

Handlungsempfehlung und Muster-Dienstvereinbarung

zum Umgang mit Grenzverletzungen, sexuellen Übergriffen
und sexueller Gewalt gegen Menschen mit Behinderungen in
voll- und teilstationären Einrichtungen der Behindertenhilfe

Erste Fassung vom 30.08.2012, letzte Überarbeitung vom 29.07.2013

Erstellt von:

Dipl. Päd. Heike Beck, FH FFM, Fachbereich Soziale Arbeit und Gesundheit

In Zusammenarbeit mit:

Prof. Dr. Bettina Bretländer, FH FFM, Fachbereich Soziale Arbeit und Gesundheit

Prof. Dr. Sibylla Flügge, FH FFM, Fachbereich Soziale Arbeit und Gesundheit

In Kooperation mit:

Frau Liane Grewers, Hessisches Sozialministerium, Wiesbaden

Frau Rita Schroll, Hessisches Netzwerk behinderter Frauen, Kassel

Eine Fassung der Handlungsempfehlung und Dienstvereinbarung für
sehbehinderte Menschen sowie Teil A der Handlungsempfehlung in Leichter Sprache
finden Sie zum Download unter:

http://www.behindertenrechtskonvention.hessen.de/aw/home/Themen/~bjv/sexuelle_Gewaltpraevention_und_Umgang_mit/

Liebe Leserin, lieber Leser,

diese Broschüre bietet Materialien für die Praxisarbeit in Werkstätten und Heimen der Behindertenhilfe.

Die Verwendung der Materialien (insbesondere der Flussdiagramme und der Dienstvereinbarung) ist ausdrücklich erwünscht.

Bitte nutzen Sie bei Verwendung der Texte folgenden Quellenhinweis:

Beck, Heike; Bretländer, Bettina; Flügge, Sibylla: Handlungsempfehlung und Muster-Dienstvereinbarung zum Umgang mit Grenzverletzungen, sexuellen Übergriffen und sexueller Gewalt gegen Menschen mit Behinderungen in voll- und teilstationären Einrichtungen der Behindertenhilfe; in Kooperation mit dem Hessischen Sozialministerium und dem Hessischen Netzwerk behinderter Frauen, FH Frankfurt am Main 2013

Über Ihre Rückmeldung und Erfahrungen mit der Umsetzung der Handlungsempfehlung und Dienstvereinbarung freuen wir uns.

Ansprechpartner: Hessisches Sozialministerium

Referat IV 4 - Teilhabe und Gleichstellung von Menschen mit Behinderung, Soziales Entschädigungsrecht -

Telefon: 0611-817-0

Frankfurt am Main im August 2013

Die Autorinnen

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	3
I. Teil A Vorgehen bei Verdacht von sexueller Gewalt	
1	Begriffsklärung 5
1.1	Sexuelle / sexualisierte Grenzverletzungen, Übergriffe und Gewalt 5
1.2	Täter und Opfer 7
2	Bausteine zur Intervention bei Verdachtsfällen 7
2.1	Hinweise und Verdachtsmomente 7
2.2	Vermutungsabklärung 9
2.3	Dokumentation und Datenschutz 10
2.4	Externe Fachkräfte 10
2.5	Exemplarische Handlungsabläufe 11
2.5.1	Vorgehen bei Verdacht der sexuellen Gewalt durch Außenstehende 12
2.5.2	Vorgehen bei Verdacht der sexuellen Gewalt durch einen Mitarbeiter/ Kollegen bzw. eine Mitarbeiterin/Kollegin 15
2.5.3	Vorgehen bei Verdacht der sexuellen Gewalt durch einen anderen Menschen mit Behinderung (z.B. Mitbewohner/in) 19
2.6	Hinweise zur Beratung und Unterstützung von Betroffenen und übergriffigen Personen 22
3	Kontakt- und Anlaufstellen 24
II. Teil B Hintergrundinformationen - Maßnahmen der Prävention	
1	Ausmaß sexueller Gewalt gegen Menschen mit Behinderungen 27
2	Täter und Täterinnen 27
3	Strukturelle Gefahren für sexuelle Grenzüberschreitungen und Gewalt 29
4	Bausteine zur Prävention 30
4.1	Präventive Maßnahmen auf institutioneller bzw. struktureller Ebene 31
4.2	Präventive Maßnahmen auf individueller Ebene 35
5	Literatur 41
6	Anhang 43
III. Muster-Dienstvereinbarung 48	
	Selbstverpflichtungserklärung 54

Einleitung

Die vorliegende Handlungsempfehlung bezieht sich auf stationäre Einrichtungen für erwachsene Menschen mit Behinderungen (z.B. Wohnheime), teilstationäre Einrichtungen wie bspw. Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) sowie auf Berufsförderungswerke (BFW) und Berufsbildungswerke (BBW). Sie bezieht sich explizit auf erwachsene Frauen und Männer mit Behinderungen, schließt aber Jugendliche, die Berufsbildungsmaßnahmen in Anspruch nehmen und noch nicht volljährig sind, mit ein. Nicht eingeschlossen ist der Bereich der Kinder- und Jugendhilfe. Diese Trennung ist nötig, da für den Bereich der Kinder- und Jugendhilfe andere Schutz- und Informationspflichten gelten (z.B. nach § 8a SGB VIII sowie § 20 a SGB IX). Selbstverständlich können die in der Handlungsempfehlung vorgeschlagenen präventiven Maßnahmen auf struktureller Ebene (z.B. Personalakquise, Personalführung etc.) auch auf Einrichtungen, die mit Kindern und Jugendlichen arbeiten, übertragen werden. Für den Bereich der Kinder- und Jugendhilfe gibt es bereits gute und detaillierte Handlungsempfehlungen und Leitfäden, die in modifizierter Form auch für die Gruppe von Kindern mit Behinderungen (unter Berücksichtigung ihrer besonderen Lebensbedingungen) Anwendung finden können.¹ Für Einrichtungen, die mit erwachsenen Menschen mit Behinderungen betraut sind, gibt es bislang nur wenig veröffentlichtes Material, das den Umgang mit sexuellen Grenzüberschreitungen und sexueller Gewalt thematisiert.

Bei der Befragung von Behinderteneinrichtungen in Hessen zur „Verhinderung sexueller Gewalt in Einrichtungen für Menschen mit Behinderung“ durch das Hessische Sozialministerium im Februar 2011 hat sich gezeigt, dass sich einzelne Einrichtungen bereits intensiv mit dem Thema beschäftigt und Handlungsempfehlungen, Dienstanweisungen und/oder Interventionsleitfäden entwickelt haben, die auch als Anregung und Unterstützung bei der Entwicklung dieser Handlungsempfehlung dienen.² In anderen Einrichtungen wird das Thema sexuelle Gewalt dem allgemeinen Gewaltpräventions- und/oder Konfliktmanagementbereich zugeordnet. Eine flächendeckende Beschäftigung und Implementierung von präventiven Maßnahmen im Bereich der sexuellen Gewalt ist bislang allerdings noch nicht festzustellen. Die vorliegende Handlungsempfehlung möchte somit eine Lücke im Bereich des Umgangs mit sexuellen Grenzüberschreitungen und sexueller Gewalt in Einrichtungen für erwachsene Menschen mit Behinderungen schließen und dazu ermutigen, sich mit dem Thema auseinander zu setzen.

Ein **zentrales Ziel** dieser Handlungsempfehlung ist die Sensibilisierung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in voll- und teilstationären Einrichtungen für das Thema sexuelle Gewalt gegenüber Menschen mit Behinderungen. Darüber hinaus sollen die Mitarbeitenden dazu befähigt werden, Maßnahmen zur Vorbeugung und Verhinderung sexueller Gewalt einzuleiten. Hierzu werden Möglichkeiten der Prävention sexueller Grenzüberschreitungen sowohl auf struktureller als auch auf individueller Ebene vorgestellt.

Das **zweite Hauptanliegen** dieser Handlungsempfehlung ist es, Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Handlungsempfehlungen und konkrete Verfahrensschritte für den Umgang mit sexuellen Übergriffen oder bei einem Verdacht auf sexuelle Gewalt zur Verfügung zu stellen, um Ohnmachtsgefühlen, Verunsicherungen sowie unüberlegtem Handeln entgegen zu wirken. Darüber hinaus soll durch festgelegte Verfahrensschritte

1 Z.B. „Mädchen und Jungen vor sexueller Gewalt in Institutionen schützen“, hrsg. vom Paritätischen Wohlfahrtsverband, Landesverband Berlin e.V. 2010; „Handlungsorientierungen für die Praxis zum grenzwahrenden Umgang mit Mädchen und Jungen und zum sicheren Handeln in Fällen von (massivem) Fehlverhalten“, hrsg. vom Diakonieverbund Schweicheln e.V. 2004.

2 Es waren dies v.a. die zur Verfügung gestellten Materialien von: Behinderten-Werk Main Kinzig e.V.; Caritasverband Frankfurt e.V., Abt. Heime der Jugend- und Behindertenhilfe; Lebenshilfe Gießen e.V.; Nieder-Ramstädter Diakonie; Praunheimer Werkstätten gGmbH; St. Vincenzstift Aulhausen; Vitos Rheingau gGmbH; Vitos Riedstadt gGmbH.

sichergestellt werden, dass sexuelle Gewaltsituationen möglichst schnell beendet werden und die Betroffenen professionelle Unterstützung erhalten.

Das **dritte Anliegen** betrifft die Bewohner und Bewohnerinnen, Klientinnen und Klienten und Einrichtungsnutzerinnen und Einrichtungsnutzer: Die in dieser Handlungsempfehlung vorgeschlagenen Maßnahmen sollen auch dazu beitragen, Frauen und Männern mit Behinderung(en) eine selbstbestimmte Lebensgestaltung zu ermöglichen und sie vor (sexueller) Gewalt und Missbrauch zu schützen. Dies entspricht nicht nur der Maßgabe des Art. 16 Freiheit von Ausbeutung, Gewalt und Missbrauch der UN-Behindertenrechtskonvention (BRK), des SGB IX § 1 Selbstbestimmung und Teilhabe am Leben in der Gesellschaft sowie dem Rechtsanspruch auf Förderung der Selbstständigkeit, wie es in § 10 SGB I festgehalten ist, sondern ist auch die Grundlage für die Entwicklung von positivem Selbstwert und Selbstbewusstsein, welche wiederum eine wesentliche Voraussetzung für das Erkennen und Abwehren von sexueller Gewalt darstellt.

Nicht zuletzt soll die Handlungsempfehlung dazu beitragen, ein grenzwahrendes und respektvolles Miteinander in Einrichtungen für Menschen mit Behinderungen unter allen zu fördern.

Die Handlungsempfehlung gliedert sich in zwei Teile:

Teil A enthält Bausteine zur Intervention bei dem Verdacht auf sexuelle Gewalt, exemplarische Handlungsabläufe (Flussdiagramme) sowie Hinweise zu Kontakt- und Anlaufstellen.

Teil B umfasst fachlich relevante Hintergrundinformationen zum Thema und Bausteine der Prävention auf institutioneller und individueller Ebene.

I. TEIL A VORGEHEN BEI VERDACHT VON SEXUELLER GEWALT

1. Begriffsklärung

1.1 Sexuelle / sexualisierte Grenzverletzungen, Übergriffe und Gewalt

Sexuelle Übergriffe und sexuelle Gewalt unterscheiden sich von einvernehmlicher Sexualität durch ihren ausbeuterischen, aggressiven oder verletzenden Charakter. Sie stellen einen Angriff auf die körperliche und seelische Unversehrtheit der Betroffenen dar. Sexuelle Gewalt setzt ein Machtgefälle voraus, das durch die Ausnutzung einer Überlegenheit (z.B. physische bzw. psychische Dominanz) oder von Abhängigkeit entsteht. Bei allen Formen sexueller Gewalt werden sexuelle Handlungen für das Ausleben von Macht- und Dominanzbedürfnissen instrumentalisiert, d.h. es geht nicht vorrangig um das Ausleben von Sexualität, sondern um das Erleben von Macht und Überlegenheit. Dies sollen die Begriffe „sexuelle“ und „sexualisierte“ Gewalt zum Ausdruck bringen, die in dieser Handreichung synonym verwendet werden.

Bei Menschen mit Behinderungen ist die Gefahr, dass Täter und Täterinnen ihre körperliche Überlegenheit, ihre Macht bzw. eine psychische Abhängigkeit der Betroffenen oder deren subjektiv empfundene bzw. objektiv bestehende Hilflosigkeit ausnutzen, besonders groß. So ist bspw. bei einer Person, die auf Assistenz angewiesen ist, das Abhängigkeitsverhältnis zur assistierenden Person mitunter so hoch, dass sie sich nicht trauen kann, sexuelle Übergriffe abzuwehren. Eine durch gemeinsame Wohn- oder Arbeitszusammenhänge hergestellte Nähe kann ebenfalls zu Abhängigkeiten führen. Strukturelle bzw. organisatorische Rahmenbedingungen – wenn sich z.B. Schlafräume oder Toiletten nicht abschließen lassen oder im Falle eines Übergriffs von keiner Seite Hilfe zu erwarten ist – begünstigen sexuelle Gewalt (siehe auch Teil B, Kap. 3).

Die Grenze zwischen gut gemeinter Nähe und grenzverletzendem Verhalten kann in der pädagogischen Praxis manchmal fließend sein. Enders u.a. (2010)³ unterscheiden deshalb zwischen einfachen sexuellen Grenzverletzungen und sexuellen Übergriffen, die rechtlich relevant und zum Teil strafrechtlich verboten sind.

Generell ist zu beachten, dass die Bewertung eines Verhaltens als grenzverletzend und sexuell übergriffig von den situativen Gegebenheiten im Einzelfall abhängt, vor allem aber dem subjektiven Empfinden der Betroffenen unterliegt.

Unter **sexuellen Grenzverletzungen** werden unbeabsichtigte oder einmalige unangemessene Verhaltensweisen gefasst, sofern sie keinen Straftatbestand darstellen. Dazu gehört beispielsweise ein sachlich nicht erforderliches Berühren von Brust, Po, Scheide oder Penis, die Missachtung der Schamgrenzen und Intimsphäre (z.B. bei der Intimpflege) oder die Herstellung einer der Situation unangemessen intimer körperlicher Nähe im alltäglichen Umgang. Dazu gehören auch anzügliche und aufdringliche Blicke und Bemerkungen und das Zeigen oder Aufhängen pornografischer Bilder.

Sexuelle Grenzverletzungen sind korrigier- und veränderbar, wenn die übergriffige Person die Grenzüberschreitung erkennt (oder darauf hingewiesen wird), sie als solche anerkennt und alles daran setzt, grenzverletzendes Verhalten in Zukunft zu unterlassen.

Sexuelle Übergriffe sind nicht grundsätzlich im Detail geplant, entwickeln sich aber i.d.R. dadurch, dass die übergriffige Person sich über gesellschaftliche Normen, institutionelle Regelungen, den Widerstand der Betroffenen und/oder fachliche Standards hinweg setzt. Sie sind somit – im Gegensatz zu Grenzverletzungen – beabsichtigt und resultieren aus grundlegenden fehlenden fachlichen Kompetenzen und/oder persönlichen

3 Enders u.a. (2010): Zur Differenzierung zwischen Grenzverletzungen, Übergriffen und strafrechtlich relevanten Formen der Gewalt im pädagogischen Alltag. Online unter: http://www.praevention-bildung.dbk.de/fileadmin/redaktion/praevention/microsite/Downloads/Zartbitter_GrenzuebergriffeStraftaten.pdf (29.07.2013)

Unzulänglichkeiten. Die übergriffige Person übernimmt nicht die Verantwortung für das eigene grenzüberschreitende Verhalten, die Wahrnehmungen der Betroffenen und/oder Zeuginnen und Zeugen werden bestritten oder abgewertet. Oft dienen geringfügige sexuelle Übergriffe den Tätern und Täterinnen als Vorbereitung strafrechtlich relevanter Formen sexueller Gewalt.

Strafrechtlich relevante Formen sexualisierter Gewalt sind im Strafgesetzbuch unter den „Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung“ (StGB §§ 174-184) zusammengefasst.⁴ Unterschieden wird zwischen sexueller Gewalt, sexuellem Missbrauch und dem Verbot von Pornografie, die sexuelle Gewalt oder Missbrauch voraussetzt oder fördert.

Gewalt (sexuelle Nötigung und Vergewaltigung) setzt voraus, dass eine sexuelle Handlung durch körperliche Gewalt, Drohung mit einem empfindlichen Übel oder durch das Ausnutzen der hilflosen Lage des Opfers erzwungen wird.

Missbrauch setzt voraus, dass das Opfer grundsätzlich vor einem sexuellen Kontakt mit dem Täter bzw. der Täterin geschützt werden soll, unabhängig davon, ob das Opfer den sexuellen Kontakt wünscht oder nicht. Das gilt grundsätzlich für sexuelle Kontakte mit Kindern und es gilt in verschiedenen Konstellationen, in denen eine Abhängigkeit unterstellt werden kann, wie z.B. gegenüber Jugendlichen und ihren Erziehungs- oder Ausbildungspersonen, zwischen hilfebedürftigen Erwachsenen, die in Heimen leben, und den dort beschäftigten Betreuungspersonen. Das gleiche gilt für Personen, die eine kranke oder geistig oder seelisch behinderte Person beraten, behandeln oder betreuen, wenn sie das dadurch bestehende Vertrauens- oder Näheverhältnis für sexuelle Handlungen ausnutzen.

Wer rechtlich für den Schutz einer anderen Person verantwortlich ist, z.B. als Betreuungsperson in einem Wohnheim, kann sich strafbar machen, wenn er oder sie die anvertraute Person nicht vor sexuellen Übergriffen schützt (Garantenpflicht nach § 13 StGB).

Sexuelle Grenzverletzungen und Übergriffe am Arbeitsplatz gelten nach § 3 Abs. 4 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) als Diskriminierung. Der Arbeitgeber hat alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vor diesen zu schützen, indem präventive Maßnahmen ergriffen und die Opfer effektiv geschützt werden, z.B. durch eine Versetzung oder Entlassung der Täter bzw. Täterinnen.

Beispiele sexueller Übergriffe ohne Körperkontakt

- ✓ Anzügliche und aufdringliche Blicke,
- ✓ abwertendes, beleidigendes und sexualisiertes Verhalten z.B. in Kommentaren über die Figur, mit vulgären Begriffen oder mit Gesten,
- ✓ wiederholtes Flirten von Mitarbeitenden mit Klientinnen und Klienten, Bewohnerinnen und Bewohnern sowie Einrichtungsnutzerinnen und -nutzern,
- ✓ das unerwünschte Zeigen von pornografischen Filmen und Magazinen,
- ✓ das Erstellen von Nacktfotos, Videos und anderem pornografischen Material unter Ausnutzung einer Abhängigkeit,
- ✓ Voyeurismus und
- ✓ Exhibitionismus.

⁴ Eine Auswahl der Gesetzestexte befindet sich im Anhang von Teil B dieser Handlungsempfehlung.

Beispiele sexueller Übergriffe mit Körperkontakt

- ✓ Ungewollte Küsse,
- ✓ vermeintlich zufällige Berührungen beispielsweise an Brust, Po, Scheide oder Penis,
- ✓ sexuell übergriffige Pflege,
- ✓ eine andere Person an ihren/seinen Geschlechtsteilen anfassen zu müssen,
- ✓ sich heimlich im Gedränge (z.B. bei einer Tanzparty) am anderen zum Zweck der sexuellen Erregung reiben (Frotteurismus),
- ✓ das Eindringen mit Fingern, Zunge, Penis oder Gegenständen in den Mund, den After oder die Scheide von Personen und der Versuch, dies zu tun.

1.2 Täter und Opfer

In dieser Handlungsempfehlung werden sowohl der Begriff „Opfer“ als auch die Begriffe „Täter“ bzw. „Täterin“ benutzt. Beide Begriffe sind in der Alltagssprache mit bestimmten Zuschreibungen verbunden (z.B. Opfer = weiblich, passiv, ohnmächtig, hilflos; Täter = männlich, von Grund auf schlecht, einmal Täter immer Täter) und führen schnell zu Stigmatisierungen. Dies ist nicht intendiert. Mit der Verwendung des Begriffs Täter/Täterin soll die Verantwortung für die Tat auf Seiten der sexuell übergriffigen Personen sowie der zugrundeliegende Machtmissbrauch betont werden. Der Begriff Opfer macht auf die Verletzung der persönlichen Grenzen und der Integrität der von sexueller Gewalt Betroffenen aufmerksam. Er verdeutlicht ferner ihre Unterdrückung sowie ihre Unfreiwilligkeit bei sexuellen Übergriffen. Alternativ wird für den Begriff Opfer auch von „Betroffenen“ bzw. „betroffenen Personen“ und für den Begriff Täter/Täterin von „übergriffigen Personen“ gesprochen.

2. Bausteine zur Intervention bei Verdachtsfällen

Die folgenden Möglichkeiten und Maßnahmen zur Intervention beziehen sich vorrangig auf den Verdacht sexueller Gewalt gegen Menschen mit Behinderungen und haben zum Ziel, die sexuelle Gewalt möglichst schnell zu erkennen und zu beenden. Darüber hinaus werden Hinweise zur Installierung geeigneter Hilfe- und Beratungsmaßnahmen gegeben. Verantwortlich für die Verdachtsabklärung und Intervention ist der Träger bzw. die Einrichtungsleitung. Verantwortung im Sinne einer Garantenstellung tragen auch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, zu deren Aufgaben es gehört, für die persönliche Sicherheit der in der Einrichtung betreuten Menschen mit Behinderungen zu sorgen.

2.1 Hinweise und Verdachtsmomente

Sexueller Missbrauch oder andere Formen sexueller Gewalt lassen sich – sofern man nicht Zeuge/Zeugin des Übergriffes ist – nicht immer sofort und mitunter nur schwer erkennen. Viele Betroffene können und wollen nicht über das Erlebte sprechen und schämen sich für das, was ihnen widerfahren ist. Für Menschen mit Behinderungen kommt erschwerend hinzu, dass sie in ihrer sprachlichen Ausdrucksweise eingeschränkt sein können oder dass sie nicht wissen, dass das, was sie erlebt haben bzw. erleben, sexuelle Gewalt ist.

