


Arbeitshilfe



Schutz vor sexualisierter Gewalt
in Diensten und Einrichtungen
der Behindertenhilfe, Psychiatrie,
Suchthilfe, Straffälligenhilfe,
Wohnungslosenhilfe und Selbsthilfe

Impressum

Herausgeber:

Deutscher Paritätischer Wohlfahrtsverband
– Gesamtverband e. V.
Oranienburger Str. 13-14
D-10178 Berlin
Tel. +49 (0) 30 - 24636-0
Fax +49 (0) 30 - 24636-110

E-Mail: info@paritaet.org
Internet: www.paritaet.org

Inhaltlich Verantwortlicher gemäß Presserecht: Dr. Ulrich Schneider

Redaktion:

Alexandra Arnold
Eberhard Ewers
Aloisia Geiger-Wieland
Iris Hölling
Andreas Langer
Gabriele Saueremann
Wolfgang Schneider-Pannewick
Martina Tödte
Claudia Zinke

Redaktioneller Kontakt:

Tel. +49 (0) 30 - 24636-319 (*Gabriele Saueremann*)
Fax +49 (0) 30 - 24636-110
E-Mail: behindertenhilfe@paritaet.org

Gestaltung:

Christine Maier, *Der Paritätische Gesamtverband*

Titelbild:

© Andrey Kuzmin - Fotolia.com

1. Auflage, Oktober 2013

Inhalt

| | |
|---|-----------|
| Vorwort | 2 |
| 1. Einleitung | 4 |
| 2. Grundhaltungen | 6 |
| 3. Eine Kultur gegen Gewalt entwickeln – Bausteine zur Prävention | 7 |
| 3.1 Information und Aufklärung | 7 |
| 3.2 Unabhängige Beschwerdestellen in Einrichtungen | 8 |
| 3.3 Risikoanalyse und Schutzkonzept | 9 |
| 3.4 Gewaltprävention im Leitbild und im Qualitätsmanagement | 10 |
| 3.5 Sexualpädagogische Konzepte – Erfahrungsräume schaffen | 11 |
| 3.6 Kultur der Gewaltprävention in der Personalführung | 12 |
| 3.7 Arbeitsverträge – Zusatzvereinbarungen zum Schutz vor sexualisierter Gewalt | 13 |
| 4. Handeln! Nicht wegschauen – Bausteine zur Intervention | 14 |
| 4.1 Intervention | 15 |
| 4.2 Eckpunkte eines Notfallplans | 16 |
| 4.3 Dokumentation und Reflexion eigener Wahrnehmungen | 22 |
| 5. Antworten auf häufig gestellte Fragen | 24 |
| 5.1 Muss ich oder die Einrichtung Anzeige erstatten? | 24 |
| 5.2 Wecken wir nicht „schlafende Hunde“? | 25 |
| 5.3 Wie gehe ich mit der Presse um? | 26 |
| 5.4 Wann und wie darf einem oder einer Verdächtigen gekündigt werden? | 30 |
| 5.5 Darf oder muss ein Arbeitszeugnis Informationen enthalten? | 32 |
| 5.6 Wem darf oder sollte ein Verdacht mitgeteilt werden? | 33 |
| 5.7 Können Schadensersatzansprüche gegen die Einrichtung geltend gemacht werden? | 34 |
| 5.8 Wo fängt sexualisierte Gewalt an? | 35 |
| 6. Weiterführende Hinweise und Materialien | 36 |
| 6.1 Einschlägige Straftaten – Strafgesetzbuch (StGB) | 36 |
| 6.2 Weiterführende Literatur | 37 |

Vorwort

„Noch immer schauen viel zu viele Menschen weg, wenn es um sexualisierte Gewalt geht. Vielleicht aus Angst, vielleicht aus Unwissenheit, vielleicht auch einfach nur, weil sie sich nicht damit auseinandersetzen, keine Verantwortung übernehmen wollen.

Sexualisierte Gewalt ist eben leider noch immer ein Tabuthema.

Und doch gibt es immer mehr Betroffene, die den Mut finden, ihr Schweigen zu brechen.“

Gedanken einer Betroffenen

Sexualisierte Gewalt gegenüber Kindern, Jugendlichen, Erwachsenen, Menschen mit und ohne Behinderung ist ein Verbrechen gegen die Menschlichkeit. Sexualisierte Gewalt kommt überall vor: In der Familie, in Kinder- und Jugendeinrichtungen, in der Schule, im Sport, in Wohneinrichtungen, in sozialen Einrichtungen und Diensten.

Sexualisierte Gewalt kann von jedermann ausgeübt werden. Es kann der Vater, die Mutter, die Lehrkraft, die Einrichtungsbetreuerin, der Einrichtungsbetreuer, die Sozialarbeiterin oder der Sozialarbeiter sein. Noch immer sind die Täter überwiegend männlich und die Opfer weiblich, es gibt aber auch Täterinnen und männliche Opfer sowie Täterinnen und weibliche Opfer oder Täter und männliche Opfer. Nur eine kleine Zahl der tatsächlichen Fälle sexualisierter Gewalt wird strafrechtlich verfolgt. Nach wie vor ist die Dunkelziffer sehr hoch – bei weiblichen und bei männlichen Opfern. Männer empfinden häufig sogar eine doppelte Scham: Die über das Verbrechen an sich sowie darüber, „nicht Manns genug“ gewesen zu

sein, sich zu wehren – besonders, wenn die Tat von Frauen begangen wurde. Dennoch gibt es beharrliche Stimmen, die das Thema verharmlosen und tabuisieren. Sexualisierte Gewalt gegenüber Menschen mit Unterstützungsbedarf, die anderen zum Wohle anvertraut werden und die von anderen Menschen abhängig sind, beschämt uns und macht uns betroffen. Sie muss wirkungsvoll beendet und verhindert werden. Die sexualisierten Übergriffe in Einrichtungen und Institutionen, die in den vergangenen Jahren von den Betroffenen teilweise erst Jahrzehnte nach der Tat öffentlich gemacht wurden, haben zu einer neuen Dimension der öffentlichen Auseinandersetzung mit dem Thema geführt. Es wurden Runde Tische gegründet, Einrichtungen und Institutionen davon überzeugt, sich mit dem Thema auseinanderzusetzen. Viele Opfer sexualisierter Gewalt haben damit mutig gesellschaftliche Zeichen gesetzt, auch wenn ihr persönliches Leben durch die Traumata unwiderruflich gezeichnet ist. Ihrem Mut ist es zu verdanken, dass das Thema in der Mitte der Gesellschaft platziert wurde.

Der Paritätische verpflichtet sich als gesellschaftlicher Akteur und als Vertreter von Einrichtungen und Diensten, sich mit sexualisierter Gewalt auseinanderzusetzen, um diese wie andere Formen von Gewalt zu verhindern. Dass auch insbesondere Frauen mit Unterstützungsbedarf in Einrichtungen und Institutionen sexualisierter Gewalt ausgesetzt sind, wurde nunmehr in einer wissenschaftlichen Studie eindrücklich bestätigt.¹ Umso wichtiger ist die gesellschaftliche und einrichtungsbezogene Debatte darüber, wie Menschen in Einrichtungen und Diensten vor sexualisierter Gewalt geschützt werden können. Menschen mit Unterstützungsbedarf müssen Einrichtungen als sichere Orte ihrer Persönlichkeitsentwicklung erleben können.

Auch wenn der Paritätische und seine Mitgliedsorganisationen sexualisierte Gewalt seit vielen Jahren thematisieren: Die gesellschaftliche Dimension und das Fortdauern sexualisierter Gewalt machen deutlich, wie dringend erforderlich eine dauerhafte Auseinandersetzung mit dem Thema ist: persönlich wie einrichtungsbezogen.

Mit der vorliegenden Arbeitshilfe, die sich mit dem Thema sexualisierte Gewalt von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gegenüber Nutzerinnen und Nutzern von Einrichtungen der Behindertenhilfe, Sozialpsychiatrie sowie Einrichtungen und Dienste der Gefährdeten-, Wohnungslosen- und Suchthilfe befasst, greift der Paritätische auf die langjährigen Erfahrungen und die Kompetenzen seiner Mitgliedsorganisationen in der Prävention und Intervention zurück.

Ihr



Prof. Dr. Rolf Rosenbrock

Vorsitzender des Paritätischen Gesamtverbandes

¹ „Lebenssituation und Belastungen von Frauen mit Beeinträchtigungen und Behinderungen in Deutschland“, BMFSJ, Berlin, 2012

1. Einleitung

Sexualisierte Gewalt ist eine Form von Gewalt, bei der es in erster Linie um Machtmissbrauch geht. Der Begriff „sexualisiert“ bedeutet, dass sexuelle Handlungen dazu instrumentalisiert werden, Gewalt und Macht auszuüben. Sexualisierte Gewalt kann verbal und / oder körperlich ausgeübt werden. Sie wird immer gegen den Willen des Opfers vollzogen.

Mitte der 1970er Jahre entlarvte die Frauenbewegung sexualisierte Gewalt als Ausdruck struktureller Gewalt. Damals stieß das Thema auf heftige Abwehr. Trotzdem gelang es, zunächst die Vergewaltigung in der Ehe und später auch die sexualisierte Gewalt gegen Mädchen ins Blickfeld öffentlicher Aufmerksamkeit zu rücken. Es entstanden die ersten Frauenhäuser, Frauen-Notrufe und Frauenberatungsstellen, ab 1983 auch die Wildwasser-Vereine gegen sexualisierte Gewalt an Mädchen und Frauen.

