert wurden,
- wenn Stehenbleiben riskanter geworden ist als Verändern,
- wenn sich professionelle Standards entsprechend verändert haben,
- wenn man auf Tagungen wie dieser nichts Neues mehr erfährt.