Auch wenn von Gewalt Betroffene sich nicht anvertrauen und von dem Erlebten berichten (können), kann es sein, dass sie z.B. in ihrer Hilf- und Sprachlosigkeit auffällig werden, um auf ihre Not hinzuweisen. Eine plötzliche Verhaltensänderung und/oder erhebliche Abweichungen vom üblichen Verhalten *können* Hinweise für das Erleben sexueller Gewalt sein. Die Bandbreite der Signale und Symptome ist groß, und keines der unten

beispielhaft aufgeführten Zeichen lässt sich eindeutig als Beweis einer sexuellen Grenzüberschreitung bzw. Gewalterfahrung interpretieren. Das heißt, es gibt – außer medizinisch nachweisbaren Beweisen, wie z.B. Spermaspuren – keine eindeutigen missbrauchsspezifischen Symptome und Verhaltensweisen. Gerade bei Menschen mit so genannten geistigen Behinderungen werden verstärkte Verhaltensauffälligkeiten wie bspw. Distanzlosigkeit oftmals aus der Biografie heraus oder als Nebenwirkung von Medikamenten begründet. Vielfach wird nicht bedacht, dass sowohl Frauen als auch Männer mit Behinderungen überhaupt Opfer sexueller Gewalt werden (können). Dies verhindert eine adäquate Hilfe für die Betroffenen und schützt die Täter und Täterinnen. All dies macht eine Aufdeckung sexueller Gewalt oftmals sehr schwierig. Wichtig ist es, Verhaltensauffälligkeiten und Äußerungen ernst zu nehmen und sexuelle Gewalt als mögliche Ursache mit in die Überlegungen einzuschließen. Symptome und Verhaltensweisen müssen immer vor dem Hintergrund der individuellen Situation des Menschen mit Behinderung interpretiert werden.

Mögliche Hinweise und Symptome bzw. Folgen sexueller Gewalt, auf die Fachkräfte reagieren sollten

Hinweise

- ✓ verbale Andeutungen und Umschreibungen, auch extrem sexualisierte Sprache
- ✓ nonverbale Äußerungen (z. B. Zeichnungen, Nachstellen von sexuellen Handlungen)
- ✓ unangemessene Heimlichkeiten oder teure Geschenke, deren Herkunft unklar ist

Symptome und Folgen

- ✓ plötzliche und/oder verstärkte Verhaltensauffälligkeiten
- ✓ stark sexualisierte Verhaltensweisen
- ✓ zwanghaftes Masturbieren
- ✓ Verletzungen im Genitalbereich
- ✓ häufige Bauch- und Unterleibsschmerzen
- ✓ Infektionen im Genital- oder Blasenbereich
- ✓ Schlafstörungen, Alpträume
- ✓ extreme Müdigkeit
- ✓ dissoziative Verhaltensweisen
- ✓ aggressives Verhalten gegenüber sich selbst und/oder anderen
- ✓ Wahrnehmungsstörungen
- ✓ regressives Verhalten
- ✓ plötzliche Schwindelanfälle (in Zusammenhang mit Flashbacks)
- ✓ auffällige Aversionen eines Menschen mit Behinderung, z.B. gegenüber einem Mitbewohner/einer Mitbewohnerin oder einer Betreuerin/einem Betreuer
- ✓ erhebliche Störungen der Kontaktfähigkeit über das behinderungsspezifische Maß hinaus
- ✓ Suchtproblematik
- ✓ Depressionen
- ✓ Zwänge (z.B. Waschzwang)
- ✓ Atembeschwerden
- ✓ Angst- und Panikattacken
- ✓ Suizidalität

Es sollte auch beobachtet werden, ob die betroffene Person eine auffällig enge Beziehung zu einem Mitarbeiter/einer Mitarbeiterin entwickelt hat, die einen privaten Charakter annimmt oder mit Einzelaktivitäten verbunden ist, die fachlich nicht begründet sind.

Viele Betroffene befürchten oder haben sogar schon die Erfahrung gemacht, dass ihnen nicht geglaubt wird⁵ – eine Angst, die häufig von den Tätern und Täterinnen gezielt geschürt wird. Dies gilt insbesondere, wenn der Täter oder die Täterin bisher nicht nach außen auffällig wurde und einen guten Ruf hat.

Generell gilt deshalb, Äußerungen und Andeutungen von Betroffenen und von Zeuginnen und Zeugen unbedingt ernst zu nehmen – unabhängig davon, wie vage die Hinweise sind.

2.2 Vermutungsabklärung

Bei einer Vermutung oder einem Verdacht auf sexuelle Gewalt gilt grundsätzlich:

- Ruhe bewahren!
- Keine Alleingänge!
- Präzise Dokumentation!

Die Vermutung sexueller Gewalt, die Konfrontation mit einem Verdacht sowie die Zeugenschaft sexueller Grenzüberschreitungen lösen bei Fachkräften unterschiedliche Gefühle und Reaktionen aus. Zum Schutz der Betroffenen ist es wichtig, sich dieser Gefühle einerseits bewusst zu sein und sich andererseits nicht davon zu unüberlegten Handlungen verleiten zu lassen. Besonnenes Handeln ist hier besonders wichtig – auch wenn es schwer fällt.

Vorschnelle Aktivitäten bergen erhebliche Risiken:

- Der Täter/die Täterin wird gewarnt und kann Spuren bzw. Beweise verschwinden lassen.
- In der Regel wird er oder sie sofort versuchen, das Opfer der Tat(en) zum Schweigen zu bringen, sei es durch Drohungen oder Gewalt. Das Opfer gerät dadurch unter noch stärkeren Druck oder wird zusätzlich misshandelt.
- Die Aufklärung der Tat(en) wird dadurch erheblich erschwert oder sogar verunmöglicht.
- Das Opfer muss unnötig oft und unnötig vielen Personen von der verletzenden Erfahrung berichten, was in jedem Fall mit Schamgefühlen und oft auch mit Schuldgefühlen verbunden ist und zu einer sekundären Traumatisierung führen kann.
- Wenn auf Grund eines unsachgemäßen Vorgehens der Verdacht nicht aufgeklärt bzw. die Tat nicht nachgewiesen werden kann, ist dies für das Opfer doppelt verletzend. Nicht nur besteht die Gefahr, dass die sexuellen Übergriffe fortgesetzt werden, sondern die betroffene Person wird das Gefühl bekommen, dass ihr nicht geglaubt wird und sie keine Hilfe erhalten kann.
- Der Täter/die Täterin kann gegen die Person, die ihn oder sie des sexuellen Übergriffs beschuldigt, Strafanzeige wegen übler Nachrede erstatten.
- Der Täter/die Täterin kann ungehindert weiter Grenzüberschreitungen oder Straftaten begehen.

Handlungsleitfäden helfen dabei, keine unüberlegten Schritte einzuleiten, Zuständigkeits- und Verantwortungsbereiche zu berücksichtigen und das Vorgehen so zu planen, dass eine langfristige Wirkung zum Schutz der Betroffenen erzielt werden kann.

⁵ Vgl. Schröttle u.a. 2011

2.3 Dokumentation und Datenschutz

Dokumentationsbögen und Checklisten, wie sie beispielsweise aus dem Krisen- oder Notfallmanagement bekannt sind, sind wichtige Hilfsmittel bei der Dokumentation einer Vermutung sexueller Gewalt und sollten einrichtungsintern genutzt werden. Die schriftlichen Dokumente werden in der Klientinnen- und Klientenakte aufbewahrt und dienen z.B. bei einer späteren Strafanzeige oder einem arbeitsgerichtlichen Verfahren als Unterstützung. Die Einrichtungsleitung kann von Mitarbeitenden, die einen Verdacht melden, verlangen, dass darüber eine eidesstattliche Versicherung abgegeben wird. Diese wird u.U. benötigt, wenn arbeitsrechtliche Sofortmaßnahmen gegen den Täter/die Täterin ergriffen werden sollen.

Zu beachten ist, dass die Beschreibungen in jedem Fall ohne Interpretation erfolgen sollten; d.h., es wird notiert, wer wann was wie gesagt und/oder getan bzw. beobachtet hat. Persönliche Erklärungsansätze gehören nicht in die offiziellen Dokumente. Dafür können so genannte **Reflexionsbögen** zur eigenen Wahrnehmung, die dem persönlichen Gebrauch und der eigenen Vergewisserung und Absicherung dienen, genutzt werden. Sie werden nicht in der Klientinnen- und Klientenakte aufbewahrt und vor der Einsichtnahme durch Dritte geschützt.

Fragen zur Selbstreflexion und eigenen Vergewisserung für Fachkräfte – für den persönlichen Gebrauch – ⁶

- ✓ Was ist der Anlass für die Vermutung, dass sexuelle Gewalt vorliegt?
- ✓ Wer hat welche Beobachtungen wann mitgeteilt?
- ✓ Was habe ich wahrgenommen?
- ✓ Mit wem habe ich mich über meine Beobachtungen ausgetauscht?
- ✓ Was lösen die Beobachtungen bei mir aus?
- ✓ Gibt es widersprüchliche Gefühle?
- ✓ Was würde ich am liebsten tun?
- ✓ Gibt es alternative Erklärungsansätze für meine Vermutung?
- ✓ Was - vermute ich - passiert, wenn ich nicht interveniere?
- ✓ Was wünsche ich mir für die Betroffene/den Betroffenen?
- ✓ Was glaube ich, nicht tun zu dürfen, weil es für die Betroffene/den Betroffenen schädlich sein könnte?
- ✓ Was sollen meine nächsten Schritte sein?

Grundsätzlich gilt, dass es bei der Verdachtsabklärung um hochsensible Sozialdaten geht und daher die Bestimmungen zum Datenschutz unbedingt eingehalten werden müssen. Auch wenn der Datenschutz keine Rolle spielt, ist Vorsicht geboten: Wer über einen Verdacht spricht oder eine konkrete Person einer Straftat beschuldigt, kann sich unter Umständen der üblen Nachrede schuldig machen, wenn der Vorwurf letztlich nicht bewiesen werden kann.

2.4 Externe Fachkräfte

Wer von der betroffenen Person ins Vertrauen gezogen wurde oder selbst etwas Verdächtiges wahrnimmt, sollte die Möglichkeit haben, eine externe Fachkraft oder

⁶ In Anlehnung an die Vorschläge des Paritätischen Wohlfahrtsverbandes, In: DPWV 2010, S. 36

Beratungsstelle aufzusuchen, um zunächst für sich selbst abzuklären, ob die eigenen Wahrnehmungen einen Verdacht begründen und wie weiter vorgegangen werden könnte. Die in eine Verdachtsabklärung involvierten Mitarbeiter/innen sowie die verantwortlichen Leitungen sollten in diesem Prozess von spezialisierten Fachkräften begleitet und unterstützt werden. Darüber hinaus sollte Supervision während dieses Prozesses verpflichtend sein, um das Denken, Fühlen und Handeln professionell reflektieren zu können.

Arbeitsrechtliche Maßnahmen (sofortige Freistellung von der Arbeit, Versetzung oder Kündigung) können problematisch sein, wenn sie lediglich auf einen Verdacht gestützt werden. Eine Beratung durch eine Fachanwältin/einen Fachanwalt für Arbeitsrecht ist unbedingt empfehlenswert.

Sollen Maßnahmen gegen Menschen mit Behinderungen in Werkstätten oder Wohnheimen ergriffen werden, ist eine enge Kooperation mit dem Kostenträger bzw. der Heimaufsicht naheliegend. Eine gute Vernetzung schon im Vorfeld erleichtert schnelle Reaktionen.

Strafverfahren sind wegen der hohen Hürden bei der Beweisführung mit großen Risiken verbunden. Die oder der Betroffene sollte in jedem Fall Nebenklage erheben und muss dabei von einer in Nebenklageverfahren erfahrenen Anwältin vertreten werden (Anwälte sind sehr selten dahingehend spezialisiert). Von Seiten der Einrichtung sollte keinesfalls ohne vorherige anwaltliche Beratung eine Strafanzeige erstattet werden.

Die Betroffenen können dabei unterstützt werden, gegen den Täter/die Täterin Schadensersatz v.a. in Form von Schmerzensgeld einzuklagen. Auch dies ist nur mit anwaltlicher Unterstützung möglich.

2.5 Exemplarische Handlungsabläufe

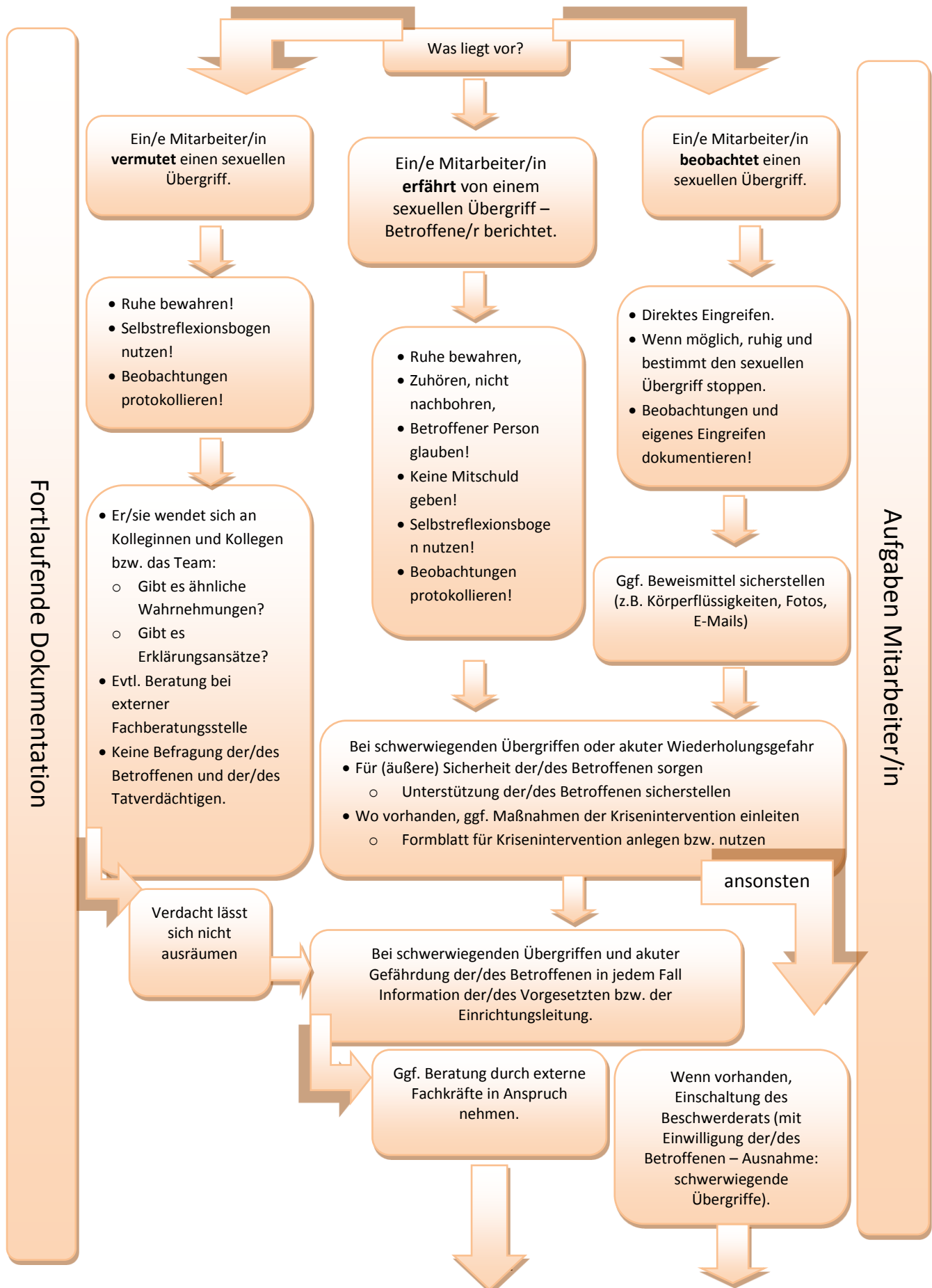
Im Folgenden werden exemplarisch **drei Handlungsabläufe** bei einer Verdachtsabklärung in Form von Flussdiagrammen vorgestellt⁷. Die Flussdiagramme dienen der Anregung und Orientierung. Sie müssen einrichtungsintern modifiziert und konkretisiert werden. Das heißt, es sollte benannt werden, wer die Verantwortlichen in den Einrichtungen sind und an welcher Stelle sie informiert werden müssen (z.B. Bereichsleitung, Gruppenleitung, Einrichtungsleitung, Geschäftsführung). Darüber hinaus ist je nach Einrichtungsform und Leistungsträger festzuhalten, wann welche Informationen an wen weiter gegeben werden müssen: Z.B. wann ist welche Leitungsebene einzuschalten, wann ist der Beschwerderat und/oder Werkstattrat zu informieren? Auch sollte klargestellt werden, welche externe Fachkraft bzw. Beratungsstelle von den Betroffenen aufgesucht werden kann und die Einrichtung beratend unterstützt.

Auf Grund unterschiedlicher Vorgehensweisen sind die Handlungsabläufe bzw. Flussdiagramme differenziert nach **verschiedenen Täter/innengruppen** unterteilt:

- a. Vorgehen bei dem **Verdacht sexueller Gewalt** gegen Menschen mit Behinderung **durch Außenstehende** (Kap. 2.5.1)
- b. Vorgehen bei dem **Verdacht sexueller Gewalt** gegen Menschen mit Behinderung **durch einen Mitarbeiter/Kollegen bzw. eine Mitarbeiterin/Kollegin in der Einrichtung** (Kap. 2.5.2)
- c. Vorgehen bei dem **Verdacht sexueller Gewalt** gegen Menschen mit Behinderung **durch einen anderen Menschen mit Behinderung (z.B. Mitbewohner/in)** in der jeweiligen Einrichtung (Kap. 2.5.3)

⁷ Die Flussdiagramme wurden u.a. in Anlehnung an die von der Lebenshilfe Gießen e. V. entwickelten Verfahrensanweisungen entwickelt.

2.5.1. Vorgehen bei Verdacht der sexuellen Gewalt durch Außenstehende





- Beschwerderat (Vertretung der Einrichtungsleitung, Mitteleiter/in, externe Fachkraft sowie Frauenbeauftragte und/oder Vertreter/in des Betriebsrates und/oder Ombudsperson und/oder interne Präventionsfachkraft tritt zusammen oder
- Vorgesetzte/r bzw. Einrichtungsleitung beruft Teamsitzung ein
- Das Team oder der Beschwerderat sammelt alle Fakten und empfiehlt bei weiterhin begründetem Verdacht Maßnahmen zum Schutz der Betroffenen und für das Gespräch mit der/dem Betroffenen.



- Einrichtungsleitung oder Vertreter/in des Beschwerderats führt Gespräch mit betroffener Person, ggf. zusammen mit einer Vertrauensperson der/des Betroffenen.



Fortlaufende Dokumentation

Aufgaben Leitung

Mit Einwilligung der /des Betroffenen Information von Angehörigen, gesetzlicher Betreuung und ggf. der Heimaufsicht (HGBP) falls nicht verdächtigt.	Ende der Verdachtsabklärung
Wenn Täter/in auch gesetzliche Betreuer/in: dafür sorgen, dass ihm/ihr das Aufenthaltbestimmungsrecht entzogen wird.	Maßnahmen der Primärprävention durchführen
Ggf. Hausverbot für den Täter/die Täterin	
Ggf. für Unterstützer/innen außerhalb der Familie sorgen	
Beratungs- und Unterstützungsangebote durch externe Beratungsstellen zur Verfügung und sicherstellen, auch Therapieangebote.	Abklären, ob Beratungs- oder Therapiebedarf besteht und diesen ggf. sicherstellen.
Rechtsberatung, um ggf. mit Einwilligung der/des Betroffenen Strafanzeige zu stellen.	

- **Besonderheiten bei Verdacht der sexuellen Gewalt durch Außenstehende**

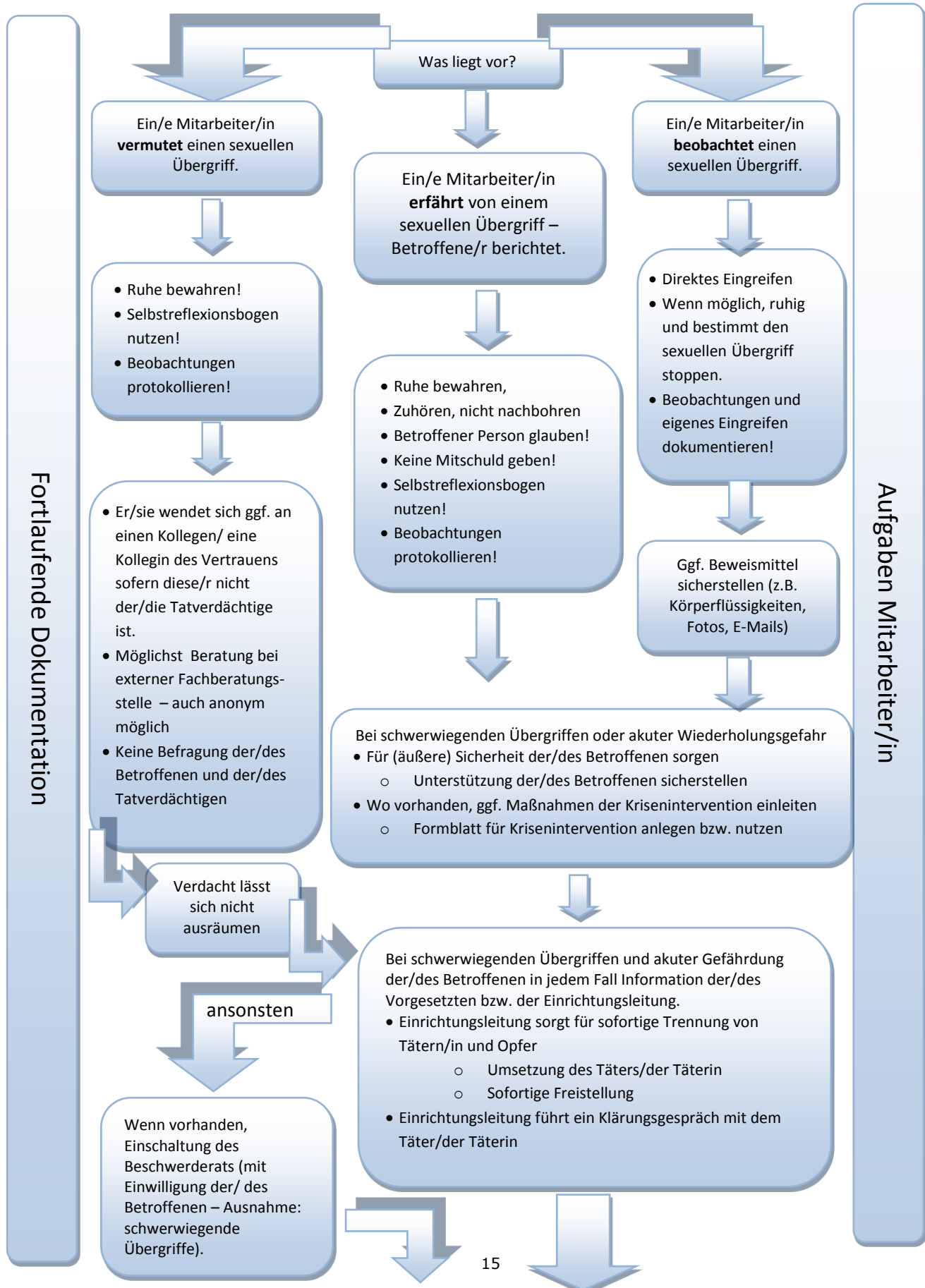
Außenstehende sind Personen, die nicht in der Einrichtung leben oder arbeiten, d.h. Familienangehörige, sonstige Personen aus dem sozialen Umfeld oder Fremde.