Die Fachöffentlichkeit begann, einen weiteren Aspekt zu diskutieren: den sexuellen Missbrauch durch Professionelle in Institutionen². Der Paritätische Landesverband Nordrhein-Westfalen gab 1993 eine Broschüre mit dem Titel „MACHTMISSBRAUCH – Sexualisierte Gewalt in Einrichtungen sozialer Arbeit“

² So der Titel eines Werkbuchs, das Jörg M. Feigert und M. Wolff herausgegeben haben, Münster, 2002

heraus. Diese Broschüre beklagte bereits damals, dass die Öffentlichkeit nach einer kurzen Phase der Aufklärung schon wieder mit Verharmlosung und Abwehr auf dieses Thema reagiere. Seither haben sich verschiedene Landesverbände des Paritätischen und auch der Paritätische Gesamtverband³ durch Fachtagungen, Broschüren⁴ und Handlungsempfehlungen zur Prävention von sexualisiertem Missbrauch in Institutionen eingesetzt. Dabei standen in der Regel Einrichtungen für Kinder, Schüler und Schülerinnen sowie Jugendliche im Blickpunkt.

Diese Arbeitshilfe erweitert den Blick auf Menschen im Erwachsenenalter, die Einrichtungen und Angebote des Paritätischen nutzen. Sie alle sind in besonderer Weise auf die Unterstützung durch andere angewiesen, teils auch in der Körper- und Intimpflege. Seelische wie körperliche Nähe gehören zum Alltag. Dadurch bieten sich hier besonders viele Gelegenheiten zum Missbrauch und zur Ausübung sexualisierter Gewalt. Die Erfahrung lehrte, dass es in Einrichtungen für Menschen mit Unterstützungsbedarf besonderer Aufmerksamkeit gegenüber sexualisierter Gewalt bedarf.

³ Arbeitshilfe: Schutz vor sexualisierter Gewalt in Diensten und Einrichtungen, Berlin 2010

⁴ Zuletzt der Paritätische Landesverband Berlin: „Mädchen und Jungen vor sexualisierter Gewalt in Institutionen schützen“, Berlin 2012

Die Arbeitshilfe bietet praxisbezogene Maßnahmen zum Schutz vor Machtmissbrauch und sexualisierter Gewalt in Institutionen. Sie beschreibt präventive Strategien, die sich als hilfreich und nützlich erwiesen haben. Dabei bauen die Kapitel aufeinander auf: Kapitel zwei beschreibt das grundlegende Werteverständnis des Paritätischen. Kapitel drei erklärt, welche Bausteine nötig sind, um eine Kultur des Schutzes vor sexualisierter Gewalt zu entwickeln. Dieses Kapitel ist im sprachlichen Stil eines Leitbildes gehalten: Es wird also das Ziel beschrieben und nicht unbedingt der tatsächliche Stand in den Einrichtungen und Diensten des Paritätischen. Kapitel vier stellt direkte Maßnahmen zum Schutz vor, aber auch zur Intervention im Falle von Gewalt. Kapitel fünf gibt Antworten auf Fragen, die zu diesem Thema häufig gestellt werden.

Nicht thematisiert wird sexualisierte Gewalt zwischen Nutzerinnen und Nutzern.

Die Informationen unterstützen zugleich den Vernetzungsprozess und Erfahrungsaustausch zum Thema. Damit will die Broschüre dazu beitragen, sich im Paritätischen auf grundlegende Standards zu verständigen. Denn bislang haben die Diskussionen zu sexualisierter Gewalt in einigen Arbeitsfeldern beziehungsweise Einrichtungen zwar durchaus zu strukturellen Veränderungen geführt, doch Schutzkonzepte gegen sexualisierte Gewalt wurden noch immer nicht allgemein und verbindlich verankert. Der Paritätische will diesem Prozess einen neuen Impuls geben.

2. Grundhaltungen

Der Paritätische und seine Mitgliedsorganisationen achten auf folgende ethische, grundrechtliche Werte in den Einrichtungen beziehungsweise Organisationen:

- ➔ die dem Menschen innewohnende Würde ist zu achten und nicht anzutasten,
- ➔ das Recht auf Unversehrtheit der Person ist sicherzustellen,
- ➔ die Persönlichkeitsrechte sind zu wahren.

Dies gilt ganz besonders im zwischenmenschlichen Umgang, der seelische oder körperliche Nähe voraussetzt oder bedingt.

Ziel ist „sichere Räume“ zu schaffen. Dafür werden die Grenzen aller in der Institution geachtet und gewahrt. Es werden Umgangsformen gepflegt, die gegenseitige Wertschätzung und größtmögliche Individualität ermöglichen.

Neben den ethischen Grundhaltungen empfiehlt der Paritätische seinen Mitgliedsorganisationen klare transparente Regeln zu verabschieden zum Schutz, zur Prävention vor und zur Intervention bei sexualisierter Gewalt:

- ➔ einrichtungsspezifische Risikoanalysen,
- ➔ zielgruppenspezifische Präventionskonzepte,
- ➔ Interventionsmaßnahmen bzw. -pläne,
- ➔ interne und externe Beschwerdemöglichkeiten,
- ➔ Implementierungs- und Überprüfungsstandards.

Der Paritätische setzt sich dafür ein, die Kultur des Wegschauens und des Verschweigens zu beenden und eine Kultur des Hinschauens und des Ansprechens zu entwickeln.

3. Eine Kultur gegen Gewalt entwickeln – Bausteine zur Prävention –

Nichtwahrhabenwollen ist der beste Täterschutz. Demgegenüber ist der erste Schritt zur Prävention vor sexualisierter Gewalt, sich der Gefahr bewusst zu werden. Nur wenn Einrichtungen und Dienste die realen Möglichkeiten der Gefährdung sehen und anerkennen, können sie der Gefahr begegnen und entgegenarbeiten.

Es gibt strukturelle Rahmenbedingungen, die sexualisierte Gewalt in Einrichtungen und Diensten begünstigen:

- ➔ starke Abhängigkeits- oder Machtverhältnisse,
- ➔ Fehlen räumlicher und personeller Vorkehrungen, die einen Schutz der Privatsphäre sicherstellen,
- ➔ Fehlen eines wirkungsvollen Beschwerdemanagements.

Diese ungünstigen Voraussetzungen können noch verstärkt werden, wenn die äußere soziale Kontrolle der Einrichtungen relativ gering ist.

Einrichtungen schaffen daher Rahmenbedingungen ab, die sexualisierte Gewalt begünstigen, beziehungsweise setzen sich aktiv für offene gleichberechtigte Strukturen ein. Dies beginnt mit der Information aller Beteiligten und ihrer Aufklärung.

3.1 Information und Aufklärung

Paritätische Einrichtungen und Dienste sehen Information und Aufklärung als die grundlegenden Bausteine zur Prävention.

Um von vornherein eine offene Atmosphäre zu schaffen, in der kein Platz für falsche Tabus ist, informieren Paritätische Einrichtungen und Dienste ihre Nutzerinnen und Nutzer verständlich über ihre Rechte. Sie erklären zulässiges und unzulässiges Verhalten von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, bei Bedarf in Gebärdensprache und anderen non-verbalen

Kommunikationsformen. Und sie klären über Formen, Hintergründe und Auswirkungen von Gewalt, insbesondere sexualisierte Übergriffe und Machtmissbrauch auf. Die Erfahrung Paritätischer Mitgliedsorganisationen hat gezeigt, dass Aufklärung und Information am besten wirken, wenn sie in längerfristig angelegte Beteiligungsprojekte eingebettet sind.

Die Informationen über Rechte, aber auch über sexualisierte Gewalt werden außerdem in gedruckter Form zur Verfügung gestellt. Die Publikationen sind in leicht verständlicher Sprache gehalten und liegen in den Muttersprachen der Nutzerinnen und Nutzer vor. Die Inhalte werden regelmäßig in den Vertretungsgremien (Heimbeirat, Bewohner/-innenvertretung etc.) besprochen.

Nur durch Information und Aufklärung kann das Tabu, das für viele auf angstbesetzten und verunsichernden Themen wie sexualisierter Gewalt liegt, gebrochen werden. Offenheit in diesen Themen ist eine wesentliche Voraussetzung für ein gewaltfreies Miteinander.

3.2 Unabhängige Beschwerdestellen in Einrichtungen

Paritätische Einrichtungen und Dienste schaffen leicht zugängliche Beschwerdestellen und transparente Beschwerdeverfahren für Opfer, aber auch für Zeugen sexualisierter Gewalt.

Opfer müssen wissen, wohin sie sich wenden können. Solange Täterinnen und Täter keine Folgen für ihr Handeln fürchten müssen, solange werden sie sexualisierte Gewalt ausüben. Darum braucht es unabhängige Beschwerdestellen für Opfer – auch in Einrichtungen und Diensten, in denen es bislang keinerlei Verdachtsfälle gegeben hat. Die Beschwerdestellen sind offen für alle, die sich unsicher oder gefährdet fühlen, die sexualisierte Gewalt erlebt haben oder die einen Verdacht hegen.