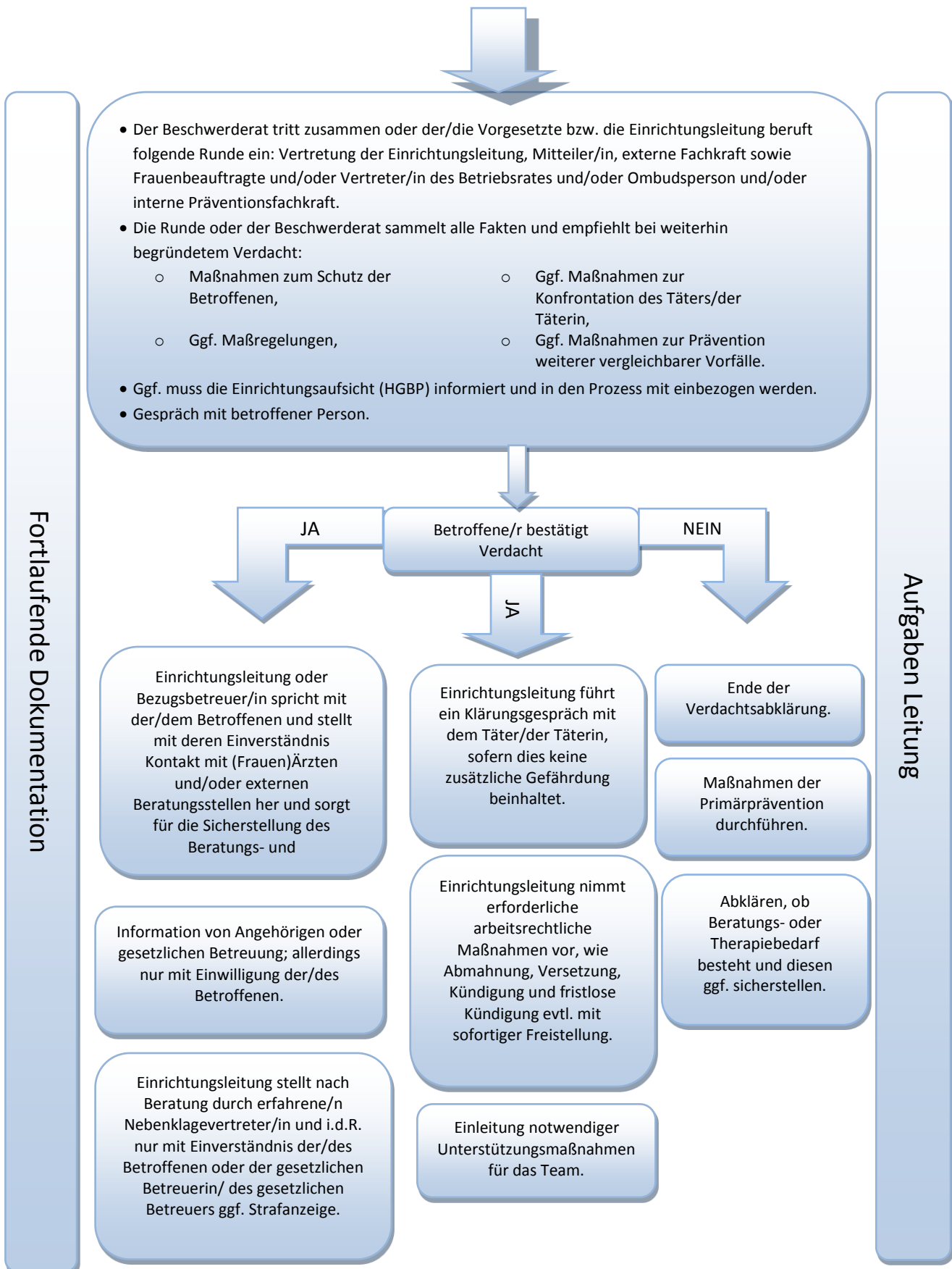
Liegt die Vermutung nahe, dass die übergriffige Person aus dem familiären Umfeld der betroffenen Person kommt, gilt es einige Besonderheiten zu beachten:

- Keine Äußerung des Verdachts gegenüber den Familienmitgliedern und keine Konfrontation des Täters/der Täterin, solange die betroffene Person noch mit diesem/dieser zusammen lebt, von diesem/dieser abhängig ist und solange nicht für die Sicherheit der Betroffenen gesorgt ist. Ansonsten besteht die Gefahr, dass der Druck auf die Betroffenen erhöht wird (z.B. weil sie jemandem von der sexuellen Gewalt, dem „Geheimnis“ erzählt haben), die Gewalt eskaliert bzw. die Betroffenen vom bisherigen Hilfesystem getrennt und isoliert werden.
- Ist der/die Täter/in auch der/die gesetzliche Betreuer/in, dann ist er/sie – abhängig vom Aufgabenbereich – ggf. berechtigt, über den Kontakt zu Therapeutinnen und Therapeuten informiert zu werden. Dies gilt allerdings nicht für das Aufsuchen von Beratungsstellen.
- Ist der/die Täter/in auch der/die gesetzliche Betreuer/in, dann sollte dafür gesorgt werden, dass – abhängig vom Aufgabenbereich – bei Gericht die Einschränkung oder Aufhebung des Betreuungsumfangs beantragt wird, damit die Betroffenen bspw. nicht in einer anderen Wohngruppe, in der sexuelle Gewalt nicht thematisiert wird, untergebracht werden.
- Es ist wichtig, dafür Sorge zu tragen, dass die Betroffenen Unterstützer/innen außerhalb der Familie haben.
- Die Betroffenen sollten in alle Prozesse mit einbezogen werden und selbst entscheiden, ob sie eine Strafanzeige stellen möchten. Sollte dies behinderungsbedingt nicht oder nur eingeschränkt möglich sein, sollte eine Vertrauensperson in den (Entscheidungs-)Prozess eingebunden werden.
- Loyalitätskonflikte dem/der Täter/in gegenüber sind zu respektieren – auch der Wunsch, keine weitere Hilfe bzw. Unterstützung z.B. in Form von Therapie in Anspruch zu nehmen.
- Handelt es sich bei dem Verdächtigen um eine Person, die nicht zur engeren Familie gehört, sollten die Angehörigen – nach Rücksprache mit den Betroffenen – informiert werden.

Weitere Informationen und Verfahrensschritte sind dem voranstehenden Flussdiagramm zu entnehmen.

2.5.2 Vorgehen bei Verdacht der sexuellen Gewalt durch einen Mitarbeiter/Kollegen bzw. eine Mitarbeiterin/Kollegin





- **Besonderheiten bei Verdacht der sexuellen Gewalt durch einen Mitarbeiter/Kollegen bzw. eine Mitarbeiterin/Kollegin**

Der Begriff Mitarbeiter/Mitarbeiterin bzw. Kollege/Kollegin umfasst sowohl hauptamtliche, ehrenamtliche als auch freie Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, unabhängig von der Qualifikation und Position in der Einrichtung.

Kommt in einer Einrichtung der Verdacht der sexuellen Gewalt gegenüber Menschen mit Behinderungen durch einen Mitarbeiter/Kollegen oder eine Mitarbeiterin/Kollegin auf – oder handelt es sich sogar um einen erwiesenen Verdacht –, ist dies in der Regel für die Mitarbeiter/innen und die Institution ein *Schock*. Das Team ist erschüttert: Die einen werden nicht glauben können, dass der Kollege/die Kollegin so etwas tun kann, die anderen werden sich Vorwürfe machen, dass sie nicht früher etwas gemerkt haben. Wieder andere werden das Ganze anzweifeln oder den/die Täter/in sofort zur Rechenschaft ziehen wollen. Gefühle von Ohnmacht, Wut, Verzweiflung, Hilflosigkeit, manchmal auch Erleichterung (z.B. darüber, dass der Verdacht ausgesprochen wird) werden im Team vorhanden sein. Während es einerseits wichtig ist, diese unterschiedlichen Gefühle innerhalb des Teams und bei den einzelnen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zuzulassen, ist es andererseits von elementarer Bedeutung, sich nicht davon zu überstürzten Handlungen verleiten zu lassen, sondern besonnen und mit Bedacht zu reagieren (vgl. Enders 2004).

Eine Institution hat sowohl gegenüber dem verdächtigen Mitarbeiter/der verdächtigen Mitarbeiterin als auch gegenüber den Klientinnen und Klienten, Bewohnerinnen und Bewohnern und Einrichtungsnutzerinnen und Einrichtungsnutzern eine Fürsorgepflicht. Es ist die Aufgabe der Leitung, sich auf ihre Fachlichkeit zu besinnen und zu klären, ob unfachliches Handeln auf Seiten des Mitarbeiters/der Mitarbeiterin zum Aufkommen des Verdachts geführt hat. Nicht jede/r Mitarbeitende, der/die Grenzen von Klientinnen und Klienten, Bewohnerinnen und Bewohnern sowie Einrichtungsnutzerinnen und Einrichtungsnutzern verletzt, ist ein Täter/eine Täterin. Die Verletzung fachlicher Standards muss dem verdächtigen Mitarbeiter, der verdächtigen Mitarbeiterin gegenüber in einem Mitarbeitergespräch von der Leitung benannt werden.

Ein Verdacht auf sexuelle Gewalt sollte gegenüber dem verdächtigen Mitarbeiter/der verdächtigen Mitarbeiterin nicht bei den ersten Hinweisen ausgesprochen werden, da es – ist die Vermutung zutreffend – die Situation für die Opfer verschlimmern kann. Auch im Team sollte ein vager Verdacht gegen einen Kollegen/eine Kollegin nicht als erstes angesprochen werden, da es dadurch schnell zu Polarisierungen und Spaltungen im Team kommen kann. Deshalb ist es wichtig, ruhig und besonnen zu handeln. Dafür brauchen diejenigen, die den Verdacht haben, eine entsprechende Beobachtung gemacht haben oder von der betroffenen Person ins Vertrauen gezogen wurden, zunächst eine externe fachliche Beratung, um ihre Wahrnehmungen und Gefühle abzuklären und eine zielführende Handlungsstrategie zu entwickeln.

Ist auf Grund der Verdachtsmomente davon auszugehen, dass eine schwerwiegende Straftat verübt wurde oder die betroffene Person akut von weiteren sexuellen Übergriffen bedroht ist, müssen von den Personen, die von dem Verdacht Kenntnis haben, Sofortmaßnahmen ergriffen werden, um die betroffene Person zu schützen (z.B. Änderung des Dienstplans, Begleitung der Betroffenen). Sodann muss unverzüglich die Einrichtungsleitung informiert und das vorgesehene Verfahren zur Abklärung des Verdachts eingeleitet werden. Unter Umständen muss die verdächtige Person vorübergehend von der Arbeit frei gestellt oder auf einen anderen Arbeitsplatz versetzt werden, wenn zu befürchten ist, dass anders eine schwerwiegende Gefahr nicht abzuwenden ist.

Bestätigt sich der Verdacht, muss die Leitung die entsprechenden arbeitsrechtlichen Konsequenzen ziehen. Je nach Art und Schwere der Verfehlung wird eine Abmahnung, eine Kündigung, eine fristlose Kündigung mit oder ohne sofortige Freistellung ausgesprochen. Die Versetzung auf einen anderen Arbeitsplatz kommt nur in Betracht, wenn sichergestellt ist, dass sich dort entsprechende sexuelle Übergriffe nicht wiederholen können.

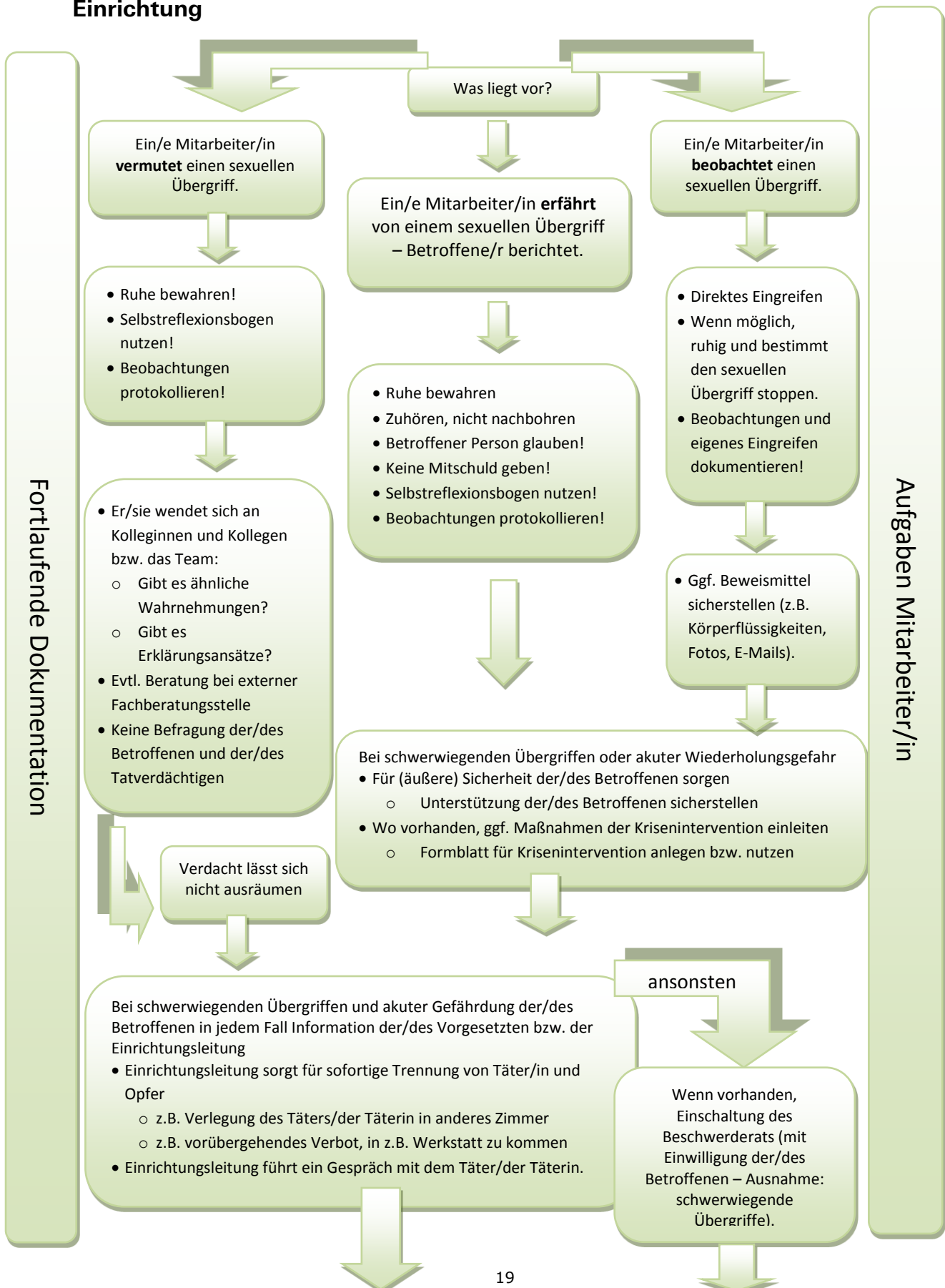
Auch wenn sich der Verdacht nicht bestätigt, kann eine Abmahnung oder ggf. sogar eine Kündigung erfolgen, wenn wegen der Nichteinhaltung professioneller Standards das Vertrauen in die fachliche Eignung des Mitarbeiters/der Mitarbeiterin nachhaltig gestört ist.

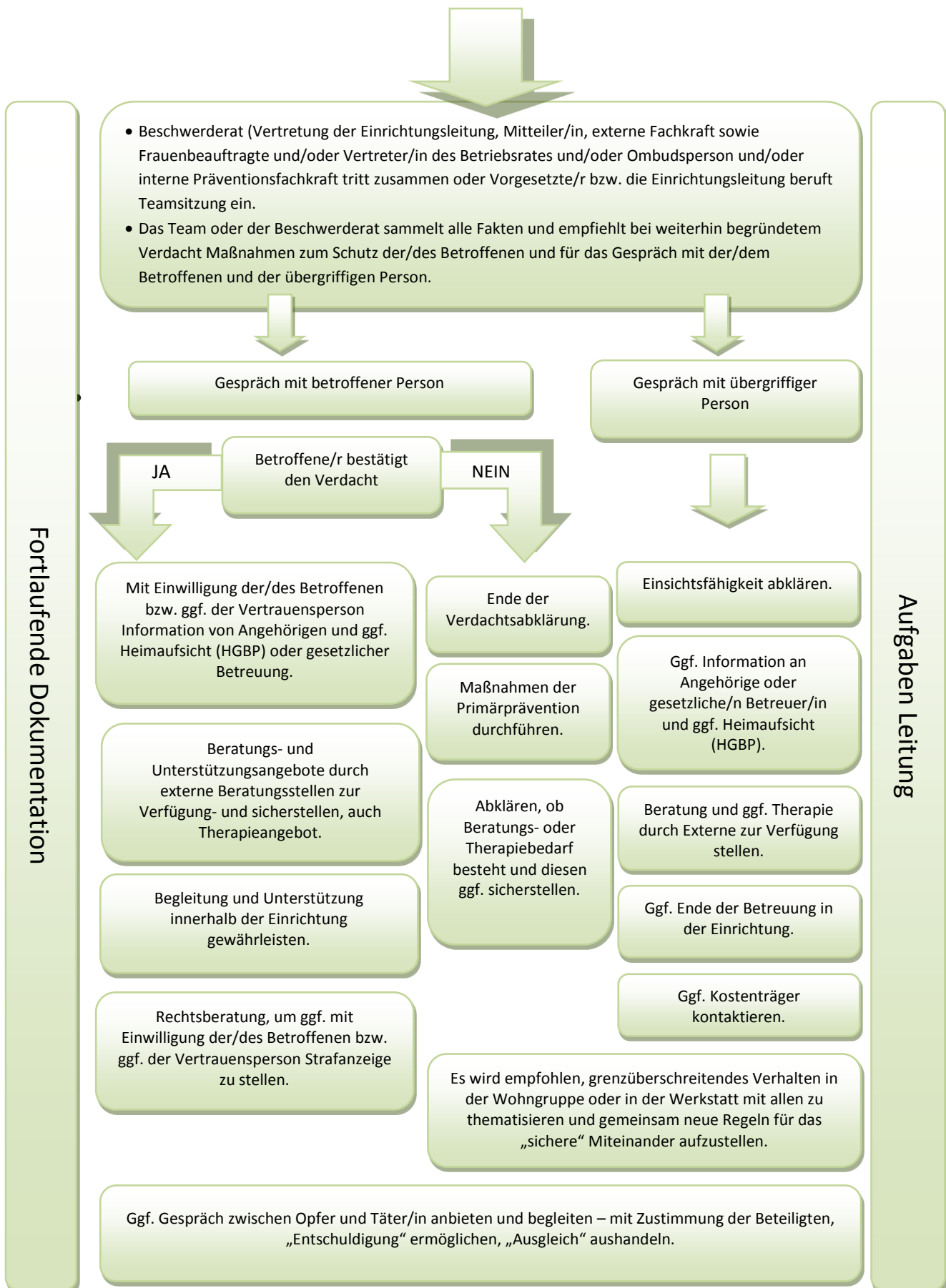
Im Falle des Verdachts sexueller Gewalt gegen Menschen mit Behinderungen durch Mitarbeiter/innen ist unbedingt darauf zu achten, dass die Abklärung des Verdachts nicht an eine Teamsupervision delegiert wird.⁸ Die Verdachtsabklärung ist Aufgabe der Leitung und sollte möglichst in der dafür vorgesehenen Kommission (Beschwerderat) erfolgen. Eine Konfrontation des Teams im Rahmen einer Teamsupervision mit den Verdachtswürfen gegen einen Kollegen/eine Kollegin ist für eine sachliche Verdachtsklärung nicht hilfreich.

Sollte sich der Vorwurf der sexuellen Gewalt durch einen Mitarbeiter/eine Mitarbeiterin nicht bestätigen, hat die Einrichtung für die Rehabilitation der Person zu sorgen.

8 Vgl. Enders 2004, S. 4

2.5.3. Vorgehen bei Verdacht sexueller Gewalt durch einen anderen Menschen mit Behinderung (z.B. Mitbewohner/in) in der jeweiligen Einrichtung





- **Besonderheiten Vorgehen bei Verdacht sexueller Gewalt durch einen anderen Menschen mit Behinderung (z.B. Mitbewohner/in) in der jeweiligen Einrichtung**

Der Verdacht sexueller Grenzüberschreitungen von Menschen mit Behinderungen gegen Menschen mit Behinderungen wirkt auf Mitarbeiter/innen oftmals sehr verunsichernd. Diese Unsicherheit führt nicht selten zu einem Verhalten des Wegsehens und damit zum Tolerieren von Grenzüberschreitungen. Gerade bei Menschen mit so genannten geistigen Behinderungen wird grenzüberschreitendes Verhalten dann mit der Behinderung entschuldigt. Eine solche Einschätzung ist weder für die von der Gewalt Betroffenen noch für die übergriffigen Personen hilfreich.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssen lernen, die Übergriffe durch Menschen mit Behinderungen ernst zu nehmen, nicht zu bagatellisieren und auf übergriffige Situationen adäquat zu reagieren.

Werden sie Zeuge/Zeugin von grenzüberschreitendem Verhalten, müssen sie möglichst sofort einschreiten. Mitunter haben übergriffige Personen mit Behinderung nicht gelernt, wie sie sich einer anderen Person sexuell nähern können, und werden aus dieser Hilflosigkeit heraus (ungewollt) übergriffig. Umso wichtiger ist es, einzugreifen, das Verhalten zu stoppen, Grenzen zu setzen und im Anschluss daran Angebote zu unterbreiten, um einen angemessenen Umgang mit sexueller Kontaktaufnahme zu erlernen.

Für die von der Grenzüberschreitung Betroffenen ist das Eingreifen der Mitarbeiter/innen in der übergriffigen Situation ein Signal dafür, dass sie ernst genommen werden und Unterstützung von Mitarbeitenden erhalten, wenn sie selbst nicht für ihre Sicherheit sorgen können.

Bei sexueller Gewalt von Menschen mit Behinderungen gegen Menschen mit Behinderungen sind die Mitarbeiter/innen in der Regel „Anwalt beider Parteien“⁹. Dies kann zu Loyalitätskonflikten führen. Grundsätzlich gilt: **Opferschutz geht vor Täterschutz**. Das heißt, es müssen zunächst Maßnahmen zum Schutz der Betroffenen eingeleitet werden. Dabei ist zu bedenken, dass bei einer notwendigen Trennung von Täter/in und Opfer der Täter bzw. die Täterin „gehen“ muss, nicht das Opfer. Daran anschließend muss auch für die übergriffige Person eine adäquate Unterstützung und Begleitung bereitgestellt werden. Es empfiehlt sich, bei sexuellen Grenzüberschreitungen ein Gespräch mit der übergriffigen Person zu führen mit der Aufforderung, das Fehlverhalten zu unterlassen und daraus Regeln und zusätzliche Hilfsangebote abzuleiten. Es ist wichtig, nicht die Person, sondern das übergriffige Verhalten zu tadeln bzw. zu kritisieren. Es ist prinzipiell nicht ausreichend, übergriffige Menschen mit Behinderungen für ihr grenzüberschreitendes Verhalten zu „schimpfen“ oder lediglich mit einem „Rausschmiss“ zu drohen, die Androhung aber nur diffus im Raum stehen zu lassen. Je nach Übergriff und Situation kann mit Zustimmung der Opfer ein so genanntes „Täter-Opfer-Gespräch“ initiiert und begleitet werden. Dies sollte verbunden sein mit einer ernst gemeinten Entschuldigung von Seiten der übergriffigen Person und einem Angebot, wie das übergriffige Verhalten in Zukunft vermieden werden soll (z. B. Versprechen, künftig die andere Person nicht mehr ungefragt und ungewollt anzufassen; ein auch leise ausgesprochenes „Nein“ zu akzeptieren; non-verbale Zeichen, wie z. B. eine rote Karte als Stopp zu akzeptieren usw.).

Findet auf Seiten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (Fachkräfte) keine Problemwahrnehmung des grenzüberschreitenden Verhaltens sowie des sich daraus ergebenden Hilfebedarfs für die übergriffige Person statt, kann es tendenziell zu einer Verfestigung gewaltförmiger Sexualität kommen.¹⁰

9 Caritasverband für das Erzbistum Paderborn e. V. 2011, S. 29

10 Vgl. Zemp u. a. 1997, S. 89

Handelt es sich nicht um *sexuelle Grenzüberschreitungen*, sondern um den Verdacht der *sexuellen Gewalt* durch Menschen mit Behinderungen, kann der Einrichtungsträger wohn- und betreuungsrechtliche Interventionsschritte einleiten. Zum Beispiel kann in stationären Wohneinrichtungen der Einrichtungsträger laut Wohn- und Betreuungsvertragsgesetz (WBVG) der Vertrag wegen Fehlverhaltens der Heimbewohner gekündigt werden.¹¹ Je nach Einrichtungsform und Kostenträger muss ggf. die Einrichtungsaufsicht (früher ‚Heimaufsicht‘) informiert und in die Interventionsplanung einbezogen werden.

Es ist ratsam, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter übergriffiges Verhalten von Klientinnen und Klienten, Bewohnerinnen und Bewohnern sowie Einrichtungsnutzerinnen und Einrichtungsnutzern sowie eigene Unsicherheiten und Loyalitäten in Teamsitzungen und/oder Teamsupervisionen thematisieren und sich gegenseitig (z.B. in Form kollegialer Beratung) unterstützen. Darüber hinaus kann es notwendig werden bzw. ist es ratsam, das grenzüberschreitende Verhalten z.B. in der Wohngruppe oder in der Werkstatt mit allen zu thematisieren und gemeinsam neue Regeln für das „sichere“ Miteinander aufzustellen.

2.6 Hinweise zur Beratung und Unterstützung von Betroffenen und übergriffigen Personen

• Unterstützung von Betroffenen

Sexuelle Gewalt stellt immer einen Angriff auf die seelische und körperliche Unversehrtheit einer Person dar. Sie führt daher mehrheitlich zu negativen Folgen bei den Betroffenen und kann von ihnen als traumatisierend erlebt werden.¹² Die Verarbeitung sexueller Gewalterfahrungen ist individuell und kann sehr unterschiedlich verlaufen. Die Ausprägung von Folgen ist abhängig von verschiedenen Faktoren, zum Beispiel der Dauer und der Schwere der erlebten sexuellen Gewalt, der verwandtschaftlichen Nähe zum Täter/zur Täterin bzw. dem Grad der Abhängigkeit, den Reaktionen des sozialen Umfeldes und der Unterstützung durch Freunde, Bekannte und Institutionen sowie der individuellen Resilienz¹³.

Grundsätzlich gilt, dass Menschen mit Behinderung nach erlebter sexueller Gewalt einen Rechtsanspruch auf die Inanspruchnahme von geeigneten Maßnahmen für die körperliche, kognitive und psychische Genesung, die Rehabilitation und die soziale Wiedereingliederung haben. Dies ergibt sich aus § 67 SGB XII in Verbindung mit Artikel 16 der UN-Behindertenrechtskonvention. Allerdings stehen diesem Anspruch in der Praxis noch erhebliche Hürden bei der Rechtsdurchsetzung entgegen. Umso wichtiger sind barrierefreie Unterstützungs- und Beratungsangebote, deren Kosten vom Sozialhilfeträger nach § 11 Abs. 2 und 5 SGB XII getragen werden müssen. Menschen mit Kommunikationsschwierigkeiten haben einen Anspruch darauf, dass ihnen bei der Inanspruchnahme von Sozialleistungen (wie Beratung, Therapie) Gebärdendolmetscher/innen bezahlt werden (§ 17 Abs. 2 SGB I, § 55 Abs. 2 Nr. 4 SGB IX sowie § 57 SGB IX). Sollte es in der Praxis zu Schwierigkeiten bei der Kostenübernahme von Beratungs- und Therapieleistungen kommen, sollten auch die Kostenträger der jeweiligen Einrichtungen für Menschen mit Behinderungen angesprochen und um Unterstützung gebeten werden.

11 Vgl. Zinsmeister 2011, S. 156f.

12 Vgl. Krahe 2008, S. 12

13 Resilienz = psychische Widerstandskraft, die „nicht als absolute, sondern als eine relative Widerstandsfähigkeit gegenüber belastenden Lebensumständen und -ereignissen zu verstehen [ist], die über die Zeit und Umstände hinweg variiert und auf komplexen Interaktionen von Anlage und Umwelt sowie Person und Situation basiert“ (Bender/Lösel 2002, S. 493f).

Tatsächlich haben viele Menschen mit Behinderungen, v.a. Menschen mit so genannten geistigen Behinderungen, die sexuelle Gewalt erlebt haben und/oder erleben, Angst davor, dass ihnen nicht geglaubt wird und sie nicht ernst genommen werden, wenn sie von der erlittenen sexuellen Gewalt erzählen. Dies hat zur Folge, dass viele zögern, Unterstützungsangebote in Anspruch zu nehmen¹⁴).

Für die Betroffenen sexueller Gewalt ist es darüber hinaus oft sehr wichtig, dass bei der Inanspruchnahme von Hilfe und Unterstützung ihre Familien nicht involviert sind. Dies gilt nicht nur bei dem Verdacht der sexuellen Gewalt durch ein Familienmitglied. Das Erleben sexueller Gewalt ist den Betroffenen peinlich, und sie schämen sich dafür, dass ihnen so etwas passiert ist. Es kann zudem nicht automatisch davon ausgegangen werden, dass Angehörige einfühlsam und kompetent mit der Situation umgehen, wenn sie erfahren, dass ihre Tochter, ihr Sohn, ihr Bruder, ihre Schwester sexuelle Gewalt erlebt haben. Schuldgefühle, z.B. weil sie die Person nicht schützen konnten, treten auf, und nicht selten wird mit Unverständnis und Schuldzuweisungen gegenüber den Betroffenen (z.B. Mitschuld geben) reagiert. Zu prüfen ist, ob es für die Betroffenen ggf. hilfreicher ist, wenn sie die fachkompetente Unterstützung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Einrichtung und sonstigen Fachkräften bzw. „neutralen“ Personen zur eigenen psychischen Entlastung erhalten.

Tatsächlich haben viele Menschen mit Behinderungen, die sexuelle Gewalt erlebt haben und/oder erleben, bisher keinen ausreichenden Zugang zu beratenden und therapeutischen Hilfen. Dies zeigen auch die Ergebnisse der aktuellen repräsentativen Studie von Schröttle u.a. 2011¹⁵. Oftmals sind die Unterstützungsangebote nicht zugänglich für Menschen mit Behinderungen, d.h. zum Beispiel, die Beratungseinrichtungen sind nicht mit dem Rollstuhl erreichbar (kein Aufzug vorhanden, Türrahmen zu klein, keine behindertengerechte Toilette). Oder sie sind nicht zielgruppengerecht, d.h. es stehen zum Beispiel für gehörlose Betroffene kein/e Gebärdensprachdolmetscher/in zur Verfügung. Manche Einrichtungen sind für Menschen mit Behinderungen zu hochschwellig, d.h. die Betroffenen sind zum Beispiel mit der Komm-Struktur der Angebote überfordert und können nicht selbst bzw. ohne fremde Hilfe die entsprechenden Einrichtungen aufsuchen. Hinzu kommt, dass viele Menschen mit Behinderungen nicht wissen, wo es welche Angebote und Unterstützungseinrichtungen gibt und wie diese erreicht werden können. Gerade Menschen mit Behinderungen, die in Einrichtungen leben, haben oftmals wenig Kontakte außerhalb der Einrichtungen und nicht immer klar zugewiesene Ansprechpersonen innerhalb der Institution. Die teils großen Abhängigkeiten von Menschen mit Behinderungen erschweren die Suche nach adäquater Unterstützung.

Nach wie vor gibt es auf Seiten der Unterstützungsangebote zu wenige Therapeutinnen und Therapeuten, die sich im Bereich sexuelle Gewalt und Behinderung auskennen. Auch die bestehenden Fachberatungsstellen zum Thema sexuelle Gewalt verfügen nur über wenig Erfahrung im Umgang mit und der Beratung von Menschen mit Behinderungen. So fehlt beispielsweise Fachwissen bei der Beratung von Menschen mit so genannten geistigen Behinderungen (z.B. Methoden geeigneter Gesprächsführung, spezifisches Material).

Neben der Unterstützung im Rahmen einer Fachberatung, Begleitung und/oder Therapie durch Expertinnen und Experten im Bereich der sexuellen Gewalt müssen auch im Alltag der Betroffenen Unterstützung angeboten und Bewältigungsprozesse unterstützt werden. Gleichwohl gilt es auch anzuerkennen und zu respektieren, dass jeder Mensch seine eigenen Verarbeitungs- und Bewältigungsstrategien entwickelt. Zu den

14 Vgl. Schröttle u.a. 2011, S.12

15 Vgl. ebd. S. 11f.

Unterstützungsangeboten zählen u.a. die in Teil B beschriebenen Präventionsmaßnahmen.

Grundsätzlich sollte nichts ohne das Wissen und die Zustimmung der Betroffenen bzw. ggf. nichts ohne die Zustimmung der Vertrauensperson getan werden. Allerdings es nicht immer möglich, nur mit Zustimmung der Betroffenen oder der Vertrauensperson zu handeln: So muss bspw. der Arbeitgeber im Falle von sexueller Gewalt durch Mitarbeiter/innen unabhängig von den Wünschen der Betroffenen arbeitsrechtliche Schritte einleiten. Das eigene Handeln sollte gegenüber den Betroffenen bzw. ggf. ihrer Vertrauensperson kommuniziert und die Betroffenen bzw. ggf. ihre Vertrauensperson sollten kontinuierlich über die geplanten Schritte informiert werden.

• **Unterstützung von übergriffigen Personen**

Es wurde bereits zuvor erwähnt, dass auch übergriffige Personen mit Behinderungen Beratungs- und Unterstützungsangebote benötigen, um ihr Verhalten reflektieren und verändern zu können.

Abgesehen davon, dass übergriffige Personen selten von sich aus Beratungs-, Therapie- und Unterstützungsangebote in Anspruch nehmen, stellt sich hier das Problem, dass das Angebot an Fachberatungsstellen und Therapeutinnen und Therapeuten für so genannte Täter und Täterinnen noch geringer ist als die Angebote für so genannte Opfer von Gewalt. Hinzu kommt, dass entsprechende Konzepte für die Arbeit mit Täterinnen/Tätern mit Behinderungen, die z.B. nur eingeschränkt kommunizieren können und/oder nur begrenzt einsichtsfähig sind, fehlen.

Nicht selten ist eine räumliche Trennung von Täter/in und Opfer nur bedingt möglich und Täter/innen bleiben gemeinsam mit den Betroffenen in den Einrichtungen. Hier besteht ein struktureller Handlungsbedarf, einrichtungsübergreifend Angebote für temporäre Wohngruppen für sexuell übergriffige Menschen mit Behinderungen einzurichten oder andere adäquate Formen der Betreuung und Unterstützung zu finden. Die Fachkräfte werden bei dem Verbleiben von Opfer und Täter/in in der gleichen Einrichtung vor besondere Herausforderungen gestellt: Sie müssen möglichst alles dafür tun, dass die Übergriffe sich nicht wiederholen, und sich für die Unterstützung der betroffenen und der übergriffigen Personen einsetzen.

3. Kontakt- und Anlaufstellen

Im Folgenden werden exemplarisch Einrichtungen und Internetadressen von Anlaufstellen genannt, die zum Thema sexuelle Gewalt und mit Menschen mit Behinderung arbeiten. Jede Institution ist angehalten, vor Ort Kontakt mit entsprechenden Anlaufstellen aufzunehmen und sich präventiv zu vernetzen und auszutauschen.

• **Unterstützungsangebote für Frauen, die sexuelle Gewalt erlebt haben und/oder erleben**



Frauennotrufe und Frauenberatungsstellen gibt es in vielen Städten. Über die Homepage des Bundesverbandes kann gezielt nach Beratungsstellen vor Ort gesucht werden:

<http://www.frauennotrufe.de>

Außerdem finden Sie auf der Internetseite weitere Informationen und Links zum Thema sexuelle Gewalt und Behinderung.

FRAUEN
NOTRUF
HESSEN

Auf der Homepage der hessischen Frauennotrufe und Frauenberatungsstellen finden Sie neben den Adressen von Beratungsstellen und Frauenhäusern auch den ärztlichen Dokumentationsbogen nach sexueller Gewalt mit weiterführenden Informationen z.B. zu Spurensicherung, Gynäkologinnen, HIV usw.:
<http://www.frauennotrufe-hessen.de>



Wildwasser Beratungsstellen gibt es in vielen Städten. Jede Beratungsstelle ist ein eigenständiger Verein und bietet unterschiedliche Beratungs- und Unterstützungsangebote an. Über die Homepage <http://www.wildwasser.de> kann gezielt nach Beratungsstellen vor Ort gesucht werden.

Hessisches Koordinationsbüro für behinderte Frauen



Auf der Homepage des hessischen Koordinationsbüros für behinderte Frauen unter <http://www.fab-kassel.de/hkbf/hkbf.html> finden Sie vielfältige Informationen und Adressen für Frauen mit Behinderungen (z.B. Adressen von Gebärdensprachdolmetscherinnen und Anbieterinnen von Selbstbehauptungs- und Selbstverteidigungskursen für Frauen mit Behinderungen), darunter auch Angebote für Frauen mit Behinderungen nach Gewalterfahrungen wie bspw. eine Psychotherapeutinnen-Kartei, Adressen von Rechtsanwältinnen und Ergebnisse der Befragung zur Zugänglichkeit hessischer Frauenberatungsstellen und Frauenhäuser.

- **Unterstützungsangebote für Frauen und Männer , die sexuelle Gewalt erlebt haben und/oder erleben**



Pro Familia berät Frauen und Männer, die sexuelle Gewalt erlebt haben und/oder erleben. Pro Familia Beratungsstellen gibt es in vielen Städten. Über die Homepage des Bundesverbandes kann gezielt nach Einrichtungen vor Ort gesucht werden:
<http://www.profamilia.de>

Pro Familia unterstützt auch bei Fragen zu und dem Umgang mit Sexualität und Behinderung.

- **Unterstützungsangebote für Männer, die sexuelle Gewalt erlebt haben und/oder sexuelle Gewalt ausüben**



Informationszentrum für Männerfragen e.V.
Sandweg 49, 60316 Frankfurt
Fon: 069 - 49 50 446
E-Mail: infozentrum@maennerfragen.de
<http://www.maennerfragen.de>

Das Hessische Ministerium der Justiz, Landeskoordinierungsstelle gegen häusliche Gewalt hat 2008 einen „**Wegweiser für die Beratung gewalttätiger Männer**“ veröffentlicht. Der Wegweiser bezieht sich zunächst auf Gewalt im Allgemeinen; einzelne dort aufgeführte Beratungs- und Anlaufstellen benennen aber auch sexuelle Gewalt im Speziellen. Im Internet unter:

<http://www.zentrumbildung-ekhn.de/fileadmin/zentrum/News/Maenner-Wegweiser230508.pdf>

- **Weitere hilfreiche Internetadressen, die sich u.a. den Themen sexuelle Gewalt und Behinderung widmen**



Lebenshilfe

Auf der Homepage der Bundesvereinigung Lebenshilfe finden Sie beispielsweise Informationen in leichter Sprache zum Thema sexuelle Gewalt:

http://www.lebenshilfe.de/de/in_leichter_sprache/liebe-und-mehr/missbrauch/index.php



Weibernetz e. V. – politische Interessenvertretung für behinderte Frauen

Auf der Homepage des Weibernetzes finden Sie auch Informationen zum Thema Sexuelle Gewalt und Behinderung sowie Informationen in einfacher Sprache und hilfreiche Links: <http://www.weibernetz.de/>



Beauftragter der Bundesregierung
für die Belange behinderter Menschen

Auf der Homepage des Beauftragten der Bundesregierung für die Belange behinderter Menschen finden Sie u.a. wichtige Hinweise zu gesetzlichen Grundlagen (z.B. Behindertenrechtskonvention) sowohl in einfacher Sprache als auch in Gebärdensprache:

http://www.behindertenbeauftragter.de/DE/Home/home_node.html

II. TEIL B HINTERGRUNDINFORMATIONEN – MASSNAHMEN DER PRÄVENTION

1. Ausmaß sexueller Gewalt gegen Menschen mit Behinderungen

Mehrere Studien, die sich mit sexueller Gewalt gegen Menschen mit so genannter geistiger Behinderung in stationären Einrichtungen befassen, belegen, dass sowohl Frauen als auch Männer mit so genannter geistiger Behinderung in größerem Ausmaß von sexueller Gewalt betroffen sind als Frauen und Männer ohne Behinderung.¹⁶ Internationale Studien schätzen, dass Menschen mit Behinderung eine mindestens doppelt, teilweise sogar vierfach erhöhte Betroffenheit aufweisen.¹⁷

In der ersten repräsentativen durch das BMFSFJ in Auftrag gegebene Studie zur „Lebenssituation und Belastungen von Frauen mit Beeinträchtigungen und Behinderungen in Deutschland“¹⁸ kommen Schröttle u.a. (2011)¹⁹ zu dem Ergebnis, dass Frauen mit Beeinträchtigungen und Behinderungen zwei- bis dreimal häufiger sexuellem Missbrauch in Kindheit und Jugend ausgesetzt waren, als der Bevölkerungsdurchschnitt²⁰. Die hohe Betroffenheit setzt sich vielfach auch im Erwachsenenleben fort. Mehr als jede dritte bis fünfte in der Studie befragte Frau gab an, erzwungene sexuelle Handlungen im Erwachsenenalter erlebt zu haben. Analog den Erfahrungen in der Kindheit waren die Frauen, die in Einrichtungen leben, die mit „Abstand am stärksten belastete Gruppe“²¹. Die Untersuchung von Schröttle u. a. umfasst sowohl Frauen mit so genannten geistigen Behinderungen, mit psychischen Erkrankungen und schwerstkörper- oder mehrfachbehinderte Frauen, die in Einrichtungen leben, als auch seh-, hör und schwerstkörper-/mehrfach behinderte Frauen in Haushalten (= nichtrepräsentative Zusatzbefragung).