Die Beschwerdestellen sorgen dafür, dass alle Beteiligten wissen, wie mit Beschwerden umgegangen wird. Sie informieren Nutzerinnen und Nutzer über

die Instanzen und Wege eines Beschwerdeverfahrens und motivieren, dieses – trotz möglicher Ängste – in Anspruch zu nehmen. Die wichtigste Motivation für Nutzerinnen und Nutzer ist die Erfahrung, dass ihre Beschwerden willkommen geheißen und ernst genommen werden. Beschwerden zu so sensiblen Themen wie sexualisierter Gewalt werden eher geäußert, wenn Einrichtung oder Dienst grundsätzlich eine offene Beschwerdekultur pflegen, die Fehler als Lernfeld ansieht. Dies schafft im Grunde auch Sicherheit für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Denn im Umkehrschluss wissen dann auch sie, dass sie in einem gewissen Rahmen, der die Rechte anderer nicht verletzt, Fehler machen dürfen.

3.3 Risikoanalyse und Schutzkonzept

Paritätische Einrichtungen und Dienste analysieren bestehende Risiken beziehungsweise risikoreiche Situationen und erarbeiten auf dieser Grundlage ein Konzept zum Schutz vor sexualisierter Gewalt.

Bevor ein Schutzkonzept erarbeitet werden kann, müssen die Gefahrenpotenziale analysiert werden. Wo oder wann können Nutzerinnen und Nutzer dem Risiko sexualisierter Gewalt ausgesetzt sein? Fachkräfte, weitere Angestellte sowie Ehrenamtliche analysieren gemeinsam mögliche Gefahrensituationen. Sie berücksichtigen dabei das Machtgefälle zwischen Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern und Nutzerinnen/Nutzern. An dieser Analyse werden die Nutzerinnen und Nutzer und ihre Vertretungsgremien angemessen beteiligt. Methodische Untersuchungen zeigen, dass Schutzkonzepte dann akzeptiert und erfolgreich implementiert werden, wenn alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Nutzerinnen und Nutzer an der Erarbeitung beteiligt werden.

Sind mögliche Gefahrensituationen oder -quellen erfasst, wird gemeinsam überlegt, wie diesen vorgebaut werden kann. Einrichtungen und Dienste entwickeln also auf der Basis ihrer Risikoanalyse ein Schutzkonzept. Dieses Konzept schafft Sicherheit und Orientierung für alle Beteiligten sowie insgesamt ein Klima der

Offenheit und Transparenz. Es legt fest, wie sexualisierter Gewalt vorgebeugt wird (Prävention) und wie im Verdachtsfall reagiert wird (Intervention).

Bereits der Diskussionsprozess zu einem solchen Konzept klärt professionell den Umgang mit Nähe und Distanz zwischen Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern und Nutzerinnen/Nutzern. Die Reflexion über Nähe und Distanz ist grundsätzlich Bestandteil jeder qualifizierten sozialen Arbeit.

Das entwickelte Schutzkonzept wird regelmäßig überprüft und fortgeschrieben. Die Leitungsebene trägt dafür die Verantwortung. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten Zeit und Ressourcen für die Entwicklung und Implementierung des hauseigenen Schutzkonzeptes.

3.4 Gewaltprävention im Leitbild und im Qualitätsmanagement

Paritätische Einrichtungen und Dienste verankern das Schutzkonzept zur Prävention und Intervention bei sexualisierter Gewalt in ihrem Leitbild. Sie überprüfen das Konzept im Rahmen ihres Qualitätsmanagements regelmäßig, entwickeln es weiter und schulen ihre Mitarbeiter/-innen entsprechend, auch durch Fortbildungen.

Haupt- und ehrenamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind verpflichtet, an Fortbildungen teilzunehmen, die sich mit den Ursachen sexualisierter Gewalt, den Strategien der Täterinnen und Täter, mit der Erkennung sexualisierter Gewalt sowie deren Folgen befassen. Führungskräfte, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden auch hinsichtlich rechtlicher Konsequenzen für Täterinnen, Täter und Opfer geschult.

In Fortbildungen werden darüber hinaus eigene Einstellungen und Haltungen zum Thema sexualisierter Gewalt reflektiert und kooperatives Arbeiten innerhalb von Teams eingeübt. Dafür eignen sich besonders Inhouse-Fortbildungen. Dabei werden neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Teams integriert und der beteiligungsorientierte Umgang mit pädagogischen Schutzkonzepten vermittelt.

Über die Inhouse-Schulungen des gesamten Teams hinaus braucht es auch externe Fortbildungen für geeignete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich dem Thema intensiver zuwenden wollen. Sie qualifizieren sich, um Ansprechpartner zum Thema Sexualität zu werden – für ihre Kolleginnen und Kollegen sowie für Nutzerinnen und Nutzer ihrer Einrichtung. Zu einem professionellen Umgang mit dem Thema Sexualität gehört, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Nutzerinnen und Nutzer in der Einrichtung möglichst angstfrei über das Thema Sexualität sprechen können. Gespräche über Sexualität sollten grundsätzlich nicht „nebenbei“ geschehen, sondern von entsprechend geschulten und persönlich geeigneten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern geführt und moderiert werden.

3.5. Sexualpädagogische Konzepte – Erfahrungsräume schaffen

Paritätische Einrichtungen und Dienste sorgen dafür, dass ihre Nutzerinnen und Nutzer ihr Recht auf Selbstbestimmung und ihr Recht auf Intimsphäre ausüben sowie ihre eigene Sexualität leben können.

Sie praktizieren ein präventiv ausgerichtetes sexualpädagogisches Konzept. Dazu gehört auch die Begleitung von Nutzerinnen und Nutzer im Umgang mit ihrer eigenen Sexualität. Sie schaffen „Erfahrungsräume“, in denen Nutzerinnen und Nutzer in einem geschützten Umfeld Erfahrung mit der eigenen Sexualität sammeln können. Zudem sollte die Möglichkeit der Reflektion sexueller Bedürfnisse mit entsprechend geschulten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gegeben werden, ohne dass diese bereits vorab steuernden Einfluss nehmen. Auf diese Weise können Menschen mit Behinderung einen lust-, aber auch verantwortungsvollen Umgang mit der eigenen Sexualität entwickeln. Sie werden zugleich befähigt, eine Überschreitung ihrer Grenzen wahrzunehmen und sich dagegen zu wehren, gleichwohl aber auch die Grenzen anderer Menschen zu (er-)kennen und zu respektieren.

Der Erfolg sexualpädagogischer Angebote hängt stark von der Auswahl geeigneter Methoden ab. So brauchen zum Beispiel Menschen mit eingeschränktem sprachlichen Ausdrucksvermögen eher nonverbale und körpersprachliche Möglichkeiten der Kommunikation.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter brauchen entsprechende Kenntnisse nonverbaler Kommunikationsmöglichkeiten, entsprechende Hilfsmittel und Ressourcen sowie Sensibilität und Einfühlsamkeit. Gleichzeitig müssen sie sich ihrer Machtposition bewusst sein und zu einem hohen Maß an Selbstreflektion bezüglich ihrer eigenen Standpunkte und Wertvorstellungen fähig sein.

3.6 Kultur der Gewaltprävention in der Personalführung

Paritätische Einrichtungen und Dienste sprechen bereits in den Bewerbungsgesprächen das Risiko sexualisierter Gewalt an sowie die verankerten Schutzmaßnahmen.

Die Einrichtungen weisen im Bewerbungsgespräch darauf hin, dass Schutz und Prävention zu ihren zentralen Anliegen zählen. Sie erläutern, welche Regelungen sie diesbezüglich bereits getroffen haben. Es gibt keine verlässlichen Indikatoren, die anzeigen, ob sich jemand übergriffig gegenüber ihm anvertrauten Frauen und Männern verhalten wird. Doch wenn der Träger diese Fragen im Bewerbungsgespräch aufwirft

und deutlich macht, dass ihm die Gefährdungssituation in Betreuungsverhältnissen bewusst ist und er dieser bewusst und zielgerichtet entgegengewirkt, so hat dies eine abschreckende Wirkung auf potentielle Täterinnen und Täter. Bei der Einarbeitung neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden die Präventions- und Interventionsregeln grundsätzlich vermittelt.

3.7 Arbeitsverträge – Zusatzvereinbarungen zum Schutz vor sexualisierter Gewalt

Paritätische Einrichtungen und Dienste verpflichten ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter grundsätzlich im Rahmen der arbeitsvertraglichen Vereinbarungen auf einen bestimmten Verhaltenskodex. Dieser Kodex umfasst auch Regelungen zum Schutz vor beziehungsweise im Falle sexualisierter Gewalt.

Die Verhaltensregeln beziehungsweise Grundsätze sind von der Einrichtung selbst aufgestellt oder an diese angepasst worden. In einer Zusatzvereinbarung zum Arbeitsvertrag können auch allgemeine Ethikrichtlinien und Verabredungen zur gewünschten Arbeitshaltung gegenüber Nutzerinnen und Nutzern aufgenommen werden. Zum Punkt sexualisierter Gewalt enthält die Zusatzvereinbarung den Hinweis, dass der Arbeitgeber bei Verstößen mit Maßnahmen reagieren wird, die den Schutz der Nutzerinnen und Nutzer sicherstellt. Dies können arbeitsrechtliche Maßnahmen, wie Abmahnung, Versetzung, Freistellung, Kündigung, aber auch eine strafrechtliche Anzeige sein. Die Vereinbarung enthält außerdem die Auskünfte beziehungsweise Versicherung der Angestellten zu Vorstrafen oder etwaigen Ermittlungsverfahren, als auch ihre Verpflichtung, den Arbeitgeber unverzüglich zu informieren, sobald einschlägige Ermittlungsverfahren eingeleitet werden.