Bislang gibt es keine repräsentativen Aussagen darüber, in welchem Ausmaß Jungen und Männer mit körperlichen, so genannten geistigen, seelischen und/oder Sinnesbehinderungen innerhalb und außerhalb von Einrichtungen von sexueller Gewalt betroffen sind.

Grundsätzlich ist davon auszugehen, dass je mehr Defizite im Hinblick auf Sicherheit, Anerkennung, Selbstwertgefühl, Liebe und Zuwendung vorhanden sind, desto größer die Gefahr, Opfer sexueller Übergriffe zu werden.²² Nicht selten sind die Betroffenen von dem Täter/der Täterin psychisch, physisch, wirtschaftlich und rechtlich abhängig.

2. Täter und Täterinnen

Täter und Täterinnen, die sexuelle Gewalt gegenüber Menschen mit Behinderungen ausüben, können sich im gesamten sozialen Umfeld befinden: Familienmitglieder, Freunde, Bekannte, Nachbarn, Arbeitskollegen und -kolleginnen, professionelle Betreuer und Betreuerinnen, pädagogisches, therapeutisches oder ärztliches Personal, freiwillige Helfer/innen, Busfahrer/innen, Freizeitkursleiter/innen, Geistliche, Mitbewohner und

16 Vgl. Noack/Schmidt 1996; Zemp/Pircher 1996, S. 74; Klein u.a. 1998, S. 147

17 Vgl. International Disability Foundation 1998

18 Wissenschaftliche Leitung: Dr. Monika Schröttle und Prof. Dr. Claudia Hornberg (IFF, Universität Bielefeld) unter Mitwirkung von Prof. Dr. Cornelia Helfferich (SoFFI, Ev. Hochschule Freiburg i. Br.; Dr. Henry Puhe (SOKO Inst. GmbH, Bielefeld); Dr. Brigitte Sellach (GSFG e.V., FFM); Prof. Dr. Julia Zinsmeister (FH Köln)

19 Schröttle u.a. (2011): Lebenssituation und Belastungen von Frauen mit Beeinträchtigungen und Behinderungen in Deutschland: http://www.uni-bielefeld.de/IFF/for/zentrale_ergebnisse_kurzfassung.pdf (29.07.2013)

20 Ebd., S. 4

21 Ebd., S. 5

22 Vgl. Zinsmeister 2003, S. 13

Mitbewohnerinnen usw. Es sind sowohl Personen mit und ohne Behinderung, die sexuelle Gewalt gegen Menschen mit Behinderungen ausüben.

Wenn in dieser Handreichung von *Tätern und Täterinnen mit Behinderung* gesprochen wird, sind damit Menschen mit Behinderungen gemeint, die in den jeweiligen Einrichtungen leben und/oder arbeiten, also übergriffige Mitbewohner und Mitbewohnerinnen, Klienten und Klientinnen, Einrichtungsnutzer und -nutzerinnen. Diese Gruppe wird an dieser Stelle explizit erwähnt, da sich in der Studie von Zemp u.a. (1997)²³ jeder vierte der befragten Männer mit Behinderung dazu bekannte, „jemanden sexuell ausgebeutet zu haben“²⁴. Die sexuellen Übergriffe fanden vorwiegend in den Wohneinrichtungen statt, die Betroffenen waren überwiegend weibliche Mitbewohnerinnen. Auch wenn diese Zahlen nicht repräsentativ sind und die Forschungslage zu Tätern und Täterinnen mit Behinderung insgesamt ungenügend ist, sollten die Ergebnisse von Zemp u.a. ernst genommen und bei der Prävention und Intervention berücksichtigt werden. Andererseits soll an dieser Stelle der nach wie vor verbreiteten einseitigen Auffassung entgegengetreten werden, „Männer mit geistiger Behinderung seien triebhaft und daher potenzielle Sexualverbrecher“. So betont Zemp: „Auch Männer ohne Behinderung sind nicht zum größten Teil Sexualverbrecher, genau so wenig sind es Männer mit Behinderung. Aber einige, ob mit oder ohne Behinderung sind es, denn genauso, wie es nichts behinderungsimmanentes gibt, das jemanden zum Sexualverbrecher machen könnte, gibt es auch nichts, das es verhindern könnte.“²⁵.

Auch wenn es sexuelle Übergriffe durch Frauen gibt, handelt es sich insgesamt bei den Tätern überwiegend um männliche Personen. In der Mehrheit sind die Täter den Betroffenen bekannt.²⁶

Es gibt einmalige sexuelle Übergriffe und über einen längeren Zeitraum stattfindende sexuelle Gewalt. Einmalige Übergriffe erfolgen eher von fremden Personen, längerfristige eher von Tätern, die dem Opfer bekannt sind.

• **Planvolles Vorgehen der Täter und Täterinnen bei sexuellem Missbrauch**

Vor allem bei *sexuellem Missbrauch* gehen Täter und Täterinnen meist planvoll und manipulativ vor: Der/die Täter/in baut ein besonderes Vertrauensverhältnis zur betroffenen Person auf. Es werden gezielt Situationen herbeigeführt und das Wissen über den Alltag der Personen dazu benutzt, um Gelegenheiten für den sexuellen Missbrauch zu schaffen. Sexuelle Übergriffe werden beispielsweise als pflegerische Handlungen oder zufällige Berührungen getarnt. Betroffenen wird eine Mitschuld am sexuellen Übergriff gegeben, und das Opfer wird mit der Verpflichtung zur Geheimhaltung belegt. Der/die Täter/in erreicht dies z.B. durch das Aussprechen von Drohungen, die Anwendung körperlicher Gewalt oder den Hinweis, dass der/dem Betroffenen niemand glauben wird, wenn er/sie von dem Übergriff erzählt.

Männliche Täter *mit* Behinderung agieren nicht selten – ebenso wie Männer *ohne* Behinderung – in Strukturen, die geprägt sind von geschlechterstereotypen Zuschreibungen, die gerade im Bereich der Sexualität bestimmte Rollenerwartungen an

23 Zemp u.a. (1997): Sexualisierte Gewalt im behinderten Alltag. Jungen und Männer mit Behinderung als Opfer und Täter. Bundesministerium für Frauenangelegenheiten und Verbraucherschutz (Österreich). Online-Dokument: <http://bidok.uibk.ac.at/library/zemp-gewalt.html> (29.07.2013)

24 Zemp u.a. 1997, S. 101

25 Zemp u.a. 1997, S. 17

26 In der Studie von Zemp/Pircher (1996) zu sexueller Ausbeutung von Mädchen und Frauen mit der überwiegenden Diagnose einer geistigen und Mehrfachbehinderung werden folgende Personengruppen als Täter benannt: „Anderer - bekannt“ (39,4%), „Anderer - unbekannt“ (23,1%), „Heimbewohner“ (13,3%), „Pflege-/Stiefvater“ (6,1%), „Betreuungspersonal“ (5,1%).

In der Studie von Zemp u. a. (1997) zur Situation von Jungen und Männern mit Behinderung als Opfer und Täter sexueller Gewalt stehen „HeimbewohnerIn und MitschülerIn“ mit 33,2% an erster Stelle, gefolgt von „unbekannte andere Person“ (23%), „andere bekannte Person“ (13,9%), „Pflege- und Betreuungspersonal“ (12,3%), „ArbeitskollegIn“ (10,2%), „Familienmitglied“ (4,8%) und „sonstige Person“ (2,7%).

Frauen und Männer mit sich bringen. Bislang liegen keine empirischen Untersuchungen darüber vor, inwieweit Täter (und Täterinnen) mit Behinderung sexuelle Gewalt auch auf Grund eines „sexuellen Notstandes“ ausleben, der als Folge von Isolation und/oder einer Sozialisation entstanden ist, die Menschen mit Behinderungen keine oder nur eine gewalttätige (möglicherweise früher selbst erlebte) Form von Sexualität zugesteht.²⁷ Allerdings scheint es bei Männern mit Behinderung einen besonderen Zusammenhang von Opfer- und Täter-Sein zu geben: In der Studie von Zemp u.a. berichten über die Hälfte der Befragten davon, sowohl sexuelle Gewalt erlebt als auch ausgeübt zu haben.²⁸ Dies soll ihr Handeln nicht entschuldigen, sondern vielmehr bei der adäquaten Versorgung von männlichen Opfern und Tätern mit Hilfsangeboten (z.B. Psychotherapie) und insbesondere auch bei präventiven Maßnahmen (Sexualaufklärung, Sexualassistenz) berücksichtigt werden.

3. Strukturelle Gefahren für sexuelle Grenzüberschreitungen und Gewalt

Warum gerade Menschen mit Behinderungen häufiger Opfer von sexueller Gewalt werden, ist multifaktoriell bedingt: Neben gesellschaftlichen Strukturen, die Ausgrenzung und Benachteiligung auf Grund bestimmter Merkmale (z. B. Geschlecht, Behinderung, Alter, Herkunft usw.) produzieren, sind es vor allem spezifische strukturelle Lebens- und Sozialisationsbedingungen von Menschen mit Behinderung, die hier zum Tragen kommen²⁹:

Menschen mit Behinderungen verbringen häufig viel Zeit in öffentlichen Einrichtungen und Institutionen, in denen professionelle Fachkräfte mit ihnen arbeiten. Dies führt mitunter zu der falschen Annahme, dass sie dort, wo ihnen Hilfe und Unterstützung zu Teil wird, vor Diskriminierungen und Übergriffen jedweder Art geschützt sind. Entsprechend gering ausgeprägt sind institutionelle Schutzvorkehrungen.

Überall dort, wo Menschen aufeinander treffen, zusammen leben, arbeiten, gemeinsam Zeit verbringen und in Beziehungen gehen, finden – ungewollt oder gewollt – Grenzverletzungen statt. Dies gilt für Menschen mit Behinderungen – im Falle von Unterstützungs-/Assistenzbedarf und der daraus resultierenden Abhängigkeitsverhältnisse – in besonderem Maße. Die alltägliche Erfahrung körpernaher Assistenz/Pflege kann das eindeutige Erkennen von Grenzüberschreitungen erschweren; am Beispiel der Intimpflege wird dies am deutlichsten.

Darüber hinaus ist das Verhältnis von Selbst- und Fremdbestimmung in (teil-)stationären Einrichtungen der Behindertenhilfe nicht immer ausgewogen bzw. werden die Wünsche und Bedürfnisse von Menschen mit Behinderungen mitunter noch nicht genügend wahr- und ernst genommen: Darf der/die Bewohner/in z.B. selbst entscheiden, mit wem er/sie das Zimmer teilt, wer ihr/ihm bei der Intimpflege hilft, mit wem er/sie ihre Freizeit verbringt oder mit wem er/sie wann und wo intime Beziehungen eingehen möchte?

In der Studie von Schröttle u. a. (2011) stand einem Fünftel der befragten in Einrichtungen lebenden Frauen mit Behinderung(en) kein eigenes Zimmer zur Verfügung. „Ein Fünftel der in allgemeiner Sprache und zwei Fünftel der in vereinfachter Sprache befragten Frauen in Einrichtungen gaben an, keine abschließbaren Wasch- und Toilettenräume zu haben.“³⁰

Die Entwicklung eines positiven Selbstbildes und einer selbstbestimmten Persönlichkeit wird in hohem Maße durch fremdbestimmende Lebensbedingungen erschwert.

Eine weitere strukturelle Ursache kennzeichnet die ungenügende Sexualaufklärung, die sich oftmals auf die Vergabe von Verhütungsmitteln beschränkt, seltener jedoch die sexuellen Bedürfnisse von Menschen mit Behinderung explizit thematisiert oder sie bei der Entwicklung einer eigenen selbstbewussten sexuellen Identität unterstützt.

27 Vgl. Zemp u.a. 1998, S. 750

28 Vgl. Zemp u.a. 1997, S 81ff.

29 Vgl. Zinsmeister 2003, S. 13

30 Ebd. 2011, S. 3

Um geeignete Präventions- oder Interventionsmaßnahmen in der Einrichtung umsetzen zu können, bedarf es einer eingehenden Prüfung der jeweiligen institutionellen bzw. strukturellen Bedingungen und ihres Gefahrenpotenzials.

4. Bausteine zur Prävention

Sexualisierte Gewalt ist eine Form von Machtmissbrauch. Prävention muss daher generell zum Ziel haben, Machtgefälle aufzuheben bzw. daran zu arbeiten, Machtgefälle auf allen Ebenen zu vermindern. Es bedeutet weiterhin, dass Prävention auf gesellschaftlicher, institutioneller und individueller Ebene ansetzen muss, um wirksam sein zu können.

Gemäß Artikel 6 und Artikel 16 der UN-Behindertenrechtskonvention haben die unterzeichnenden Staaten (darunter Deutschland) die Pflicht, Menschen mit Behinderung vor sexueller Gewalt zu schützen, Präventionsmaßnahmen einzusetzen sowie einen angemessenen Opferschutz sicherzustellen. Dies geschieht u.a. durch Qualitätskontrollen seitens der Heimaufsicht und der Kostenträger. Eine enge Zusammenarbeit bei der Entwicklung von Qualitätsstandards und Evaluationen zwischen Heimaufsicht, Kostenträgern und Trägern der Einrichtungen ist anzustreben.

Seitens der Träger liegt die Verantwortung zur Vorbeugung und Verhinderung von sexueller Gewalt in (teil-)stationären Einrichtungen, in Werkstätten und Berufsbildungs- und Berufsförderungswerken in erster Linie bei den Träger- und Einrichtungsleitungen, aber auch bei denen, die z.B. als Abteilungs- oder Gruppenleitung organisatorische und/oder personelle Verantwortung tragen. Sie müssen angemessene Maßnahmen auf allen Präventionsebenen sicherstellen.

Grundsätzlich sind drei Präventionsebenen zu unterscheiden:

Primäre Prävention

Die Primärprävention beinhaltet alle Maßnahmen, die dazu dienen, sexuelle Übergriffe *im Vorfeld zu verhindern*. Neben der vorbeugenden Aufklärungsarbeit mit Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen gilt es auch, gesellschaftliche und institutionelle Strukturen und Verhältnisse, die sexuelle Gewalt ermöglichen, zu verändern. Auch Tätertherapieprogramme, die eine Verhinderung erneuter sexueller Übergriffe anstreben, gehören zur primären Prävention.

Sekundäre Prävention

Die Sekundärprävention verfolgt das Ziel, *konkrete Fälle sexualisierter Gewalt zu erkennen, möglichst frühzeitig aufzudecken und zu beenden*. Sie ist somit gleichzusetzen mit Maßnahmen der (Krisen)Intervention. Es empfiehlt sich, bereits im Rahmen der Primärprävention auf die jeweilige Einrichtung/Institution abgestimmte Verfahrenswege für eine Verdachtsabklärung sowie eine Interventionsstrategie zu erstellen.

Tertiäre Prävention

Die Tertiärprävention dient der *Minderung der Folgeschäden und der Aufarbeitung der erlebten sexualisierten Gewalt* auf Seiten der Betroffenen. Diese Form der Intervention kann als Begleitung durch pädagogische Fachkräfte der Einrichtung, mittels Beratung durch externe Fachkräfte aus Fachberatungsstellen sowie im Rahmen einer Therapie durch ausgebildete Therapeutinnen und Therapeuten stattfinden. Handelt es sich um sexuelle Gewalt durch Mitarbeiter/innen in Institutionen, sollten externe Fachdienste in die Begleitung, Beratung und/oder Therapie mit einbezogen werden. Die tertiäre Prävention ist eng verbunden mit dem Begriff der *Rehabilitation*. Im Rahmen der Rehabilitation sollte auch für die bei der Aufdeckung involvierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Unterstützung z.B. in Form externer Beratung und Supervision angeboten werden.

In der Handlungsempfehlung sind alle drei Präventionsebenen mit unterschiedlicher Gewichtung berücksichtigt. Es wird jedoch noch einmal spezieller unterschieden, ob sich

Präventionsmaßnahmen auf institutionelle/strukturelle oder individuelle/personenbezogene Ebenen beziehen.

4.1 Präventive Maßnahmen auf institutioneller bzw. struktureller Ebene

- **Etablierung transparenter Strukturen und klar geregelter Zuständigkeiten**

Ausgehend von der Annahme, dass institutionelle Rahmenbedingungen, unter denen behinderte Menschen mit Assistenzbedarf leben, dazu beitragen können, dass sie überproportional häufig von sexueller Gewalt betroffen sind³¹, sollte jeder Träger, jede Einrichtungsleitung die Struktur der Einrichtung in den Blick nehmen und dafür Sorge tragen, dass transparente Strukturen und klare Zuständigkeiten auf allen Hierarchieebenen etabliert und kommuniziert werden.

- **Erarbeitung einer Risikoanalyse und Erstellung eines Präventionskonzeptes**

Da sexuelle Gewalt immer unter Ausnutzung von Abhängigkeits- und/oder Machtverhältnissen geschieht, ist eine kritische Analyse bestehender Machtstrukturen in Einrichtungen unbedingt erforderlich. Eine Analyse der gegebenen Strukturen und Arbeitsabläufe im Hinblick auf (potenzielle) Grenzverletzung oder Grenzüberschreitung sollte in Zusammenarbeit mit Leitungskräften und Mitarbeitenden sowie unter Beteiligung der Bewohner/innen und Nutzer/innen der Einrichtungen vorgenommen werden³². Darüber hinaus sollten Fragen nach dem Umgang mit Nähe-Distanz besprochen und Kriterien für eine professionelle Beziehungsarbeit sowie die Schaffung eines Klimas von Offenheit, Respekt und Toleranz zusammengetragen werden.

Auf der Basis einer solchen Analyse können konkrete Instrumentarien und Präventionskonzepte entwickelt werden, die für alle Beteiligten verbindliche Haltungen und Standards beinhalten.

Die Umsetzung präventiver Maßnahmen ist immer dann besonders wirkungsvoll, wenn sie Ergebnis eines gemeinsamen Aushandlungs- und Reflexionsprozesses ist, in den möglichst viele Beteiligte mit einbezogen wurden (partizipativer Ansatz).

Präventionskonzepte müssen an das jeweilige Klientel und die Rahmenbedingungen in den Einrichtungen angepasst sein und sollten in einem fortlaufenden Prozess thematisiert, reflektiert und weiterentwickelt werden.

- **Leitbild und ethische Standards**

In dem Leitbild jedes Trägers sollte eine eindeutige Position gegenüber sexueller Gewalt und Grenzüberschreitungen unmissverständlich zum Ausdruck kommen.

Diese Positionierung ist ein klares Signal sowohl an Mitarbeiter/innen und Einrichtungsnutzer/innen als auch an (potenzielle) Sexualstraftäter und -täterinnen, die in der Einrichtung tätig sind, im Kontakt mit der Einrichtung stehen oder beabsichtigen, sich zu bewerben. Die Botschaft sollte lauten: Sexuelle Gewalt wird in dieser Einrichtung nicht tabuisiert und es wird alles dafür getan, sexuelle Übergriffe zu verhindern.

Darüber hinaus sollten alle Träger in ihrem Leitbild grundlegende ethische Standards für die Arbeit mit Menschen und das berufliche Handeln festlegen.³³ Es empfiehlt sich, die ethischen Prinzipien mit den Mitarbeitenden zu thematisieren und zu diskutieren. Anschließend sollte jede/r Einzelne zustimmen, diese einzuhalten. Dies sollte im Idealfall

31 Vgl. Zinsmeister 2003, S. 13 und Schröttle u.a. 2011, S. 4

32 Vgl. Dialog „Grenzverletzung“ mit dem Hilfsmittel „Ampel“: Vitos Rheingau (unveröffentlichtes Dokument)

33 Die vom Deutschen Berufsverband für Soziale Arbeit (DBSH) formulierten Ethischen Prinzipien, die sich am „International Code of Ethics“ der International Federation of Social Workers (IFSW) orientieren, können bei der Diskussion hilfreich sein: <http://www.dbsch.de/beruf/berufsethik/berufsethische-prinzipien.html> (29.07.2013)

möglichst in Form einer Selbstverpflichtungserklärung geschehen. Ethische Standards basieren auf einem gemeinsamen Wertekanon, geben Orientierung und sind richtungsweisend für den Umgang mit Klientinnen und Klienten, Kolleginnen und Kollegen und Institutionen. Auch externe Dienstleister (wie z.B. Fahrdienste, Reinigungsdienste, Sicherheitsdienste) sollten auf die allgemeinen ethischen Grundsätze der Einrichtung hingewiesen und dazu aufgefordert werden, sich diesen anzuschließen. In Dienstvereinbarungen kann die Verpflichtung festgehalten werden, externe Dienstleister über die ethischen Standards zu informieren und diese bei Vertragsabschluss auszuhändigen.

Bereits im Leitbild sollte auch der Umgang mit Sexualität in den Einrichtungen des Trägers klar und deutlich definiert und auf bestehende sexualpädagogische Konzepte verwiesen werden.

Das Leitbild eines Trägers sollte allen Mitarbeitenden bekannt sein und von ihnen ausdrücklich mitgetragen werden. Grundsätzlich sind auch die Bewohner/innen und Einrichtungsnutzer/innen über das Leitbild in angemessener Form zu informieren und wenn möglich, bereits bei der Konzipierung des Leitbildes zu beteiligen. Die jeweiligen Kommunikationsmöglichkeiten der Nutzer/innen sollten bei der Darstellungsform gezielt berücksichtigt werden, z.B. leichte Sprache, Audio-, Brailleschrift- oder Großdruckpublikationen.