Die Zusatzvereinbarung eignet sich nicht nur für alle, die regelmäßig mit den Nutzerinnen und Nutzern in der Einrichtung zu tun haben; sondern neben den pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auch für Verwaltungskräfte, Hausmeisterinnen und Hausmeister, Fahrerinnen und Fahrer u. a.

4. Handeln! Nicht Wegschauen – Bausteine zur Intervention –

Der Paritätische und seine Mitgliedsorganisationen tragen das Thema in die allgemeine Öffentlichkeit und fördern innerhalb des Verbandes die Fachdiskussion. Aus dieser Diskussion entstehen verbindliche Qualitätsanforderungen für die Arbeit in Verband und Mitgliedsorganisationen.

Bei Verdachtsfällen sind die fachlichen Abteilungen der Landesverbände ebenso Ansprechpartner wie die Paritätischen Mitgliedsorganisationen, die speziell zu sexualisierter Gewalt arbeiten. Die Landesverbände sollten daher über ein Verfahren verfügen oder ein solches erarbeiten, um bei Meldungen kompetent und zum Schutz der Betroffenen reagieren zu können.

Verbandliche Aufgabe ist nicht, den Fall zu übernehmen, sondern professionelle Handlungsmöglichkeiten aufzuzeigen. Dafür kann auf kompetente Beratungsstellen, Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte, Therapiemöglichkeiten, kompetente Mitgliedsorganisationen und andere Expertinnen und Experten verwiesen werden.

Die ersten Beratungsstellen entstanden für Frauen, dann für Kinder und Jugendliche, die Opfer sexualisierter Gewalt wurden. Noch gibt es wenige Angebote für andere Zielgruppen, die diese Arbeitshilfe einbezieht: darunter Menschen mit Behinderungen sowie Männer. Der Paritätische steht als Spitzenverband in der Verantwortung, jeden Fall professionell zu bearbeiten und zu begleiten. Er setzt sich daher dafür ein, das bestehende Beratungsnetz auf bislang vernachlässigte Zielgruppen auszuweiten.

4.1 Intervention

Sehen sich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit einer sexualisierten Gewaltausübung eines Angestellten gegenüber einer Nutzerin oder einem Nutzer oder der Vermutung darüber konfrontiert, löst dies häufig starke persönliche Emotionen und fachliche Unsicherheiten aus, gerade wenn die eigene Einrichtung betroffen ist und es damit um Kolleginnen und Kollegen geht. Mit Blick auf das breite Spektrum der Paritätischen Mitgliedsorganisationen, aber auch der möglichen Gewalthandlungen kann diese Arbeitshilfe keine allgemeingültigen Schritte zur Intervention empfehlen. Die notwendigen Schritte hängen wesentlich von der Art und Eindeutigkeit der sexualisierten Gewalthandlung, der jeweiligen Organisationsstruktur und der Position des oder der Verdächtigten ab. Allgemein lässt sich nur so viel sagen: Zunächst ist dringend Ruhe zu bewahren. Überstürzte Maßnahmen helfen niemandem. Meist sind im ersten Verdachtsmoment Bedeutung und Dimension eines Vorfalles nicht zu erkennen. Je nach Schwere des Falles brauchen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Möglichkeiten des Austausches, der Beratung, der Supervision und der externen Fachberatung.

Erweist sich der Verdacht sexualisierter Gewalt als begründet, ist zwingend dafür zu sorgen, dass die oder der Verdächtige frühzeitig und sensibel aus dem Kontakt mit der oder dem mutmaßlichen Opfer genommen wird. Dies kann beispielsweise durch eine Dienstplanänderung erfolgen. Menschen mit Behinderung und ältere Menschen sind häufig auf ihre gewohnte Umgebung angewiesen. Werden sie Opfer sexualisierter Gewalt ist die Verlegung ihres Aufenthaltes nur das letzte Mittel.

Der Kontakt zwischen Opfer und mutmaßlicher Täterin oder Täter muss unbedingt unterbunden werden, bevor die oder der Verdächtige mit dem Verdacht konfrontiert wird. Das weitere Vorgehen kann Gespräche und Aktivitäten innerhalb der Einrichtung vorsehen, aber auch arbeitsrechtliche Schritte beinhalten. Um eine Re-Traumatisierung des Opfers zu vermeiden, müssen alle Schritte, die weiteren Missbrauch unterbinden sollen, in größtmöglicher Transparenz beziehungsweise gemeinsam mit ihm oder ihr erfolgen. Der Schutz der Opfer (gegebenenfalls der Schutz weiterer gefährdeter Personen) und die Achtung ihrer Selbstbestimmung hat Vorrang vor allem anderen. Schutz und Achtung der Opfer sind unbedingt sicherzustellen.

4.2 Eckpunkte eines Notfallplans

Vor dem Verdachtsfall

Am Tag X des ersten Verdachtsfalles können Einrichtungen und Dienste nur dann angemessen reagieren, wenn vorab geklärt wurde, was in einem solchen Fall zu tun ist. Paritätische Einrichtungen erarbeiten daher intern einen Notfallplan, bevor ein erster Vorfall sexualisierter Gewalt vermutet wird. Ein solcher Ablaufplan hilft im Ernstfall nur, wenn er von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern einer Einrichtung selbst erarbeitet wurde, auf die spezifischen Bedürfnisse vor Ort angepasst ist und von der Leitung und allen Ebenen einer Organisation getragen wird.

Allgemein lassen sich nur Eckpunkte vorgeben, die sich bewährt haben:

Ein Notfallplan

- ➔ Regelt die Zuständigkeiten eindeutig.
- ➔ Gibt klare Vorgaben zur Dokumentation, die alle kennen und sofort zur Hand haben.
- ➔ Führt aktuelle Adressen der Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner auf.

Es fällt grundsätzlich leichter, bekannte Personen anzusprechen. Dies gilt noch viel mehr in einem so sensiblen Moment wie dem Verdacht sexualisierter Gewalt in der eigenen Einrichtung. Daher empfiehlt der Paritätische seinen Mitgliedsorganisationen, frühzeitig Gespräche mit etwaigen Notfall-Ansprechpartnern

/-innen zu führen. Den vorab angesprochenen Fachkräften ist die Notwendigkeit solcher Kennenlern-Gespräche bewusst.

Ein Notfallplan kann nur erarbeitet werden, wenn sich Einrichtung oder Dienst grundsätzlich mit der Möglichkeit sexualisierter Gewalt durch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auseinandersetzen. Dabei sind auch Fragen des Arbeitsrechtes unter Einbeziehung des Betriebsrates zu klären. Der Verdacht sexualisierter Gewalt wiegt schwer und kann Arbeitsverhältnisse stark belasten – auch dann, wenn die Vermutung unberechtigt war. Ein Notfallplan klärt auch vorab, wie mit unberechtigten Vermutungen umgegangen wird und wie eine vollständige Rehabilitation der oder des unberechtigt Verdächtigten gelingen kann.

Im Verdachtsfall

Besteht ein Verdacht, ist als erstes zu prüfen: handelt es sich um eine vage Vermutung, einen begründeten Verdacht oder um eine eindeutige sexualisierte Gewalt-handlung.

Vage Vermutung:

Der Verdacht ist auf jeden Fall ernst zu nehmen und gewissenhaft zu überprüfen. Alle zum Verdacht führenden Beobachtungen sind genau zu betrachten und zu bewerten. Außerdem ist die Gegenfrage zu stellen: Gibt es alternative Erklärungen für das vermutete oder beobachtete Verhalten? Auf jeden Fall ist Ruhe zu bewahren. Voreilige Schritte sind zu vermeiden. Für die Bewertung des Vorfalles ist es sinnvoll, sich Beratung zu holen: durch eine Vertrauensperson und/oder durch professionellen externen Rat. Sollte sich der Verdacht als nicht haltbar erweisen, sind keine weiteren Maßnahmen einzuleiten. Dies ist zu dokumentieren. Sollte sich der Verdacht erhärten, wird er zu einem begründeten Verdacht.

Begründeter Verdacht:

- ➔ Ruhe bewahren!
- ➔ Leitung einschalten (soweit der Verdacht nicht die Leitung selbst betrifft). Die Federführung zu allen weiteren Schritten, vor allem auch zur Klärung des Falles, liegt bei der Leitung.
- ➔ Betrifft der Verdacht die Leitung: externe Fachkraft einschalten (z. B. Beratungsstelle, Landesverband).
- ➔ Das Opfer in Sicherheit bringen und ihm oder ihr Unterstützung anbieten. Geschieht dies durch eine Mitarbeiterin oder einen Mitarbeiter, ist je nach Situation bewusst eine Frau oder ein Mann zu wählen. Auf Wunsch des Opfers werden auch andere externe Vertrauenspersonen wie Freunde oder Verwandte hinzugezogen.

- ➔ Gesprächsbereit sein, aber nicht mit Fragen bedrängen. Das Opfer kann über Ereignisse und Erlebnisse berichten, muss es aber nicht. Ihm oder ihr wird zugewandt und ohne „penetrantes Nachhaken“ zugehört. Nachfragen werden behutsam gestellt.
 - ➔ Es hat sich bewährt, Unterstützung für das Opfer und Klärung des Sachverhaltes zu trennen und jeweils andere Personen damit zu betrauen. Empfehlenswert ist, eine professionelle externe Fachkraft mit der Klärung zu beauftragen. In einem möglichen späteren Verfahren gegen die Täterin oder den Täter werden verwertbare Aussagen des Opfers benötigt. Von daher ist gut zu überlegen, wer die Gespräche mit dem Opfer führt.
 - ➔ Weiterer Kontakt zwischen dem Opfer und der verdächtigten Person hat zumindest solange zu unterbleiben, wie die Klärung andauert. Neben dem vordringlichen Opferschutz wird dadurch eine mögliche Beeinflussung des Opfers durch den oder die Verdächtigten vermieden und so eine mögliche Verschleierung des Tatbestandes verhindert.
 - ➔ Zur Klärung tragen bei: Gespräche mit dem Opfer, Gespräche mit weiteren möglichen Beteiligten (Mitarbeiterinnen, Mitarbeiter, andere Nutzerinnen oder Nutzer der Einrichtung), Beratung durch weitere Fachpersonen und/oder externe Beratungsstellen, Rechtsberatung.
 - ➔ Hat das Opfer einen gerichtlich bestellten Betreuer oder eine Betreuerin, so ist auch dieser oder diese zwingend zu informieren und einzu beziehen.
 - ➔ In der Folge ist die oder der Beschuldigte mit den Vorwürfen zu konfrontieren und ihr oder ihm Gelegenheit zu geben, dazu Stellung zu nehmen.
- Sollte sich nach gründlicher Klärung der Verdacht nicht bestätigen, ist der oder die Verdächtige gegenüber Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, Nutzerinnen und Nutzern sowie allen weiteren Beteiligten angemessen zu rehabilitieren.

Liegt unzweifelhaft eine Gewalthandlung vor, sind arbeitsrechtliche Schritte durch die Leitung erforderlich: je nach Situation Abmahnung, Freistellung vom Dienst, Verdachtskündigung, (fristlose) Kündigung.

Daneben ist die Frage einer Anzeige zu klären. Dabei ist das Opfer auf jeden Fall einzubeziehen, da seine oder ihre Zeugenaussage für eine strafrechtliche Verfolgung unbedingt erforderlich ist.

Wird eine **eindeutige sexualisierte Gewalthandlung unmittelbar beobachtet**, sind Sofortmaßnahmen zu ergreifen: ruhig in der Haltung, aber klar und entschieden im Tun.

- ➔ Die sexualisierte Gewalthandlung ist zu unterbrechen und der Kontakt zwischen der Täterin oder dem Täter und dem Opfer ist ab sofort zu unterbinden!
- ➔ Die oder der Vorgesetzte ist zu informieren. Der Leitung obliegt die Federführung für alle weiteren Schritte – soweit der Notfallplan nichts anderes vorsieht.
- ➔ Das Opfer wird in Sicherheit gebracht und erhält Unterstützung, nach Bedarf psychisch und medizinisch (s. „begründeter Verdacht“).
- ➔ Täterin oder Täter geben alle Schlüssel zur Einrichtung ab, die in ihrem/seinem Besitz sind und verlassen sofort das Haus.
- ➔ Mit dem Opfer wird geklärt, ob die Polizei eingeschaltet und eine Anzeige erstattet wird.
- ➔ Es hat sich bewährt, diese Aufgaben auf unterschiedliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu verteilen.

Verhalten der Leitung im Verdachtsfall

Die Federführung für Interventionen im Falle eines Verdachtes oder einer Gewalt-handlung liegt bei der Leitung. Sie beachtet bei allen intervenierenden Schritten immer drei Perspektiven:

Die Fürsorgepflicht gegenüber Nutzerinnen und Nutzern

Opfer: Ihr Schutz steht im Vordergrund. In der gesamten Klärungs- und Interventionsphase wird der Vertraulichkeitsschutz gewahrt. Es wird sorgfältig abgewogen, wie viel Geheimhaltung nötig und sinnvoll ist und wer wann in die Klärung einbezogen wird.

Die anderen Nutzerinnen und Nutzer:

Erhalten auch andere Nutzerinnen und Nutzer der Einrichtung Kenntnis vom Vorfall – gewollt oder zufällig – brauchen sie unaufgeregte, sachliche Informationen und emotionale Hilfen, diese zu verstehen, einzuordnen und zu verarbeiten.

Es wird geklärt, wie weit auch andere Nutzerinnen oder Nutzer von der sexualisierten Gewalt betroffen sind. Möglicherweise ruft die Information über einen sexualisierten Übergriff im direkten Umfeld Erinnerungen an eigene, auch frühere Gewalterfahrungen wach. Ist dies der Fall, erhalten auch diese Nutzerinnen und Nutzer Unterstützung und Hilfen.

Die Fürsorgepflicht gegenüber Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in die Klärung oder Aufdeckung involviert sind oder waren: Sie erhalten die Möglichkeit, das Erlebte einzuordnen und zu verarbeiten: durch Beratung, Supervision und gegebenenfalls Rechtsbeistand.

Der oder die Verdächtige: Solange es sich um einen Verdacht handelt, benötigt er oder sie besonderen Schutz seiner oder ihrer Person. Dieser wird gewährt, soweit er nicht den Schutz des eventuellen Opfers gefährdet oder die weitere Aufklärung verschleiert.

Das gesamte Team: Arbeitgeber beziehungsweise Träger sorgen für sachliche Information sowie die Möglichkeit, die Ereignisse durch Beratung, Supervision oder anderweitige externe fachliche Begleitung einordnen und verarbeiten zu können. Im Falle eines Verdachtes besteht die Gefahr einer Teamspaltung. Dieser ist in der Regel nur durch externe Begleitung zu begegnen.

Die Aufgaben der Organisation

Innenverhältnis der Organisation: Arbeitgeber handeln entsprechend den eigenen Wertüberzeugungen und vorab festgelegten Verhaltensmaßgaben. Sie binden interne Gremien soweit wie möglich ein. Auf diese Weise wird das Vertrauensverhältnis auch unter der Belastung einer solchen Extremsituation bewahrt.

Außenwirkung: Es wird intern geklärt, ob die Öffentlichkeit aktiv über den Vorfall informiert wird. Auch wenn die interne Entscheidung dagegen ausfällt, kann die Presse unerwartet vor der Türe stehen und Fragen stellen. Im Notfallplan ist geklärt, wer Auskünfte nach außen erteilt (s. auch 5.3). Glaubwürdigkeit wird bewahrt oder zurückgewonnen, indem nur gesicherte Erkenntnisse sachlich geschildert werden, mögliches Fehlverhalten eingestanden sowie der weitere Umgang damit geschildert wird.

Aufarbeitung des Geschehens

Eine sexualisierte Gewalthandlung hat Folgen – vor allem für das Opfer, aber auch für die gesamte Einrichtung. Das Vertrauen ist erschüttert und eventuell verloren gegangen. Um diesen Verlust zu verarbeiten, braucht es eine Art Trauerphase. Je nach biographischer Vorbelastung können dafür auch Angestellte sowie Nutzerinnen und Nutzer Zeit brauchen, die nicht direkt am Fall beziehungsweise dessen Klärung beteiligt waren.

Mit Verlust und Trauer geht jeder und jede anders um. Die einen wollen sofort zurück zum Alltag, die anderen müssen ihrer Trauer Raum und Zeit geben. Arbeitgeber reagieren sensibel auf die unterschied-

lichen Bedürfnisse. Soweit gewünscht, ermöglichen sie Beratung, Therapie, Supervision und externe Fachberatung. Ziel ist, dass alle Beteiligten die Erfahrung der sexualisierten Gewalthandlung emotional verarbeiten können.

Soweit möglich werden Opfer, mitbetroffene Nutzerinnen und Nutzer sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in die Aufarbeitung einbezogen. Miteinander werden aus dem Geschehenen entsprechende Schlüsse für eine verbesserte Prävention gezogen und auf einen besseren Schutz der Nutzerinnen und Nutzer hingearbeitet. Falls nötig, wird der Notfallplan überarbeitet.

4.3 Dokumentation und Reflexion eigener Wahrnehmungen

Für den Schutz von Nutzerinnen und Nutzern, aber auch von Einrichtungen und Diensten werden alle Beobachtungen auf sexualisierte Gewalt ab dem ersten Verdachtsmoment sorgfältig dokumentiert.

Für die Klärung des Verdachts, aber auch für spätere arbeitsrechtliche Konsequenzen sowie für strafrechtliche und zivilrechtliche Auseinandersetzungen stellen frühzeitig begonnene Aufzeichnungen wertvolle Hinweise zur Rekonstruktion des Gewaltgeschehens dar. Bei dieser Dokumentation werden Fakten von Vermutungen und emotionalen Eindrücken klar unterschieden notiert. Die Aufzeichnungen werden gut verschlossen, für Dritte nicht zugänglich und getrennt von der sonst üblichen Dokumentation aufbewahrt.

Es gibt eine ganze Reihe von Anregungen und „Checklisten“ zur Dokumentation eigener Wahrnehmungen, Interpretationen und Vorgehensweisen im Fall einer Vermutung von sexualisierter Gewalt. In folgendes Beispiel wurden verschiedene Anregungen aufgenommen.