• **Sexualpädagogisches Konzept**

Um mit Bewohnerinnen und Bewohnern, Klientinnen und Klienten sowie Einrichtungsnutzerinnen und Einrichtungsnutzern angemessen über Sexualität reden zu können, bedarf es auch einer Auseinandersetzung der Fachkräfte mit der eigenen Sexualität und sexuellen Orientierung. Die selbstreflexive Auseinandersetzung mit Einstellungen, Stereotypen und Vorurteilen zum Thema Sexualität und Behinderung und eigenen Vorstellungen zum Thema Sexualität können Fachkräfte darin unterstützen, eine eigene Haltung und einen eigenen Standpunkt zum Thema zu entwickeln, der das Recht auf sexuelle Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderungen unterstützt. Fachkräfte, die nicht über Sexualität reden können, haben mitunter auch Schwierigkeiten, über sexuelle Gewalt zu sprechen und/oder den Betroffenen zuzuhören. Von sexueller Gewalt Betroffene, die nicht gelernt haben, über Sexualität zu reden, die keine Sprache für den eigenen Körper, die Genitalien und sexuelle Empfindungen haben, haben große Schwierigkeiten, ihre Erfahrungen und Gefühle einzuordnen und auszudrücken. Oft können sie schon die intimen Körperbereiche, an denen sie möglicherweise ungewollt angefasst wurden, nicht benennen. Erstrecht fehlt ihnen die Sprache für die Beschreibung sexueller Übergriffe.

Vor diesem Hintergrund ist in Einrichtungen grundsätzlich zu empfehlen, ein einrichtungsspezifisches sexualpädagogisches Konzept zu erarbeiten und in ihr Einrichtungskonzept zu integrieren:

Ein sexualpädagogisches Konzept³⁴ sollte die grundlegende Haltung einer Einrichtung zu Sexualität wiedergeben. Es dient nicht nur den Mitarbeitenden, sondern auch den Bewohnerinnen und Bewohnern, den Einrichtungsnutzerinnen und -nutzern sowie deren Angehörigen als Richtlinie, Handlungsorientierung und Unterstützung. Es sollte von der Einrichtungsleitung initiiert und unter Beteiligung möglichst vieler Mitarbeitenden – ggf. auch von externen Fachkräften unterstützt³⁵ – erstellt, regelmäßig auf seine Gültigkeit hin überprüft und bei Bedarf modifiziert werden. Das sexualpädagogische Konzept einer

34 Bspw. das Konzept der NRD „Konzeption: Sexualität und Partnerschaft – eine Orientierungshilfe für Mitarbeitende der Nieder-Ramstädter Diakonie“, das auch in leichter Sprache zur Verfügung steht (nicht abgedruckt); oder „14xSex“ der Lebenshilfe Gießen e. V. – ein Leitfaden für MitarbeiterInnen (kann käuflich erworben werden).

35 Bspw. bietet das Sexualpädagogische Institut (isp) Dortmund zweitägige Fortbildungsveranstaltungen zur Konzeptionserstellung von sexualpädagogischen Konzepten in der Behindertenhilfe an. Weitere Informationen unter: <http://www.isp-dortmund.de/angebote-sexualpaedagogik/offene-seminare/konzeptionen-helfen-sexualitaetsbegleitung-53.html> (29.07.2013)

Einrichtung sollte darüber hinaus allen Mitarbeitenden und Einrichtungsnutzer/innen sowie deren Angehörigen bekannt sein. Für Menschen mit so genannter geistiger Behinderung ist das Konzept in einfacher Sprache zu verfassen und für Menschen mit Sinnesbehinderungen barrierefrei zur Verfügung zu stellen (Audio-, Brailleschrift- oder Großdruckpublikation).

Eine bejahende Einstellung zu Sexualität, sexueller Aufklärung und die Unterstützung der sexuellen Selbstbestimmung von Frauen und Männern mit Behinderungen sind wesentliche Maßnahmen zur Primärprävention sexueller Gewalt.

Aspekte, die in einem sexualpädagogischen Konzept berücksichtigt werden sollten

- ✓ Eine positive Einstellung zu Sexualität und die Anerkennung des Rechts auf sexuelle Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderungen.
- ✓ Strukturelle Maßnahmen zur Förderung der Autonomie von Menschen mit Behinderungen (auch) in Fragen der Sexualität.
- ✓ Festlegungen darüber, was in der Wohneinrichtung oder in der Werkstatt an sexuellen Kontakten erlaubt ist und was nicht (Schutz der Intimität, Bedingungen und Grenzen).
- ✓ Die Schaffung von Bedingungen und die Bereitstellung von Hilfsmitteln, um Sexualität selbstbestimmt leben zu können.
- ✓ Verbot sexueller Kontakte zwischen Mitarbeitenden und Klientinnen und Klienten so lange ein Abhängigkeits- und/oder Betreuungsverhältnis besteht.
- ✓ Festlegungen darüber, wie und in welchem Umfang sexuelle Aufklärung und Information von Klientinnen und Klienten umgesetzt werden sollen (z.B. regelmäßige geschlechtshomogene Gesprächsgruppen oder Fortbildungsmaßnahmen für Einrichtungsnutzer/innen und Bewohner/innen).
- ✓ Der zielgruppenspezifische Einsatz von Aufklärungs- und Informationsmaterialien (z.B. auch in leichter, „barrierefreier“ Sprache).
- ✓ Der Umgang mit Verhütung, Kinderwunsch und Schwangerschaft.
- ✓ Der Umgang mit Partnerschaft und Heirat.
- ✓ Die Gleichwertigkeit unterschiedlicher sexueller Orientierungen.

• **Beschwerderat**

Die Installation eines adäquaten und für die jeweilige Einrichtung klar geregelten Beschwerderats hilft dabei, Tabuisierungen, Ausblendungen und Wegsehen vorzubeugen sowie die Belange der Betroffenen ernst zu nehmen und allen Beteiligten, d.h. auch übergriffigen Mitbewohnern und Mitbewohnerinnen, Hilfe und Unterstützung zukommen zu lassen. Bei der Etablierung eines Beschwerderats ist darauf zu achten, dass sowohl einrichtungsinterne als auch externe Beschwerdestellen und Ansprechpersonen benannt werden.

Empfohlen wird die Konstituierung eines *internen Beschwerderats*, bestehend aus einer Vertreterin/einem Vertreter des Trägers, einer externen Fachkraft, einer gewählten Vertrauensperson (Ombudsperson), der/dem Vorsitzenden des Betriebsrats und/oder der Frauenbeauftragten und/oder der internen Präventionsfachkraft und/oder ggf. weiterer Personen, die der Schweigepflicht unterliegen.

Beschwerden können an diese Personen wie auch an unmittelbare Vorgesetzte und Betreuungspersonen gerichtet werden. Insbesondere für Fälle sexueller Gewalt durch Mitarbeiter/innen sollte die Möglichkeit geschaffen werden, die Beschwerde zunächst mit einer *externen Beratungsstelle bzw. Fachkraft* abzuklären.

Darüber hinaus wurde im März 2013 die vom Bundeskabinett 2011 beschlossene Einrichtung eines bundesweiten Frauenhilfetelefon „Gewalt gegen Frauen“ eingerichtet.³⁶ Das Hilfetelefon wird barrierefrei angeboten und ist rund um die Uhr an 365 Tage im Jahr unter folgender Rufnummer erreichbar: 0800 116 016. Das kostenfreie Angebot bietet Erstberatung sowie Weitervermittlung an Anlaufstellen vor Ort an.³⁷

In den Einrichtungen muss gewährleistet sein, dass eine Beschwerde anonym vorgebracht werden darf und dass Beschwerden auf Wunsch anonym weitergegeben und bearbeitet werden können, sofern dies unter dem Gesichtspunkt der Sicherheit der in der Einrichtung betreuten Menschen mit Behinderungen verantwortet werden kann.

Die Wirksamkeit eines Beschwerderats hängt wesentlich davon ab, dass die Einrichtung durch einen professionellen, transparenten Umgang mit Beschwerden sicher stellt, dass diese zu angemessenen Konsequenzen führen, von denen diejenigen, die sich beschwert haben, auch erfahren. Die Wirksamkeit hängt ferner davon ab, dass die Einrichtung einen offenen, nicht moralisierenden Umgang mit Fehlern pflegt. Unterstützt wird der Mut, Fehler zuzugeben und Schwächen aufzuzeigen. Letzteres wird erleichtert durch einen sensiblen Umgang mit dem Datenschutz. Wichtig ist auch die Sicherheit, dass ein etwaiger falscher Verdacht gegenüber allen Personen, die davon erfahren haben, richtig gestellt wird.

Alle Mitarbeiter/innen müssen über den Beschwerderat und die personellen Zuständigkeiten (Ombudsperson, Frauenbeauftragte, externe Beschwerdestelle etc.) informiert sein. Ebenso müssen alle Bewohner/innen und Nutzer/innen über ihre Rechte und Partizipationsmöglichkeiten aufgeklärt sein und wissen, wer die Ansprechpersonen (intern und extern) sind bzw. wann und wie diese erreicht werden können. Die Beschwerdestellen müssen niedrigschwellig, barrierefrei zugänglich und den Mobilitäts- und Kommunikationsmöglichkeiten des jeweiligen Klientels angepasst sein.

Tipps für niedrigschwellige und barrierefreie Beschwerdemöglichkeiten

- ✓ Mobile Beratung etablieren: Mitarbeiter/innen von externen Fachberatungsstellen kommen regelmäßig zu einer Sprechstunde in die Einrichtung und/oder holen bspw. Frauen und Männer mit Sehbehinderungen an einer Haltestelle ab.
- ✓ Frauenbeauftragte mit so genannter geistiger Behinderung in Werkstätten für Menschen mit Behinderungen und Wohneinrichtungen im Rahmen des Modellprojektes des BMFSJ benennen.³⁸
- ✓ Geschlechtersensible Angebote unterbreiten: Es sollten sowohl weibliche als auch männliche Ansprechpersonen benannt werden, um das Thematisieren sexueller Gewalterfahrungen für Betroffene zu erleichtern.
- ✓ Frei geschaltete Telefonleitungen zu einer externen Anlaufstelle anbieten.
- ✓ E-Mail basierte Beschwerdewege ermöglichen.
- ✓ Informationen in einfacher Sprache, in Braille-Schrift und auditiv zur Verfügung stellen.

36 <http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Service/themen-lotse,did=173904.html> (29.07.2013) und

37 <https://www.hilfetelefon.de/de/startseite/> (29.07.2013)

38 Im Rahmen des vom BMFSFJ geförderten Modellprojektes (Laufzeit Ende 2008 bis Mai 2011) „Frauenbeauftragte in Werkstätten für Menschen mit Behinderungen und den Wohneinrichtungen“, wurden 16 Frauen mit so genannten geistigen Behinderungen zu Frauenbeauftragten ausgebildet, um als solche in ihren Einrichtungen tätig sein zu können. Einrichtungen wie die Hannoverschen Werkstätten gem. GmbH schulen weiterhin - auch nach Ablauf des Modellprojektes - Frauen mit so genannten geistigen Behinderungen zu Frauenbeauftragten. Das Modellprojekt im Internet unter: <http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/gleichstellung,did=188216.html?view=renderPrint> (29.07.2013)

- **Vernetzung/Networking**

Vernetzung dient dem Austausch, der Information und der Weiterbildung sowie der gegenseitigen Unterstützung mit dem Ziel, sexuelle Gewalt gegen Menschen mit Behinderungen zu verhindern und zu beenden. Die Vernetzung mit anderen Einrichtungen und Fachkräften zum Thema sexuelle Gewalt sollte daher frühzeitig, d.h. unabhängig von Verdachtsfällen, angeregt und als regelmäßiger Bestandteil der Arbeit etabliert werden. Sollte es im Rahmen z.B. von primär-präventiven Maßnahmen zur Aufdeckung sexueller Gewalt kommen und Interventionsschritte notwendig werden, ist die Vernetzung mit anderen Einrichtungen/Institutionen und Fachkräften von elementarer Bedeutung: Bei einer Intervention bedarf es unterschiedlicher Kompetenzen aus sozialarbeiterischen, pädagogischen, psychologischen, medizinischen, polizeilichen und juristischen Bereichen. Darüber hinaus schützt eine gute Kooperation und Vernetzung mit den genannten Expertinnen und Experten davor, sich selbst zu überfordern, und bewahrt vor dem Gefühl, die alleinige Verantwortung für den Schutz und die Sicherheit der Betroffenen zu tragen.

4.2 Präventive Maßnahmen auf individueller Ebene

Prävention auf individueller Ebene bezieht sowohl die einzelnen Mitarbeitenden – unabhängig von der Berufsgruppe und dem Beschäftigungsverhältnis – als auch die Heimbewohner/innen, Klientinnen und Klienten bzw. Nutzer/innen sowie im Idealfall auch die Angehörigen und Bezugspersonen in die präventive Arbeit mit ein. Zunächst wird auf das Personalmanagement eingegangen, insbesondere auf die Personalakquise, das Einstellungsverfahren und die Personalführung.

- **Personalakquise**

Mit allen Bewerberinnen und Bewerbern, unabhängig davon, ob es sich um pädagogisches oder therapeutisches Personal, um Verwaltungsangestellte oder Wirtschaftskräfte handelt, und unabhängig von der Art ihres Beschäftigungsverhältnisses, sollte/n bereits im **Vorstellungsgespräch**

- das Thema sexuelle Gewalt zur Sprache kommen und z.B. nach eigenen Überlegungen zum Schutz von Menschen mit Behinderungen vor sexuellen Übergriffen gefragt werden;
- die träger- bzw. einrichtungsinternen Vorgaben zur Verhinderung sexueller Gewalt, die Verfahrensschritte sowie Sanktionen bei Verstößen benannt werden;
- sofern vorhanden auf die Handlungsempfehlung des Trägers zum Umgang mit sexuellen Grenzüberschreitungen und sexueller Gewalt hingewiesen bzw. diese ausgehändigt werden;
- das Thema ‚Umgang mit Nähe und Distanz in der professionellen Beziehung‘ angesprochen werden, z.B. in Form von Fragen: Was würden Sie tun, wenn...? (s. Kasten)

Beispielfragen zum professionellen Umgang mit Nähe und Distanz

Was würden Sie tun, wenn...

- ✓ ein Heimbewohner nur mit Unterwäsche bekleidet im Gemeinschaftsraum sitzt?
- ✓ Ihnen eine junge Frau mit Trisomie 21 einen Kuss geben mag?
- ✓ ein Besucher einer Werkstatt zu Ihnen sagt: *„Ich möchte Dir gerne etwas erzählen, Du musst mir aber zuerst versprechen, dass Du es für Dich behältst“*?
- ✓ ein Kollege Ihnen erzählt, dass er sich in seiner Freizeit immer mal wieder mit einzelnen Besucherinnen aus der Werkstatt trifft?
- ✓ eine Heimbewohnerin Sie bei einem gemeinsamen Schwimmbadbesuch bittet, ihr in der Dusche den Rücken einzuseifen?

• Einstellung neuer haupt- und ehrenamtlicher Mitarbeitenden

Neuen haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sollte – wenn vorhanden - bei der Einstellung eine Handreichung zum Umgang mit sexuellen Grenzüberschreitungen und sexueller Gewalt ausgehändigt werden (z.B. Teil A dieser Handlungsempfehlung).

Neu einzustellende haupt- und ehrenamtliche Mitarbeitende – egal aus welchem Bereich – sollten dazu aufgefordert werden, zusammen mit dem Arbeitsvertrag eine Selbstverpflichtungserklärung zu unterzeichnen, mit der sie versichern, wegen keiner Straftat nach §§ 171, 174 bis 174 c, 176 bis 180a, 181a, 182 bis 184f, 225, 232 bis 233a, 234, 235, 236 oder 238 des Strafgesetzbuches verurteilt zu sein bzw. dass kein Ermittlungsverfahren in diesen Fällen gegen sie anhängig ist. Zudem verpflichten sie sich in der Erklärung, dem Dienstvorgesetzten bzw. dem Arbeitgeber umgehend die Einleitung eines Ermittlungsverfahrens auf Grund der zuvor genannten Straftaten mitzuteilen.

Für bereits beschäftigte Mitarbeiter/innen (aus allen Beschäftigungsfeldern) kann eine solche Verpflichtung durch eine Dienstvereinbarung geschaffen werden.

Für den Einsatz von Kurzzeitpraktikantinnen und -praktikanten wird je nach Aufgabe durch die Einrichtungsleitung geprüft, ob eine Selbstverpflichtungserklärung vorgelegt werden soll.

Über den Umgang mit Grenzüberschreitungen, sexuellen Übergriffen und Gewalt wird eine Dienstvereinbarung geschlossen, die u.a. vorsieht, dass die hauptamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dem Arbeitgeber auf Verlangen ein erweitertes Führungszeugnis vorzulegen haben, wenn dies von der zuständigen Behörde nach den Regelungen des HPVG³⁹ angefordert wurde.

Die Dienstvereinbarung sollte auch vorsehen, dass Mitarbeiter/innen, die gegen die in den Leitlinien festgelegten Standards verstoßen bzw. die sich schwerer oder wiederholter Grenzverletzungen schuldig machen, entlassen werden können.

• Personalführung

Bei der Personalführung sollte auf allen Ebenen Wert auf regelmäßige Feedback-Gespräche zwischen den Vorgesetzten und den Mitarbeitenden gelegt werden (z.B. fest verankerte halbjährliche Mitarbeiter/innen-Vorgesetzten-Gespräche). Darüber hinaus hat die Einrichtungs- bzw. Bereichsleitung dafür Sorge zu tragen, dass regelmäßige Teamsitzungen stattfinden, die u.a. dazu dienen, Informationen auszutauschen, Absprachen zu treffen sowie eigenes – auch grenzüberschreitendes – Verhalten zu

39 Hessisches Personalvertretungsgesetz

reflektieren. Mitarbeitende müssen dazu ermutigt werden, eigene Unsicherheiten und Fehler anzusprechen. Dafür bedarf es der Unterstützung der Vorgesetzten, den Fokus nicht auf den Fehler und mögliche Bestrafungen zu richten, sondern gemeinsam nach (neuen) Lösungen und Handlungsoptionen zu suchen. Einrichtungs- und Teamleitung sollten sich dafür einsetzen, dass es keine Tabuthemen gibt und alle Themen – wie z.B. auch sexuelle Grenzüberschreitungen und Gewalt – offen angesprochen werden können. Dies alles setzt eine Atmosphäre des Vertrauens, des Respekts und der Wertschätzung im Team voraus.

Zu den vertrauensbildenden Maßnahmen gehört auch ein verantwortungsvoller Umgang mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die zu Unrecht einem Verdacht ausgesetzt wurden. Ihr guter Ruf muss gegenüber dem Team, ggf. auch gegenüber Außenstehenden/der Öffentlichkeit durch entsprechende Erklärungen wieder hergestellt werden. Bei Bedarf sollen die zu Unrecht Beschuldigten eine Beratung oder Supervision in Anspruch nehmen können. Die Rückkehr in den Arbeitsalltag soll ggf. durch organisatorische Maßnahmen (z.B. Rückgängigmachung einer Umsetzung oder Zuweisung einer neuen Aufgabe) erleichtert werden.

Neben der Teilnahme an regelmäßig stattfindenden Teamsitzungen ist den Mitarbeitenden die regelmäßige Teilnahme an Teamsupervisionen und/oder kollegialer Beratung zu ermöglichen. Bei einem konkreten Verdacht auf sexuelle Gewalt sollte die Teilnahme an Supervision für die beteiligten Fachkräfte verpflichtend sein.

Nicht zuletzt hat die Einrichtungsleitung in Zusammenarbeit mit den Mitarbeitenden darauf hinzuwirken, dass sich eine Kultur des Hinsehens (weiter)entwickelt, in der Mitarbeiter/innen nicht aus Angst und Überforderung schweigen und wegsehen, sondern Position beziehen und verantwortungsvoll handeln.

• **(Weiter)Qualifizierung der Mitarbeitenden**

Haupt- und ehrenamtliche Mitarbeitende sollten motiviert und gefördert werden, regelmäßig an internen oder externen Informations- und Fortbildungsveranstaltungen sowie Fachtagungen zum Themenfeld ‚Sexualisierte Gewalt‘ teilzunehmen. Das in Fortbildungen vermittelte Wissen verhilft zu mehr Handlungssicherheit, und der Austausch in der Gruppe eröffnet die Möglichkeit, eigene Einstellungen zum Thema (sexualisierte) Gewalt zu reflektieren. Inhouse-Schulungen sind besonders zur Erarbeitung und Weiterentwicklung von konkreten Handlungsschritten und Vorgehensweisen im Team geeignet und bieten eine gute Möglichkeit, neue Mitarbeiter/innen in das Thema und die Haltung der Einrichtung einzuführen.

Haupt- und ehrenamtliche Mitarbeiter/innen müssen darüber hinaus darin geschult werden, Verdachtsmomente zu erkennen und adäquat darauf zu reagieren. Fortbildungsveranstaltungen hierzu sollten für Leitungs- und Führungskräfte verpflichtend sein.

Fortbildungsthemen für Mitarbeiter/innen

- ✓ Einführung in das Thema sexuelle Grenzüberschreitungen und Gewalt
- ✓ Täterstrategien
- ✓ Verdachtsabklärung
- ✓ Präventionsthemen und ihre den Nutzer/innen angemessene Umsetzung
- ✓ Sexualpädagogik⁴⁰
- ✓ Umgang mit von sexueller Gewalt Betroffenen

40 Das Institut für Sexualpädagogik (isp) Dortmund bietet eine eigenständige sexualpädagogische Weiterbildung für Mitarbeiter/innen der Behindertenhilfe an. Weitere Informationen unter: <http://www.isp-dortmund.de/angebote-sexualpaedagogik/weiterbildung/weiterbildung-sexualitaet-und-behinderung-11.html> (29.07.2013)

- ✓ Umgang mit sexuell übergriffigen Klientinnen und Klienten
- ✓ Sexuelle Gewalt gegen Menschen mit Behinderungen durch Professionelle in Institutionen
- ✓ Sexuelle Gewalt von Menschen mit Behinderungen gegenüber Menschen mit Behinderungen
- ✓ Umgang mit Nähe und Distanz
- ✓ Frauen als Täter und Täterinnen
- ✓ Männer als Opfer sexueller Gewalt
- ✓ Möglichkeiten der Selbstfürsorge/Psychohygiene

Einige Träger sind dazu übergegangen, langfristig einzelne Mitarbeiter/innen zur Präventionsfachkraft in der Behindertenhilfe mit Schwerpunkt sexuelle Gewalt auszubilden.⁴¹ Die Präventionsfachkräfte fungieren als spezialisierte Ansprechpartner/innen in den Einrichtungen und sind mitverantwortlich für die Implementierung von Präventions- und Aufklärungsmaßnahmen auf allen Ebenen und mit allen Zielgruppen. Darüber hinaus sind sie Teil des Beschwerderats und fungieren als solche auch als Ansprechperson für von Gewalt Betroffene.