Sachdokumentation


- Datum, Uhrzeit, Örtlichkeit der vermuteten sexualisierten Gewalthandlung
- Name des Opfers
- Name der oder des Verdächtigten
- Anlass der Vermutung, dass sexualisierte Gewalt vorliegt
- Beschreibung der vermuteten Situation
- Namen von Zeuginnen und Zeugen
- Art des sexualisierten Übergriffs (verbal, körperlich)
- Wortgetreue Zitate
- Fakten
- Vermutungen

Reflexionsdokumentation

- Was habe ich selbst genau beobachtet?
- Was lösen die Beobachtungen bei mir aus?
- Gibt es andere Erklärungsmöglichkeiten für das Wahrgenommene?
- Was habe ich von anderen gehört (Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Nutzerinnen und Nutzer, Angehörige oder Angehöriger)?
- Was hat mir das mutmaßliche Opfer selbst erzählt?
- Mit wem habe ich wann ein kollegiales Gespräch über meine Vermutung geführt?
- Mit wem habe ich Beobachtungen/ Gefühle darüber ausgetauscht?
- Was ist meine eigene Vermutung oder Hypothese dazu, was mit dem Opfer geschieht, wenn nicht interveniert wird?
- Welche Veränderungen wünsche ich mir für das Opfer?
- Wen im Umfeld des Opfers stelle ich mir als Unterstützung vor?
- Was glaube ich nicht tun zu dürfen, weil es mir schädlich für das Opfer erscheint?
- Welches Fazit ziehe ich aus der Sach- und Reflexionsdokumentation?
- Was sollen meine nächsten Schritte sein?

5. Antworten auf häufig gestellte Fragen

5.1 Muss ich oder die Einrichtung Anzeige erstatten?



Bei Verdacht auf sexualisierte Gewalt trifft Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter grundsätzlich keine gesetzliche Anzeigepflicht. Dies gilt auch für die Verantwortlichen der Einrichtung. Das Wissen um eine begangene Straftat allein ist nicht strafbar. Eine Strafvereitelung begeht der oder diejenige dann, wenn die Straftat aktiv gedeckt wird, z. B. durch Verschwindenlassen oder Verändern von Beweismitteln. Ebenfalls strafbar macht sich, wer wider besseres Wissens gegenüber Behörden oder anderen zuständigen Stellen die unwahre Behauptung aufstellt, eine Straftat sei begangen worden oder eine bestimmte Person habe eine Straftat verübt.

gewendet wird. Dies kann sogar bis zum Vorwurf der Beihilfe führen.

In der Regel gebietet es der Opferschutz, aber auch das Eigeninteresse des Trägers, möglichst früh den Kontakt zur Staatsanwaltschaft zu suchen, wenn so ein besserer Schutz gewährleistet werden kann.

Leitung wie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben eine Fürsorgepflicht gegenüber den Nutzerinnen und Nutzern. Aufgrund sozialrechtlicher Vorschriften oder auch arbeitsrechtlicher Verpflichtungen müssen sie gegen drohende Gefährdungen der Nutzerinnen und Nutzer vorgehen.

Führt das Unterlassen einer Anzeige dazu, dass der Täter eine weitere Straftat begeht, kann dies bedeuten, dass Leitung oder Angestellte sich wegen unterlassener Hilfeleistung strafbar machen. Diese Möglichkeit besteht auch, wenn keine ausreichende Aufklärung des Sachverhalts versucht wird oder eine eventuelle Gefahrensituation nicht durch entsprechende Maßnahmen ab-



5.2 Wecken wir nicht „schlafende Hunde“?

Die Frage ist eindeutig und einfach mit „NEIN“ zu beantworten. Potenzielle Täterinnen beziehungsweise Täter werden nicht durch die Auseinandersetzung mit dem Thema in einer Einrichtung zu übergriffigen Handlungen animiert. Fachlich gute und am Opferschutz orientierte Auseinandersetzungen schrecken potenzielle Täterinnen und Täter ab.

Das Vorlegen eines Schutzkonzeptes oder eines Code of conduct (Verhaltenskodex), möglichst schon im Bewerbungsgespräch, macht die Haltung der Einrichtung oder des Dienstes von vornherein deutlich. Vermittelt wird, dass die Einrichtung keine Grenzverletzungen akzeptiert und in allen Bereichen sensibel im Sinne des Opferschutzes agiert.

Haben angehende ehren- oder hauptamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine Zusatzvereinbarung im Arbeitsvertrag zu unterzeichnen, die auf die Einhaltung des Schutzkonzeptes oder des Verhaltenskodexes verpflichtet, wird deutlich, dass der Träger auf der Einhaltung dieser Richtlinien besteht. Dies hat für potenzielle Täterinnen und Täter eine abschreckende Wirkung (s. auch 3.7).

Wird die Prävention offen und klar kommuniziert, sind die Chancen auf unentdecktes Handeln äußerst gering. Dies weckt sicher keine „schlafenden Hunde“.

5.3 Wie gehe ich mit der Presse um?

Die Auswahl von Nachrichten in der Presse unterliegt bestimmten Kriterien. Zu diesen Kriterien zählen „Aktualität“, „Konflikt, Kampf, Dramatik“, „Folgeschwere“, „Gefühl“, „Neugier“, „Nähe“ und „Sex“. Ein Vorfall sexualisierter Gewalt zieht großes Medieninteresse auf sich – häufig über die Region hinaus. Deshalb beginnt die Pressearbeit vor der Krise.

Ist eine Einrichtung der Presse bekannt, etwa durch regelmäßige Pressemitteilungen oder Einladungen zu öffentlichen Veranstaltungen oder Feiern, besteht bereits eine Grundlage, auf der eine Krisensituation gemeistert werden kann. Niemand kann eine Basis zu sämtlichen Medienvertretern aufbauen, wohl aber zu den lokal präsenten Medien wie Tageszeitungen, Anzeigenblättern und Lokalradiostationen. Im Krisenfall recherchieren Medien und werden eventuell früher erschienene Beiträge finden. Sind die positiv, beeinflusst dies das Gesamtbild. Einrichtungen können die Recherche erleichtern, indem sie positive Presseberichte auf Ihre Homepage stellen. Am besten werden dafür entsprechende Dateien von den Redaktionen erbeten, da Links veralten und sich Artikel oder Beiträge nicht ewig aufrufen lassen.

Besteht in der Öffentlichkeit durch regelmäßige Pressearbeit bereits ein positives Bild, haben es Gerüchte zumindest schwerer.

Vor dem Krisenfall wird im Notfallplan festgelegt, wer sich gegenüber der Presse äußert. Dies kann die Leitung übernehmen oder andere zum „Presse-sprecher“ bestimmte Angestellte. Der Notfallplan legt fest, wer die Rolle übernimmt, falls der Verdacht auf Leitung beziehungsweise Pressesprecher fällt. Eine Fortbildung speziell zur Pressearbeit nützt auch in Nicht-Krisensituationen!

Folgt die Presse nur Gerüchten und hört von der Einrichtung nur „no comment“ hat dies mit großer Sicherheit zur Folge, dass Medienvertreter alleine recherchieren. Dies kann zu Falschmeldungen, Spekulationen und Halbwahrheiten führen, aus denen (neue) Gerüchte entstehen. Ein guter Ruf ist schnell verloren, aber schwer wieder gewonnen.

Für die Kommunikation in der Krise gilt nach innen wie außen: Aussagen müssen wahr sein. Informiert wird nur über gesicherte Fakten – keine Vermutungen.

Ist noch nichts erwiesen oder zum gegenwärtigen Zeitpunkt auch (noch) nicht

klärbar, wird dies deutlich gemacht und benannt, warum dies so ist. Haken Medienvertreter hartnäckig nach, wird wiederholt erklärt, warum noch nicht mehr gesagt werden kann, welche weiteren

Schritte zur Klärung geplant sind und angeboten, die Presse auf dem Laufenden zu halten. Mögliches Fehlverhalten wird eingestanden und erklärt, was in Zukunft dagegen getan wird.

Falls eine eigene Presseerklärung geplant ist, einige Anhaltspunkte:

- Fassen Sie sich kurz!
- Orientieren Sie sich am Raster der „sechs W’s“:
 - Was?
 - Wer?
 - Wo?
 - Wann?
 - Wie?
 - Warum?
- Die ersten fünf W’s sollten in den ersten zwei Sätzen der Pressemitteilung beantwortet werden. Die Reihenfolge ist dem Ereignis anzupassen. Das „Warum“ bezieht sich im Falle sexualisierter Gewalt kaum auf den Grund – außer jemand kann ein psychologisches Gutachten der Täterin oder des Täters zitieren. Das Warum klärt eher die Gründe des Bekanntwerdens. Dem Warum darf grundsätzlich ein eigener (Ab-)Satz gewidmet werden.
- Am Ende der Pressemitteilung steht ein kurzes Profil des Trägers, damit Medienvertreter ein positives und klares Bild vom Gegenüber haben. Der Ansprechpartner für die Medien wird mit Name, Durchwahlnummer und direkter E-Mail-Adresse angegeben, damit Nachfragen nicht durch die ganze Einrichtung „wandern“.
- Nach Möglichkeit sollte die Pressemitteilung nicht länger als eine Seite umfassen.

Beispiel:

In der Einrichtung xy wurde am Dienstag der sexuelle Übergriff eines Mitarbeiters auf eine 35-jährige Bewohnerin bekannt.

Kolleginnen hatten vor einer Woche einen entsprechenden Verdacht gegenüber der Heimleitung geäußert. Diese ging unter Einhaltung von Daten- und Opferschutz dem Vorwurf nach und fand ihn bestätigt. Daraufhin stellte die Leitung den Verdächtigten mit sofortiger Wirkung vom Dienst frei. Sie behält sich weitere arbeitsrechtliche Schritte vor.

Hinterlegtes Schema:

- **Wo?**
In der Einrichtung xy wurde
- **Wann?**
am Dienstag
- **Was?**
der sexuelle Übergriff
- **Wer? (= Handelnde Person)**
eines Mitarbeiters
- **Ergänzung des Was?**
auf eine 35-jährige Bewohnerin bekannt.
- **Wie?**
Kolleginnen hatten vor einer Woche einen entsprechenden Verdacht gegenüber der Heimleitung geäußert.
- **Warum wurde es bekannt?**
Diese ging unter Einhaltung von Daten- und Opferschutz dem Vorwurf nach und fand ihn bestätigt.
- **Extra: Weitere Schritte:**
Daraufhin stellte die Leitung den Verdächtigten mit sofortiger Wirkung vom Dienst frei. Sie behält sich weitere arbeitsrechtliche Schritte vor.

Im Krisenfall hat sich für den zuständigen Pressesprecher folgende Checkliste bewährt:

- Ruhe bewahren!
- Grundsätzlich klären, wer nach außen spricht, gegebenenfalls Mitarbeiter/-innen an ihre Schweigepflicht erinnern.
- ALLE Medien strikt gleich behandeln!
- Drücken Sie Ihr Bedauern über die Geschehnisse aus!
- Keine Informationen an die Öffentlichkeit, bevor sich die Pressesprecherin oder der Pressesprecher selbst ein Bild gemacht hat und mit der Leitung geklärt hat, was an die Öffentlichkeit gelangen darf (falls nicht die Leitung diese Funktion zumindest im Krisenfall innehat).
- Sind Medien rascher vor Ort als die Klärung möglich war, sagen Sie, wann Sie informieren werden. Sollten Sie auch bei der späteren Pressekonferenz noch keine Aussagen machen können, sagen Sie dies offen, aber möglichst auch warum.
- Vor einem Interview abklären: Für welches Medium arbeitet die Journalistin oder der Journalist? Wo ist sie oder er zu erreichen? Welches Vorwissen besteht? Sind viele Medienvertreterinnen und -vertreter vor Ort, legen Sie Listen zum Eintragen aus und bestimmen Sie eine Kollegin oder einen Kollegen, die um Eintragung bittet oder eventuell selbst Name und Medium erfragt und notiert. Wird das mediale Interesse zu groß, sind eventuell Kommunikationsspezialisten an die Seite zu holen.

5.4 Wann und wie darf einem oder einer Verdächtigen gekündigt werden?

Je nach Faktenlage sind die arbeitsrechtlichen Möglichkeiten unterschiedlich.

Die arbeitsrechtliche Dimension ist sehr komplex. Im Einzelfall braucht es in der Regel fachkundigen juristischen Rat. Eine Kündigung unterliegt strikten Regeln und Fristen, die einzuhalten sind. Vor kündigungsrechtlichen Maßnahmen wird darum der fachkundige Rat einer Fachanwältin oder eines Fachanwaltes eingeholt. Es wird geklärt, ob die vorliegenden Erkenntnisse für eine fristlose oder ordentliche (fristgerechte) Kündigung ausreichen und falls ja, wie diese durchzusetzen ist oder falls nein, welche anderweitigen Schritte zu unternehmen sind.

Bereits ein begründeter Verdacht macht die sofortige Trennung von mutmaßlicher Täterin oder Täter und Opfer nötig – eventuell schon vor einer späteren Kündigung. Soweit der Arbeitsvertrag dies zulässt, kann dies durch Änderung des Dienstplanes, der Änderung des zu betreuenden Personenkreises oder durch Änderung der Aufgabe an sich erreicht werden. Je nach Verdachtslage kann es aber auch angebracht sein, die Verdächtige oder den Verdächtigten mit sofortiger

Wirkung von der Arbeit freizustellen. Arbeitgeber beziehungsweise Träger klären generell ihre Handlungsnotwendigkeiten und -möglichkeiten sowohl in fachlicher wie auch in rechtlicher Hinsicht.

Fristlose Kündigung nach § 626 BGB:

- Nach § 626 BGB kann ein Arbeitsverhältnis aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden, wenn Tatsachen vorliegen, aufgrund derer dem Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile die Fortsetzung des Dienstverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist oder bis zum vereinbarten Ende des Arbeitsverhältnisses nicht zuzumuten ist.
- Die fristlose Kündigung kann nur innerhalb von zwei Wochen erfolgen. Diese 14-tägige Frist beginnt zu dem Zeitpunkt zu laufen, ab dem der Arbeitgeber von den für die Kündigung maßgebenden Tatsachen Kenntnis erlangt hat. Die Frist ist gehemmt, solange der Arbeitgeber die zur Aufklärung des Kündigungssachverhal-

tes notwendigen Maßnahmen zügig durchführt.

- ➔ Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes ist der dringende Verdacht eines begangenen sexualisierten Missbrauchs von Schutzbefohlenen in Einrichtungen an sich geeignet, als wichtiger Grund im Sinne des § 626 BGB angesehen zu werden, der zu einer fristlosen Kündigung berechtigt. Eine Abmahnung ist in diesen Fällen nicht erforderlich, weil eine Wiederherstellung des zerstörten Vertrauensverhältnisses nicht erwartet werden kann.
- ➔ Bei Vorliegen eines dringenden Tatverdachts (im Wesentlichen nachweisbare Tat) kann ohne Anhörung der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers die fristlose Kündigung ausgesprochen werden (sog. Tat Kündigung).
- ➔ Liegt ein schwerwiegender Verdacht vor, bei dem bei einer kritischen Würdigung eine auf Beweisanzeichen (Indizien) gestützte große Wahrscheinlichkeit für eine erhebliche Pflichtverletzung (Tat) der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers besteht, kann dies ebenfalls die Zerstörung des Vertrauensverhältnisses zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmerin oder Arbeitnehmer zur Folge haben. Dann ist eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unzumutbar. Auch in diesem Fall kann eine fristlose Kündigung in Betracht kommen als sogenannte Verdachtskündigung. Voraussetzung ist in diesem Fall, dass die oder der Verdächtige vor Ausspruch der Kündigung zum Vorwurf angehört werden muss. Der Arbeitgeber muss die ihm zumutbaren Anstrengungen zur Aufklärung des Sachverhaltes unternommen haben.
- ➔ Wenn der Arbeitgeber den Verdacht nicht selbst aufklären kann oder will, kann er auch den Abschluss eines Ermittlungs-/Strafverfahrens abwarten und erst dann fristlos kündigen, sobald er Kenntnis von der Verurteilung erlangt hat. Dies gilt unabhängig von anderen zum Schutz der betreuten Menschen zu treffenden Maßnahmen (Umsetzung, Suspendierung etc.).
- ➔ Stellt sich später im Strafverfahren heraus, dass die oder der Verdächtige unschuldig war, oder wird der Verdacht anders beseitigt, kann er oder sie einen Wiedereinstellungsanspruch geltend machen. Allerdings begründet die bloße Einstellung des Ermittlungsverfahrens diesen Anspruch noch nicht. Selbst bei einem Freispruch im Strafverfahren kann immer noch ein Verdacht an einer nicht

strafbaren „Vorbereitungshandlung“ bestehen bleiben, so dass der erfolgte Vertrauensverlust nicht beseitigt ist. (*Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg 29.3.2006 – 12 SA 135/04*)

5.5 Darf oder muss ein Arbeitszeugnis Informationen enthalten?

Der Arbeitgeber hat der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer ein wohlwollendes und wahrheitsgemäßes Zeugnis auszustellen.

Der Verdacht einer Straftat darf nicht erwähnt werden, selbst wenn dieser zu einer Verdachtskündigung und Entlassung geführt hat.

In der Regel sind Straftaten nicht im Arbeitszeugnis zu erwähnen. Ausnahmsweise können Straftaten und Strafverfahren im Arbeitszeugnis jedoch erwähnt werden, wenn diese eine Pflichtverletzung im Rahmen des Arbeitsverhältnisses darstellten, z. B. Unterschlagung, Untreue oder auch Diebstahl zum Nachteil des Arbeitgebers oder Mitarbeitenden, so auch Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung.

Der Arbeitgeber darf im Zeugnis nicht erwähnen, dass das Arbeitsverhältnis aufgrund einer fristlosen Kündigung endete. Er darf aber schreiben: *„Das Arbeitsverhältnis endet/endete am ... (ohne Angabe eines Grundes).“*

Allerdings dürfen nur durch gerichtliche Entscheidungen, eindeutige Fakten oder durch ein Geständnis nachgewiesene Straftaten in ein Zeugnis aufgenommen werden, nicht jedoch ein laufendes Ermittlungsverfahren.

5.6 Wem darf oder sollte ein Verdacht mitgeteilt werden?

Die oder der nächste Vorgesetzte und die Leitungsebene werden sofort über Verdachtsmomente informiert. Ihnen werden Opfer, Verdächtige und Verdachtsaspekte, beobachtete Umstände sowie Zeuginnen und Zeugen genannt (siehe auch Abschnitt 4.3). Die Leitung entscheidet möglichst mit dem Opfer, ob die Staatsanwaltschaft einzubeziehen ist.

Wurden in der Einrichtung Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter bestimmt, die bei Verdachtsfällen sexualisierter Gewalt zusätzlich zur Leitung zuständig sind, so sind auch diese zu informieren.