Generell ist jedoch darauf zu achten, dass das Thema sexuelle Gewalt nicht ausschließlich an einzelne spezialisierte Fachkräfte delegiert wird, sondern alle Mitarbeiter/innen für den Umgang mit Grenzen und Grenzverletzungen geschult werden. Alle Mitarbeitenden (Praktikantinnen und Praktikanten, Auszubildende, Ehrenamtliche und nicht pädagogisches Personal mit einbezogen) müssen für das Thema sensibilisiert werden und wissen, wie sie sich zu verhalten haben, an wen sie sich wenden können, wenn sie von sexueller Gewalt erfahren oder diese beobachten. Nicht selten berichten von sexueller Gewalt Betroffene zunächst den Personen von dem Erlebten, die in der Einrichtungshierarchie weiter unten sind (z.B. Auszubildende, Praktikantinnen und Praktikanten, neue Mitarbeiter/innen) oder wählen Personen, die nicht immer in der Einrichtung präsent sind (z.B. Teilzeitkräfte, Ehrenamtliche) oder die nicht im kontinuierlichen Kontakt mit ihnen sind (z.B. Mitarbeiter/innen aus Servicebereichen wie Hauswirtschaft).

• **Eigene Haltung**

Bei der präventiven Arbeit zum Thema sexuelle Gewalt geht es auch um die eigene Glaubwürdigkeit und Haltung. Mitarbeiter/innen haben eine Vorbildfunktion und sollten bei der Präventionsarbeit ein glaubwürdiges und respektvolles Gegenüber im Denken und alltäglichen Handeln sein. Dazu zählen zum Beispiel ein klarer Umgang mit eigenen Grenzen und die Akzeptanz der Grenzen anderer. Ein nicht diskriminierender und respektvoller Umgang mit anderen Menschen setzt zudem eine persönliche Haltung voraus, die das Gegenüber als gleichwertige und zu respektierende Person ansieht. Alle Mitarbeitenden sollten dabei unterstützt werden, kontinuierlich ihre eigenen Haltungen zu reflektieren und zu überprüfen.

• **Aufklärung/Information/Fortbildung für Klientinnen und Klienten und deren Angehörige**

Im Rahmen der Primärprävention sind Heimbewohner/innen, Klientinnen und Klienten und Einrichtungsnutzer/innen eine zentrale Zielgruppe. Sie können sowohl potenziell von

⁴¹ Z. B. Caritasverband für das Erzbistum Paderborn e. V.; Weiterbildung wird in Kooperation mit der IN VIA Akademie im Meinwerk Institut angeboten; im Internet unter:
http://www.meinwerk.de/fileadmin/pdf/Akademie/Pflege_1_12_small.pdf (29.07.2013)

sexueller Gewalt Betroffene als auch potenziell übergriffige Personen sowie potenzielle Zeugen/Zeuginnen bzw. erste Ansprechpersonen für die Betroffenen sein.

Zunächst sollten Frauen und Männer mit Behinderungen darüber informiert und aufgeklärt werden, was sexuelle Übergriffe und sexuelle Gewalt sind. Alle Menschen sollten wissen, welche Verhaltensweisen in Ordnung sind und wo persönliche Grenzen überschritten werden. Nicht alle Menschen haben gelernt, ihre (Körper)Grenzen klar zu definieren, um z.B. einordnen zu können, welche Berührungen angenehm und erlaubt und welche unangenehm und verboten sind. Nicht alle Menschen merken, wenn sie die (Körper)Grenzen anderer überschreiten. Es empfiehlt sich deshalb, sich gemeinsam mit Menschen mit Behinderungen mit dem Thema „Meine (Körper)Grenzen“ auseinander zu setzen und Regeln für den Umgang miteinander aufzustellen.

Anregungen für Präventionsthemen⁴²

- ✓ Thema Grenzen setzen und akzeptieren
- ✓ Thema Nähe und Distanz
- ✓ Informationen über Körper
- ✓ Informationen über Gefühle
- ✓ Informationen über Sexualität
- ✓ Informationen zu selbstbestimmter Sexualität
- ✓ Informationen zu sexueller Gewalt
- ✓ Förderung der Ich-Stärke, der Eigenständigkeit und des Selbstbewusstseins
- ✓ Informationen über Unterstützungsmöglichkeiten zur selbstbestimmten Lebensführung und über das persönliche Budget (z.B. selbstbestimmte Assistenz)
- ✓ Informationen über Rechte und Rechtsansprüche

Menschen mit Behinderungen sollten über ihre Rechte aufgeklärt werden, z.B. um zu wissen, dass sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz vom Arbeitgeber verhindert werden muss und dass Heimleitungen zum Schutz der Würde der Bewohner/innen verpflichtet sind. Sie sollten wissen, wie die Beschwerdewege aussehen: Wer sind die internen und externen Ansprechpersonen, wie und wann erreiche ich diese, was muss ich sagen, was nicht, was macht der Beschwerderat mit den Informationen.

Es empfiehlt sich, die Information über Ansprechpersonen und ihre Erreichbarkeit für alle sichtbar in der Einrichtung zu platzieren. Darüber hinaus sollte ein „Notfall-Leitfaden“ mit kurzen Hinweisen zum Umgang mit akuter sexueller Gewalt sowie mit relevanten Kontaktdaten an alle Bewohner/innen und Nutzer/innen (in unterschiedlichen Darstellungsformen) verteilt werden.

Generell sollten Informationen angepasst an die jeweiligen Fähigkeiten der Personen vermittelt werden (z.B. in einfacher Sprache⁴³) und Informationsmaterial barrierefrei zur Verfügung gestellt werden. Barrierefrei heißt hier beispielsweise auch, dass die Informationen an Orten in der Einrichtung angebracht sind, die auch für Menschen, die auf die Nutzung eines Rollstuhls angewiesen sind, gut erreichbar sind.

42 Vgl. Wildwasser Freiburg e. V. 2002, S. 35ff (Präventionsbausteine)

43 Z. B. „Was tun bei sexueller Gewalt?“ – wichtige Informationen für Frauen und Mädchen in Leichter Sprache hrsg. von der Senatsverwaltung für Wirtschaft, Technologie und Frauen, Berlin oder die Webseite des Instituts für Menschenrechte „Ich kenne meine Rechte“ unter: <http://www.ich-kenne-meine-rechte.de/> (29.07.2013)

Tipps für Präventionsmaßnahmen

- ✓ Gruppenangebote, die Selbst- und Fremdbestimmung bzw. Möglichkeiten der selbstbestimmten Lebensgestaltung zum Thema haben.
- ✓ Nach Geschlechtern getrennte Gruppenangebote, in denen regelmäßig Themen wie z.B. Flirten, Beziehung, Partnerschaft und Sexualität thematisiert werden.
- ✓ Geschlechterheterogene Gruppenarbeiten, bei denen die Teilnehmenden die Möglichkeit haben, sich ihre Wünsche und Bedürfnisse in Bezug auf Flirten, Beziehung und Partnerschaft mitzuteilen und ggf. im Rollenspiel auszuprobieren.
- ✓ Selbstbehauptungs- und Selbstverteidigungskurse⁴⁴
- ✓ Theaterpädagogische Angebote: z. B. ein präventives interaktives Figurentheater für Menschen mit Lern-/geistiger Behinderung zum Thema sexuelle Gewalt. Das Figurentheater beinhaltet eine Eltern- bzw. Fachinformationsveranstaltung vor der Aufführung und ein Auffrischungsbesuch nach der Vorführung.⁴⁵

Auch Angehörige sollten in die Präventionsarbeit mit einbezogen und für das Thema sexuelle Gewalt sensibilisiert werden. Zum einen, da die Thematik oftmals nicht im Bewusstsein der Angehörigen ist.⁴⁶ Zum anderen stellt ein gut informiertes und sensibles Umfeld einen Schutz für potenzielle Opfer dar, beugt bei stattgefundenen sexuellen Übergriffen einer Re-Viktimisierung der Betroffenen vor und unterstützt damit insgesamt den Bewältigungsprozess.

44 Mädchen und Frauen, die Leistungen zur medizinischen Rehabilitation oder zur Teilhabe am Arbeitsleben erhalten, können nach § 44 Abs. 2 Nr. 3 SGB IX „Übungen zur Stärkung des Selbstbewusstseins“ als ergänzende Leistungen beantragen. Ziel der Übungen ist es, eine positive Selbsteinschätzung an die Stelle einer bisherigen Defizitorientierung treten zu lassen, eigene Stärken zu entdecken und Techniken zu erlernen, um sich gezielt zu wehren.“ (Zinsmeister 2011, S. 132). Adressen von Anbieterinnen von Selbstverteidigungs- und Selbstbehauptungskursen für Mädchen und Frauen mit Behinderungen finden sich auf der Homepage des Hessischen Koordinationsbüros für behinderte Frauen: <http://www.fab-kassel.de/hkbf/selbstverteidigung.html> (29.07.2013)

45 Vgl. Caritasverband für das Erzbistum Paderborn e. V. 2011, 23 ff

46 Vgl. ebd., S. 5

5. Literatur

- Bender, Doris/Lösel, Friedrich (2002): Risiko- und Schutzfaktoren in der Ätiologie und Bewältigung von Misshandlung und Vernachlässigung. In: Bange/Körner (Hrsg.): Handwörterbuch Sexueller Missbrauch. Göttingen 2002, S. 493 – 501.
- Bundesfraktion Bündnis 90/ Die Grünen (Hrsg.) (1996): Das Tabu im Tabu. Sexualisierte Gewalt gegen Frauen und Mädchen mit Behinderung.
- Bundesministerium für Justiz (2006): Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Online unter: <http://www.gesetze-im-internet.de/agg/BJNR189710006.html> (29.07.2013)
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (Hrsg.) (2007): Einmischen Mitmischen. Informationsbroschüre für behinderte Mädchen und Frauen. Online unter <http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/Einmischen-Mitmischen,property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf> (29.07.2013)
- Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung (BZgA) (2010): Forum Sexualaufklärung und Familienplanung, Heft 1 - 2010. Köln
- Caritasverband für das Erzbistum Paderborn e.V. (Hrsg.)(2010): Abschlussbericht Netzwerk gegen sexuelle Gewalt an Menschen mit Lern-/geistiger Behinderung – Prävention und Beratung. Paderborn. Online unter: <http://www.caritas-paderborn.de/78504.html> (29.07.2013)
- Deutscher Berufsverband für Soziale Arbeit (DBSH) (o.J.): Ethische Prinzipien. Online unter: <http://www.dbsh.de/beruf/berufsethik/berufsethische-prinzipien.htm> (29.07.2013)
- Deutscher Paritätischer Wohlfahrtsverband – Gesamtverband (Hrsg.) (2010): Arbeitshilfe – Schutz vor sexualisierter Gewalt in Diensten und Einrichtungen. Berlin.
- Diakonieverbund Schweicheln e.V. (Hrsg.) (2004): Handlungsorientierungen für die Praxis zum grenzwahrenden Umgang mit Mädchen und Jungen und zum sicheren Handeln in Fällen von (massivem) Fehlverhalten. Hiddenhausen.
- Die deutschen Bischöfe – Kommission für Erziehung und Schule (2010): Prävention von sexualisierter Gewalt an Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen. Handreichung für katholische Schulen, Internate und Kindertageseinrichtungen, Nr. 32. Hrsg. vom Sekretariat der Deutschen Bischofs-konferenz. Bonn.
- Enders, Ursula (2004): Traumatisierte Institutionen. Wenn eine Einrichtung zum Tatort sexueller Ausbeutung durch einen Mitarbeiter/eine Mitarbeiterin wurde. Online unter: http://www.Zartbitter.de/0/Eltern_und_Fachleute/6030_traumatisierte_institutionen.pdf (29.07.2013)
- Enders, Ursula/Kossatz, Yücel/Kelkel, Martin/Eberhardt, Bernd (2010): Zur Differenzierung zwischen Grenzverletzungen, Übergriffen und strafrechtlich relevanten Formen der Gewalt im pädagogischen Alltag. Online unter: http://www.praevention-bildung.dbk.de/fileadmin/redaktion/praevention/microsite/Downloads/Zartbitter_Grenzu_ebergriffeStraftaten.pdf (29.07.2013)
- Fegert, Jörg/Wolff, Mechthild (Hrsg.) (2006): Sexueller Missbrauch durch Professionelle in Institutionen. Prävention und Intervention – ein Werkbuch. Weinheim.
- Hermes, Gisela/ Faber, Brigitte (Hrsg.) (2001): Mit Stock, Tick und Prothese. Das Grundlagenbuch zur Beratung behinderter Frauen. Kassel.
- International Disability Foundation (1998): The World Disability Report. Disability '99. Genf.
- Klein, Susanne/Wawrock, Silke (1999): Sexuelle Gewalt gegen Mädchen und Frauen mit geistiger Behinderung als Thema in Wohneinrichtungen der Behindertenhilfe. In: KiZ - Kind im Zentrum im Evangelischen Jugend- und Fürsorgewerk (Hrsg.): Wege aus dem Labyrinth. Erfahrungen mit familienorientierter Arbeit zu sexuellem Missbrauch. Berlin 1999, S. 201 – 216.
- Klein, Susanne/Wawrock, Silke/Fegert, Jörg M. (1998): Sexuelle Gewalt in der Lebenswirklichkeit von Mädchen und Frauen mit geistiger Behinderung - die Sicht der Betroffenen. Analyse bestehender institutioneller Hilfsmöglichkeiten und eine bedarfsorientierte Versorgungsplanung. Unveröffent-lichter Abschlussbericht. Berlin.

- Krahé, Barbara (2008): Verbreitungsgrad und Risikofaktoren sexueller Aggression bei Jugendlichen und jungen Erwachsenen. In: IzKK-Nachrichten 1/2008, S. 8 – 13.
- Kruse, Thorsten (2002): Täterprävention. In: Bange/Körner (Hrsg.): Handwörterbuch Sexueller Missbrauch. Göttingen 2002, S. 646 - 649.
- May, Angela/Remus, Norbert/Bundesarbeitsgemeinschaft Prävention & Prophylaxe e.V. (Hrsg.) (2004): Sexualisierte Gewalt gegen Menschen mit Behinderungen. Berlin.
- Noack, Cornelia/Schmidt, Hanna J. (1996): Sexuelle Gewalt gegen Menschen mit geistiger Behinderung. Eine verleugnete Realität. Esslingen am Neckar.
- Paritätischer Wohlfahrtsverband Landesverband Berlin e.V. (Hrsg.)(2010): Mädchen und Jungen vor sexueller Gewalt in Institutionen schützen. Handlungsempfehlungen zur Prävention von sexuellem Missbrauch in Institutionen der Jugendhilfe, Kinder- und Jugendfreizeiteinrichtungen, Schule und Kindertagesbetreuungen. Berlin.
- Schröttle, Monika u.a. (2011): Lebenssituation und Belastungen von Frauen mit Beeinträchtigungen und Behinderungen in Deutschland. Online unter: http://www.unibielefeld.de/IFF/for/zentrale_ergebnisse_kurzfassung.pdf (29.07.2013)
- Senatsverwaltung für Wirtschaft, Arbeit und Frauen (Hrsg.) (2006): Scheinbar nirgendwo und doch überall - sexuelle Gewalt an Mädchen und Frauen mit Behinderungen. Dokumentation der Fachtagung am 25. November 2004 in Berlin anlässlich des Internationalen Tages zur Beendigung jeder Form von Gewalt gegen Frauen.
- Senatsverwaltung für Wirtschaft, Technologie und Frauen (Hrsg.) (o.J.): „Was tun bei sexueller Gewalt?“ – Wichtige Informationen für Frauen und Mädchen in Leichter Sprache. Berlin.
- United Nations (UN) (1996): Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (UN-Behindertenrechtskonvention). Online unter: http://www.institut-fuer-menschenrechte.de/fileadmin/user_upload/PDF-Dateien/Pakte_Konventionen/CRPD_behindertenrechtskonvention/crpd_de.pdf (29.07.2013)
- Wildwasser Freiburg e.V. (2002): Ein Handbuch für Prävention und Beratung. Gegen sexuelle Gewalt an Mädchen und Frauen mit Körperbehinderung. Freiburg.
- Wolter, Birgit (2005): „Resilienzforschung“ – das Geheimnis der inneren Stärke... In: systema 3/2005, S. 299 – 304. 19 Jahrgang.
- Zemp, Aiha (2010): „Ich bestimme selbst!“ Prävention von sexueller Gewalt bei Menschen mit einer Behinderung. In: BZgA Forum 1 -2010, S. 27 – 31.
- Zemp, Aiha/Pircher, Erika (Hrsg.) (1996): „Weil das alles weh tut mit Gewalt“. Sexuelle Ausbeutung von Mädchen und Frauen mit Behinderung. Bundesministerium für Frauen. Schriftenreihe der Frauenministerin. Bd. 10. Wien.
- Zemp, Aiha/Pircher, Erika/Neubauer, Elfriede Ch. (1998): Sexuelle Ausbeutung von Mädchen und Frauen mit Behinderung. In: Amann/Wipplinger (Hrsg.): Sexueller Missbrauch – Überblick zu Forschung, Beratung und Therapie. Ein Handbuch. Tübingen 1998, S. 738 – 755.
- Zemp, Aiha/Pircher, Erika/Schoibl, Heinz (1997): Sexualisierte Gewalt im behinderten Alltag. Jungen und Männer mit Behinderung als Opfer und Täter. Bundesministerium für Frauenangelegenheiten und Verbraucherschutz (Österreich). Online-Dokument: <http://bidok.uibk.ac.at/library/zemp-gewalt.html> (29.07.2013)
- Zinsmeister, Julia (2011): Gewaltschutz in sozialen Einrichtungen für Frauen mit Behinderungen. In: FH Frankfurt am Main, FB Soziale Arbeit und Gesundheit (Hrsg.): Grenzverletzungen – Institutionelle Mittäterschaft in Einrichtungen der Sozialen Arbeit. Frankfurt 2011, S. 125 – 143.
- Zinsmeister, Julia (Hrsg.) (2003): Sexuelle Gewalt gegen behinderte Menschen und das Recht. Gewaltprävention und Opferschutz zwischen Behindertenhilfe und Strafjustiz. Opladen.

6 Anhang

Ausgewählte Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung, 13. Abschnitt Strafgesetzbuch (StGB)

§ 174 StGB: Sexueller Missbrauch von Schutzbefohlenen

- (1) Wer sexuelle Handlungen
 1. an einer Person unter sechzehn Jahren, die ihm zur Erziehung, zur Ausbildung oder zur Betreuung in der Lebensführung anvertraut ist,
 2. an einer Person unter achtzehn Jahren, die ihm zur Erziehung, zur Ausbildung oder zur Betreuung in der Lebensführung anvertraut oder im Rahmen eines Dienst- oder Arbeitsverhältnisses untergeordnet ist, unter Missbrauch einer mit dem Erziehungs-, Ausbildungs-, Betreuungs-, Dienst- oder Arbeitsverhältnis verbundenen Abhängigkeit oder
 3. an seinem noch nicht achtzehn Jahre alten leiblichen oder angenommenen Kind vornimmt oder an sich von dem Schutzbefohlenen vornehmen lässt, wird mit einer Freiheitsstrafe von drei Monaten bis zu fünf Jahren bestraft.
- (2) Wer unter den Voraussetzungen des Absatzes 1 Nr. 1 bis 3
 1. sexuelle Handlungen vor dem Schutzbefohlenen vornimmt oder
 2. den Schutzbefohlenen dazu bestimmt, dass er sexuelle Handlungen vor ihm vornimmt,um sich oder den Schutzbefohlenen hierdurch sexuell zu erregen, wird mit Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren oder mit Geldstrafe bestraft.
- (3) Der Versuch ist strafbar.
- (4) In den Fällen des Absatzes 1 Nr. 1 oder des Absatzes 2 in Verbindung mit Absatz 1 Nr. 1 kann das Gericht von einer Bestrafung nach dieser Vorschrift absehen, wenn bei Berücksichtigung des Verhaltens des Schutzbefohlenen das Unrecht der Tat gering ist.

§ 174a StGB: Sexueller Missbrauch von Gefangenen, behördlich Verwahrten oder Kranken und Hilfsbedürftigen in Einrichtungen

- (1) Wer sexuelle Handlungen an einer gefangenen oder auf behördliche Anordnung verwahrten Person, die ihm zur Erziehung, Ausbildung, Beaufsichtigung oder Betreuung anvertraut ist, unter Missbrauch seiner Stellung vornimmt oder an sich von der gefangenen oder verwahrten Person vornehmen lässt, wird mit Freiheitsstrafe von drei Monaten bis zu fünf Jahren bestraft.
- (2) Ebenso wird bestraft, wer eine Person, die in einer Einrichtung für kranke oder hilfsbedürftige Menschen aufgenommen und ihm zur Beaufsichtigung oder Betreuung anvertraut ist, dadurch missbraucht, dass er unter Ausnutzung der Krankheit oder Hilfsbedürftigkeit dieser Person sexuelle Handlungen an ihr vornimmt oder an sich von ihr vornehmen lässt.
- (3) Der Versuch ist strafbar.

§ 174b StGB: Sexueller Missbrauch unter Ausnutzung einer Amtsstellung

- (1) Wer als Amtsträger, der zur Mitwirkung an einem Strafverfahren oder an einem Verfahren zur Anordnung einer freiheitsentziehenden Maßregel der Besserung und Sicherung oder einer behördlichen Verwahrung berufen ist, unter Missbrauch der durch das Verfahren begründeten Abhängigkeit sexuelle Handlungen an demjenigen, gegen den sich das Verfahren richtet, vornimmt oder an sich von dem anderen vornehmen lässt, wird mit Freiheitsstrafe von drei Monaten bis zu fünf Jahren bestraft.
- (2) Der Versuch ist strafbar.