Die berufliche Schweigepflicht nach § 203 Strafgesetzbuch verpflichtet u. a. Ärztinnen und Ärzte, Psychologinnen und Psychologen, Ehe-, Familien-, Erziehungs-, Jugendberaterinnen und -berater, Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter sowie Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen zur Geheimhaltung der zum persönlichen Lebensbereich gehörenden Informationen, die ihnen im Rahmen der Berufsausübung anvertraut oder sonst bekannt geworden sind. Dieser Schweigepflicht unterliegen auch die berufsmäßig tätigen Gehilfinnen und Gehilfen der Fachkräfte und diejenigen,

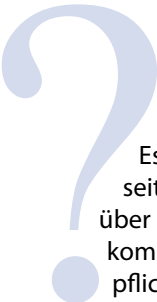
die bei ihnen zur Vorbereitung auf den Beruf tätig sind. Dies können auch Verwaltungskräfte sein. Erzieherinnen und Erzieher sowie Diplompädagoginnen und Diplompädagogen fallen nur dann unter diese Vorschrift, wenn sie Geheimnisse in ihrer Funktion als Beraterin beziehungsweise Berater oder im Falle der Erzieherinnen und Erzieher als Hilfskräfte z. B. der Beratungsfachkräfte oder der Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter erfahren haben.

Die Schweigepflicht gilt nicht, wenn die Offenbarung aus folgenden Gründen gerechtfertigt ist:

- ➔ durch eine Einwilligung des oder der Betroffenen oder deren gesetzliche Vertreterinnen und Vertreter,
- ➔ durch besondere gesetzliche Offenbarungspflichten. So steht z. B. Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeitern, Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen sowie Diplompädagoginnen und Diplompädagogen (trotz Schweigepflicht nach § 203 Strafgesetzbuch) bei Befragungen im Ermittlungsverfahren ein Zeugnisverweigerungsrecht aus beruflichen Gründen gemäß § 53 Strafprozessordnung nicht zu,

➔ wenn ein Fall des rechtfertigenden Notstands im Sinne des § 34 Strafgesetzbuch vorliegt. Danach ist die Offenbarung anvertrauter Geheimnisse

in erster Linie dann gerechtfertigt, wenn es um die Abwendung ernster Gefahren vor allem für Leib und Leben geht.



5.7 Können Schadensersatzansprüche gegen die Einrichtung geltend gemacht werden?

Es können Haftungsansprüche seitens der Geschädigten gegenüber der Einrichtung in Betracht kommen, wenn diese ihre Schutzpflichten gegenüber Nutzerinnen und Nutzern verletzt hat und es dadurch zu dem Missbrauch kommen konnte. Vermieden werden kann dies, wenn der Träger bei der Personalwahl die notwendige Sorgfalt walten lässt (vgl. Punkte 3.6 und 3.7) und zugleich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mindestens im Rahmen einer dienstlichen Anweisung instruiert, wie bei Verdacht auf sexualisierte Gewalt zu verfahren ist.

Die Gefahr der Schadensersatzpflicht kann sich ergeben, wenn bei Verdacht auf sexualisierte Gewalt Informationen in ungeeigneter Weise eingeholt werden, z. B. wenn – im gut gemeinten Wunsch nach rascher Aufklärung – Befragungen des Opfers ohne ausreichende diagnostische Kompetenz erfolgen. Neben der ständigen Gefahr der

Re-Traumatisierung des Opfers kann dies in der Konsequenz dazu führen, dass deren Aussagen gerichtlich nur noch begrenzt verwertbar sind.

Schadensersatzrechtlich kann sich auch auswirken, wenn deutlichen Hinweisen nicht nachgegangen wird und es in der Folge zu weiteren Handlungen sexualisierter Gewalt kommt.

Haftungsansprüche einer oder eines zu Unrecht Verdächtigten gegenüber der Einrichtung können entstehen, wenn Informationen über die Verdächtigung im Stadium reiner Vermutung bereits an die Öffentlichkeit gegeben werden oder wenn die Einrichtung durch unprofessionelles Verhalten in ihrer Aufklärungsarbeit die Falschverdächtigung befördert hat.

Solchen Ansprüchen wird durch entsprechende Fortbildungsveranstaltungen zum Thema sexualisierte Gewalt vorgebeugt.



5.8 Wo fängt sexualisierte Gewalt an?

Die gegenwärtigen Diskussionen um sexualisierte Gewalt in Einrichtungen lösen auch Verunsicherungen aus.

Paritätische Einrichtungen differenzieren⁵:

Grenzverletzungen: Diese beziehen sich nicht nur auf objektive Faktoren, sondern auch auf subjektives Erleben. Darum sind sie nicht immer eindeutig erkennbar. Sind Respekt und gegenseitige Achtung die Basis der Zusammenarbeit und werden auf dieser Grundlage gemeinsam Umgangsregeln erarbeitet, trägt dies dazu bei, Grenzverletzungen einerseits benennbar zu machen und andererseits zu reduzieren. Ziel ist, Grenzverletzungen im pädagogischen Alltag zu vermeiden.

Übergriffe: Im Unterschied zu Grenzverletzungen geschehen sie nicht unabsehbar. Übergriffige Verhaltensweisen können vielerlei Gestalt annehmen. Sie überschreiten in jedem Fall die innere Abwehr des anderen, verletzen körperlich, eventuell auch sexuell oder übertreten andere Schamgrenzen. Sie sind eine Form von Machtmissbrauch und Ausdruck einer respektlosen Haltung gegenüber abhängigen Menschen.

Strafrechtlich relevante Formen von Gewalt: Darunter fallen Körperverletzungen, sexueller Missbrauch bzw. Nötigung oder auch Erpressung.

⁵ Wir lehnen uns hier an: Enders, U., Kossatz, Y., Kelkel, M., Eberhardt, B.: Zur Differenzierung zwischen Grenzverletzungen, Übergriffen und strafrechtlich relevanten Formen der Gewalt im pädagogischen Alltag. 2010, veröffentlicht bei Zartbitter Köln: http://www.zartbitter.de/gegen_sexuellen_missbrauch/Fachinformationen/6005_missbrauch_in_der_schule.php

6. Weiterführende Hinweise und Materialien

6.1 Einschlägige Straftaten – Strafgesetzbuch (StGB)

- § 171 Verletzung der Fürsorge- und Erziehungspflicht
- § 174 Sexueller Missbrauch von Schutzbefohlenen
- § 174a Sexueller Missbrauch von Gefangenen, behördlich Verwahrten oder Kranken und Hilfsbedürftigen in Einrichtungen
- § 174b Sexueller Missbrauch unter Ausnutzung einer Amtsstellung
- § 174c Sexueller Missbrauch unter Ausnutzung eines Beratungs-, Behandlungs- oder Betreuungsverhältnisses
- § 177 sexuelle Nötigung; Vergewaltigung
- § 178 Sexuelle Nötigung und Vergewaltigung mit Todesfolge
- § 179 Sexueller Missbrauch widerstandsunfähiger Personen
- § 180a Ausbeutung von Prostituierten
- § 181a (Zuhälterei)
- § 183 Exhibitionistische Handlungen
- § 183a Erregung öffentlichen Ärgernisses
- § 184 Verbreitung pornographischer Schriften
- § 184a Verbreitung gewalt- oder tierpornographischer Schriften
- § 184d Verbreitung pornographischer Darbietungen durch Rundfunk, Medien oder Teledienste
- § 184e Ausübung der verbotenen Prostitution
- § 225 Misshandlung von Schutzbefohlenen
- § 232 Menschenhandel zum Zweck der sexuellen Ausbeutung
- § 233 Menschenhandel zum Zweck der Ausbeutung der Arbeitskraft
- § 233a Förderung des Menschenhandels
- § 234 Menschenraub

6.2 Weiterführende Literatur



Bange, Dirk: Intervention, die Regeln der Kunst. In: Handwörterbuch Sexueller Missbrauch. Göttingen, 2002



Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: Lebenssituation und Belastungen von Frauen mit Beeinträchtigungen und Behinderungen in Deutschland. Berlin, 2012



Enders, Ursula: Das geplante Verbrechen, sexuelle Ausbeutung durch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Institutionen. Köln, 2002



Enders, Ursula: Grenzen achten: Schutz vor sexuellem Missbrauch in Institutionen. Köln, 2012



Enders, Ursula: Prävention von sexuellem Missbrauch in Institutionen. Köln, 2010



Enders, Ursula: Traumatisierte Institutionen. Wenn eine Einrichtung zum Tatort sexueller Ausbeutung durch einen Mitarbeiter/ eine Mitarbeiterin wurde. Köln, 2004



Enders, Ursula: Wenn die Kollegin missbraucht. Die Strategien der Täterinnen. In: Prävention. Zeitschrift des Bundesvereins zur Prävention von sexuellem Missbrauch. 2004: Heft 2, S. 24–26



Fastie, Friesa: Vom Tabu zur Professionalität. Grundsätzliche Aspekte von Fehlverhalten – Herausforderungen für Führungskräfte. In: AFET Bundesverband für Erziehungshilfe: AFET-Veröffentlichung Nr. 63/2004, 2004



Fegert, Jörg M. & Wolff, Mechthild (Hrsg.): Sexueller Missbrauch durch Professionelle in Institutionen – Prävention und Intervention – ein Werkbuch. 2. aktualisierte Auflage. Weinheim, 2006



Weibernetz e.V. (Hrsg.): Checkliste zum Erstellen eines Leitfadens zum Umgang mit (sexualisierter) Gewalt für Einrichtungen der Behindertenhilfe sowie bei ambulanten und teilstationären Diensten und Einrichtungen. Kassel, 2012



Oranienburger Str. 13-14
10178 Berlin
Tel. 030-2 46 36-0
Fax 030-2 46 36-110

www.paritaet.org
info@paritaet.org