§ 174c StGB: Sexueller Missbrauch unter Ausnutzung eines Beratungs-, Behandlungs- oder Betreuungsverhältnisses

- (1) Wer sexuelle Handlungen an einer Person, die ihm wegen einer geistigen oder seelischen Krankheit oder Behinderung einschließlich einer Suchtkrankheit oder wegen einer körperlichen Krankheit oder Behinderung zur Beratung, Behandlung oder Betreuung anvertraut ist, unter Missbrauch des Beratungs-, Behandlungs- oder Betreuungsverhältnisses vornimmt oder an sich von ihr vornehmen lässt, wird mit Freiheitsstrafe von drei Monaten bis zu fünf Jahren bestraft.
- (2) Ebenso wird bestraft, wer sexuelle Handlungen an einer Person, die ihm zur psychotherapeutischen Behandlung anvertraut ist, unter Missbrauch des Behandlungsverhältnisses vornimmt oder an sich von ihr vornehmen lässt.
- (3) Der Versuch ist strafbar.

§ 176 StGB: Sexueller Missbrauch von Kindern

- (1) Wer sexuelle Handlungen an einer Person unter vierzehn Jahren (Kind) vornimmt oder an sich von dem Kind vornehmen lässt, wird mit Freiheitsstrafe von sechs Monaten bis zu zehn Jahren bestraft.
- (2) Ebenso wird bestraft, wer ein Kind dazu bestimmt, dass es sexuelle Handlungen an einem Dritten vornimmt oder von einem Dritten an sich vornehmen lässt.
- (3) In besonders schweren Fällen ist auf Freiheitsstrafe nicht unter einem Jahr zu erkennen.
- (4) Mit Freiheitsstrafe von drei Monaten bis zu fünf Jahren wird bestraft, wer
 1. sexuelle Handlungen vor einem Kind vornimmt,
 2. ein Kind dazu bestimmt, dass es sexuelle Handlungen vor ihm oder einem Dritten vornimmt,
 3. auf ein Kind durch Schriften (§ 11 Abs. 3) einwirkt, um es zu sexuellen Handlungen zu bringen, die es an oder vor dem Täter oder einem Dritten vornehmen oder von dem Täter oder einem Dritten an sich vornehmen lassen soll,
 4. auf ein Kind durch Vorzeigen pornographischer Abbildungen oder Darstellungen, durch Abspielen von Tonträgern pornographischen Inhalts oder durch entsprechende Reden einwirkt.
- (5) Mit Freiheitsstrafe von drei Monaten bis zu fünf Jahren wird bestraft, wer ein Kind für eine Tat nach den Absätzen 1 bis 4 anbietet oder nachzuweisen verspricht oder wer sich mit einem anderen zu einer solchen Tat verabredet.

§ 176a StGB: Schwere sexueller Missbrauch von Kindern

- (1) Der sexuelle Missbrauch von Kindern wird in den Fällen des § 176 Abs. 1 und 2 mit Freiheitsstrafe nicht unter einem Jahr bestraft, wenn der Täter innerhalb der letzten fünf Jahre wegen einer solchen Straftat rechtskräftig verurteilt worden ist.
- (2) Der sexuelle Missbrauch von Kindern wird in den Fällen des § 176 Abs. 1 und 2 mit Freiheitsstrafe nicht unter zwei Jahren bestraft, wenn
 1. eine Person über achtzehn Jahren mit dem Kind den Beischlaf vollzieht oder ähnliche sexuelle Handlungen an ihm vornimmt oder an sich von ihm vornehmen lässt, die mit einem Eindringen in den Körper verbunden sind,
 2. die Tat von mehreren gemeinschaftlich begangen wird oder
 3. der Täter das Kind durch die Tat in die Gefahr einer schweren Gesundheitsschädigung oder einer erheblichen Schädigung der körperlichen oder seelischen Entwicklung bringt.
- (3) Mit Freiheitsstrafe nicht unter zwei Jahren wird bestraft, wer in den Fällen des § 176 Abs. 1 bis 3, 4 Nr. 1 oder Nr. 2 oder des § 176 Abs. 6 als Täter oder anderer Beteiligter in der Absicht handelt, die Tat zum Gegenstand einer pornographischen Schrift (§ 11 Abs. 3) zu machen, die nach § 184b Abs. 1 bis 3 verbreitet werden soll.

- (4) In minder schweren Fällen des Absatzes 1 ist auf Freiheitsstrafe von drei Monaten bis zu fünf Jahren, in minder schweren Fällen des Absatzes 2 auf Freiheitsstrafe von einem Jahr bis zu zehn Jahren zu erkennen.
- (5) Mit Freiheitsstrafe nicht unter fünf Jahren wird bestraft, wer das Kind in den Fällen des § 176 Abs. 1 bis 3 bei der Tat körperlich schwer misshandelt oder durch die Tat in die Gefahr des Todes bringt.
- (6) In die in Absatz 1 bezeichnete Frist wird die Zeit nicht eingerechnet, in welcher der Täter auf behördliche Anordnung in einer Anstalt verwahrt worden ist. Eine Tat, die im Ausland abgeurteilt worden ist, steht in den Fällen des Absatzes 1 einer im Inland abgeurteilten Tat gleich, wenn sie nach deutschem Strafrecht eine solche nach § 176 Abs. 1 oder 2 wäre.

§ 176b StGB: Sexueller Missbrauch von Kindern mit Todesfolge

Verursacht der Täter durch den sexuellen Missbrauch (§§ 176 und 176a) wenigstens leichtfertig den Tod des Kindes, so ist die Strafe lebenslange Freiheitsstrafe oder Freiheitsstrafe nicht unter zehn Jahren.

§ 177 StGB: Sexuelle Nötigung, Vergewaltigung

- (1) Wer eine andere Person
 1. mit Gewalt,
 2. durch Drohung mit gegenwärtiger Gefahr für Leib oder Leben oder
 3. unter Ausnutzung einer Lage, in der das Opfer der Einwirkung des Täters schutzlos ausgeliefert ist, nötigt, sexuelle Handlungen des Täters oder eines Dritten an sich zu dulden oder an dem Täter oder einem Dritten vorzunehmen, wird mit Freiheitsstrafe nicht unter einem Jahr bestraft.
- (2) In besonders schweren Fällen ist die Strafe Freiheitsstrafe nicht unter zwei Jahren. Ein besonders schwerer Fall liegt in der Regel vor, wenn
 1. der Täter mit dem Opfer den Beischlaf vollzieht oder ähnliche sexuelle Handlungen an dem Opfer vornimmt oder an sich von ihm vornehmen lässt, die dieses besonders erniedrigen, insbesondere, wenn sie mit einem Eindringen in den Körper verbunden sind (Vergewaltigung), oder
 2. die Tat von mehreren gemeinschaftlich begangen wird.
- (3) Auf Freiheitsstrafe nicht unter drei Jahren ist zu erkennen, wenn der Täter
 1. eine Waffe oder ein anderes gefährliches Werkzeug bei sich führt,
 2. sonst ein Werkzeug oder Mittel bei sich führt, um den Widerstand einer anderen Person durch Gewalt oder Drohung mit Gewalt zu verhindern oder zu überwinden, oder das Opfer durch die Tat in die Gefahr einer schweren Gesundheitsschädigung bringt.
- (4) Auf Freiheitsstrafe nicht unter fünf Jahren ist zu erkennen, wenn der Täter
 1. bei der Tat eine Waffe oder ein anderes gefährliches Werkzeug verwendet oder
 2. das Opfer
 - a) bei der Tat körperlich schwer misshandelt oder
 - b) durch die Tat in die Gefahr des Todes bringt.
- (5) In minder schweren Fällen des Absatzes 1 ist auf Freiheitsstrafe von sechs Monaten bis zu fünf Jahren, in minder schweren Fällen der Absätze 3 und 4 auf Freiheitsstrafe von einem Jahr bis zu zehn Jahren zu erkennen.

§ 178 StGB: Sexuelle Nötigung und Vergewaltigung mit Todesfolge

Verursacht der Täter durch die sexuelle Nötigung oder Vergewaltigung (§ 177) wenigstens leichtfertig den Tod des Opfers, so ist die Strafe lebenslange Freiheitsstrafe oder Freiheitsstrafe nicht unter zehn Jahren.

§ 179 StGB: Sexueller Missbrauch widerstandsunfähiger Personen

- (1) Wer eine andere Person, die
 1. wegen einer geistigen oder seelischen Krankheit oder Behinderung einschließlich einer Suchtkrankheit oder wegen einer tiefgreifenden Bewusstseinsstörung oder
 2. körperlich zum Widerstand unfähig ist, dadurch missbraucht, dass er unter Ausnutzung der Widerstandsunfähigkeit sexuelle Handlungen an ihr vornimmt oder an sich von ihr vornehmen lässt, wird mit Freiheitsstrafe von sechs Monaten bis zu zehn Jahren bestraft.
- (2) Ebenso wird bestraft, wer eine widerstandsunfähige Person (Absatz 1) dadurch missbraucht, dass er sie unter Ausnutzung der Widerstandsunfähigkeit dazu bestimmt, sexuelle Handlungen an einem Dritten vorzunehmen oder von einem Dritten an sich vornehmen zu lassen.
- (3) In besonders schweren Fällen ist auf Freiheitsstrafe nicht unter einem Jahr zu erkennen.
- (4) Der Versuch ist strafbar.
- (5) Auf Freiheitsstrafe nicht unter zwei Jahren ist zu erkennen, wenn
 1. der Täter mit dem Opfer den Beischlaf vollzieht oder ähnliche sexuelle Handlungen an ihm vornimmt oder an sich von ihm vornehmen lässt, die mit einem Eindringen in den Körper verbunden sind,
 2. die Tat von mehreren gemeinschaftlich begangen wird oder
 3. der Täter das Opfer durch die Tat in die Gefahr einer schweren Gesundheitsschädigung oder einer erheblichen Schädigung der körperlichen oder seelischen Entwicklung bringt.
- (6) In minder schweren Fällen des Absatzes 5 ist auf Freiheitsstrafe von einem Jahr bis zu zehn Jahren zu erkennen.
- (7) § 177 Abs. 4 Nr. 2 und § 178 gelten entsprechend.

§ 182 StGB: Sexueller Missbrauch von Jugendlichen

- (1) Eine Person über achtzehn Jahre, die eine Person unter sechzehn Jahren dadurch missbraucht, dass sie
 1. unter Ausnutzung einer Zwangslage oder gegen Entgelt sexuelle Handlungen an ihr vornimmt oder an sich vornehmen lässt oder
 2. diese unter Ausnutzung einer Zwangslage dazu bestimmt, sexuelle Handlungen an einem Dritten vorzunehmen oder von einem Dritten an sich vornehmen zu lassen, wird mit Freiheitsstrafe bis zu fünf Jahren oder mit Geldstrafe bestraft.
- (2) Eine Person über einundzwanzig Jahren, die eine Person unter sechzehn Jahren dadurch missbraucht, dass sie
 1. sexuelle Handlungen an ihr vornimmt oder an sich von ihr vornehmen lässt oder
 2. diese dazu bestimmt, sexuelle Handlungen an einem Dritten vorzunehmen oder von einem Dritten an sich vornehmen zu lassen, und dabei die fehlende Fähigkeit des Opfers zur sexuellen Selbstbestimmung ausnutzt, wird mit Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren oder mit Geldstrafe bestraft.
- (3) In den Fällen des Absatzes 2 wird die Tat nur auf Antrag verfolgt, es sei denn, dass die Strafverfolgungsbehörde wegen des besonderen öffentlichen Interesses an der Strafverfolgung ein Einschreiten von Amts wegen für geboten hält.
- (4) In den Fällen der Absätze 1 und 2 kann das Gericht von Strafe nach diesen Vorschriften absehen, wenn bei Berücksichtigung des Verhaltens der Person, gegen die sich die Tat richtet, das Unrecht der Tat gering ist.

§ 183 StGB: Exhibitionistische Handlungen

- (1) Ein Mann, der eine andere Person durch eine exhibitionistische Handlung belästigt, wird mit Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr oder mit Geldstrafe bestraft.
- (2) Die Tat wird nur auf Antrag verfolgt, es sei denn, dass die Strafverfolgungsbehörde wegen des besonderen öffentlichen Interesses an der Strafverfolgung ein Einschreiten von Amts wegen für geboten hält.

- (3) Das Gericht kann die Vollstreckung einer Freiheitsstrafe auch dann zur Bewährung aussetzen, wenn zu erwarten ist, dass der Täter erst nach einer längeren Heilbehandlung keine exhibitionistischen Handlungen mehr vornehmen wird.
- (4) Absatz 3 gilt auch, wenn ein Mann oder eine Frau wegen einer exhibitionistischen Handlung
1. nach einer anderen Vorschrift, die im Höchstmaß Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr oder Geldstrafe androht, oder
 2. nach § 174 Abs. 2 Nr. 1 oder § 176 Abs. 4 Nr. 1 bestraft wird.

§ 183a StGB: Erregung öffentlichen Ärgernisses

Wer öffentlich sexuelle Handlungen vornimmt und dadurch absichtlich oder wissentlich ein Ärgernis erregt, wird mit Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr oder mit Geldstrafe bestraft, wenn die Tat nicht in § 183 mit Strafe bedroht ist.

§ 184g StGB: Begriffsbestimmungen

Im Sinne dieses Gesetzes sind

1. sexuelle Handlungen nur solche, die im Hinblick auf das jeweils geschützte Rechtsgut von einiger Erheblichkeit sind,
2. sexuelle Handlungen vor einem anderen nur solche, die vor einem anderen vorgenommen werden, der den Vorgang wahrnimmt.

Muster-Dienstvereinbarung

zur Verhinderung sexueller Belästigung und sexualisierter Gewalt gegen Menschen mit Behinderungen in Einrichtungen der Behindertenhilfe

Im Folgenden sind Begriffe, die je nach Träger unterschiedlich zu füllen sind, kursiv gesetzt.

Name des Trägers/der Institution (im Folgenden Arbeitgeber ggf. Arbeitgeberin) vertreten durch Name, Funktion und der Betriebsrat ggf. Personalrat vertreten durch Name, Funktion schließen nach Abstimmung mit dem Werkstattrat bzw. dem Einrichtungsbeirat und dem Angehörigen-, Betreuerinnen und Betreuerrat folgende Dienstvereinbarung (im Folgenden DV):

Präambel

Ziel der DV ist der Schutz vor sexueller Belästigung und sexualisierter Gewalt in allen Einrichtungen des oben genannten Arbeitgebers. Sexuelle Übergriffe und sexualisierte Gewalt verletzen die Menschenwürde der Betroffenen, sie gefährden deren Gesundheit, beeinträchtigen die Arbeitsfähigkeit und Lebensfreude und haben nicht selten zugleich eine diskriminierende Wirkung. Der Arbeitgeber und der Betriebsrat sind daher verpflichtet, derartige Verletzungen präventiv zu verhindern und gegen Täterinnen und Täter vorzugehen.

Diese Verpflichtung ergibt sich unter anderem aus §§ 1-3 ff., 12, 17 AGG, §75 BetrVerfG, Art. 16 UN-Behindertenrechtskonvention (BRK), § 1 SGB IX, § 139 SGB IX, § 14 WerkstättenVO sowie §§ 6, 8 und 9 Hessisches Gesetz über Betreuungs- und Pflegeleistungen (HGBP).

Allgemeines

§ 1 Zielgruppe

- (1) Diese DV verpflichtet unmittelbar alle vom Betriebsrat vertretenen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sowie die Organe des Arbeitgebers.
- (2) Einbezogen in den Anwendungsbereich dieser DV sind neben den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern alle zur Ausbildung Beschäftigten, Praktikantinnen und Praktikanten, FSJ-Beschäftigte, BFD-Beschäftigte, Honorarkräfte und regelmäßig als Ehrenamtliche tätige Personen. Der Arbeitgeber verpflichtet sich, soweit als möglich, die in dieser DV formulierten Pflichten auf diesen Personenkreis auszudehnen.
- (3) Einbezogen in den Schutzbereich sind auch alle Personen, die wegen eines besonderen Unterstützungsbedarfs in Einrichtungen des Arbeitgebers wohnen, arbeiten, beraten oder betreut werden.
- (4) Der Schutz bezieht sich auch auf Übergriffe innerhalb der Einrichtungen, die durch Außenstehende ausgeübt werden.

§ 2 Begriffsbestimmungen

- (1) Sexuelle Grenzüberschreitungen im Sinne dieser DV sind unerwünschte Annäherungen, Berührungen oder Bemerkungen, die der betroffenen Person das

Gefühl geben, in ihrer Individualität und Menschenwürde nicht wahrgenommen zu werden bzw. nicht geschützt zu sein. Leichte Grenzüberschreitungen lassen sich im Zusammenleben und in der Zusammenarbeit nicht immer vermeiden – sie sollten jedoch in jedem Fall Anlass für eine Entschuldigung bzw. ein klärendes Gespräch und ggf. ein Umdenken bezüglich des eigenen Verhaltens sein.

- (2) Sexuelle Grenzüberschreitungen, die beständig wiederholt werden, können den Charakter einer strafrechtlich verbotenen Nachstellung (Stalking) annehmen, wenn sie dazu führen, die Lebensgestaltung der betroffenen Person nachhaltig zu beeinträchtigen (§ 238 StGB).
- (3) Die sexuelle Belästigung im Sinne dieser DV umfasst alle unerwünschten sexuell bestimmten Verhaltensweisen, insbesondere sexuelle Handlungen, entsprechende Berührungen oder die Aufforderung dazu und das unerwünschte Zeigen oder Anbringen pornografischer Bilder.
- (4) Die sexuelle Belästigung ist als Diskriminierung am Arbeitsplatz nach § 3 Abs. 4 AGG verboten, wenn sie sich gegen eine Arbeitnehmerin, einen Arbeitnehmer oder Auszubildende richtet. Dies gilt auch dann, wenn die Belästigung durch die in der Einrichtung betreuten Personen oder durch Besucherinnen bzw. Besucher erfolgt.
- (5) Die sexuelle Belästigung kann strafrechtlich relevant sein, wenn sie den Charakter der Nachstellung annimmt (§ 238 StGB) oder den Tatbestand der Beleidigung (§ 184 StGB) erfüllt.
- (6) Im Umgang mit besonders geschützten Gruppen kann die sexuelle Belästigung einen Straftatbestand des sexuellen Missbrauchs erfüllen. Dies ist grundsätzlich der Fall, wenn Minderjährige von Mitarbeitenden des Arbeitgebers oder von ihren Eltern sexuell belästigt werden (§ 174 StGB). Die sexuelle Belästigung wird u.a. auch dann als sexueller Missbrauch strafrechtlich verfolgt, wenn sie gegenüber einer Person erfolgt, die der Täter bzw. die Täterin wegen einer geistigen oder seelischen Krankheit oder Behinderung berät, behandelt, betreut oder therapiert (§ 174 c StGB). Ein sexueller Übergriff gegen Menschen mit einer Behinderung ist als sexueller Missbrauch strafbar, wenn die Person in der konkreten Situation zum Widerstand unfähig ist (§ 179 StGB). Ebenso wird die Ausnutzung einer Zwangslage von minderjährigen Opfern strafrechtlich verfolgt (§ 182 StGB).
- (7) Sexualisierte Gewalt ist – wie jede Form körperlicher Gewalt – strafbar. Sie wird als sexuelle Nötigung oder Vergewaltigung mit hohen Strafen bedroht (§ 177 StGB). Dies gilt in besonderem Maße, wenn die Gewalt in einer Konstellation sexuellen Missbrauchs ausgeübt wird. Eine Gewalttat setzt voraus, dass das Opfer körperlich oder durch eine Bedrohung mit einem empfindlichen Übel zu einer Handlung oder zum Dulden einer Handlung gezwungen wurde oder wenn der Täter/ die Täterin eine hilflose Lage des Opfers ausgenutzt hat.
- (8) Einer unterlassenen Hilfeleistung (§ 323 c StGB) macht sich schuldig, wer als Zeugin oder Zeuge einer Straftat oder unmittelbar bevorstehenden Gefahr keine Hilfe leistet, obwohl diese ohne nennenswerte eigene Gefährdung möglich wäre. Diejenigen, die persönliche Verantwortung für den Schutz einzelner oder mehrerer Menschen mit Behinderungen tragen (Garantenstellung nach § 13 StGB), können sich auch wegen der Verletzung dieser Schutzpflicht strafbar machen.
- (9) Es besteht keine strafrechtlich sanktionierte Anzeigepflicht, wenn man von der Planung einer der hier behandelten Straftaten oder von deren Durchführung erfährt (§ 138 StGB). Ob eine Anzeige erstattet wird, sollte in jedem Einzelfall unter Abwägung der Vor- und Nachteile für das Opfer der Straftat unter Berücksichtigung der Aspekte der Prävention von Straftaten entschieden werden.

§ 3 Mitteilungspflichten

- (1) Alle in § 1 Abs. 1 genannten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Arbeitgebers wie auch dessen Organe sind verpflichtet, dem Arbeitgeber auf Verlangen ein erweitertes Führungszeugnis vorzulegen, wenn dies von der zuständigen Behörde nach den Regelungen des HPVG angefordert wurde.
- (2) Sie sind darüber hinaus verpflichtet, dem Arbeitgeber unverzüglich anzuzeigen, wenn ein Ermittlungsverfahren wegen einer Straftat gegen die sexuelle Selbstbestimmung

oder wegen Stalking (§§ 174-184 g, 238 StGB) gegen sie eingeleitet wurde. Organe des Arbeitgebers informieren bei einem gegen sie gerichteten Verfahren *den Vorstand / den Beirat oder* die Aufsichtsbehörde.

- (3) Sie sind verpflichtet, die Selbstverpflichtungserklärung zu unterschreiben, die dieser DV anhängt. Eine Kopie dieser Erklärung wird ihnen ausgehändigt.
- (4) Der Arbeitgeber verpflichtet sich, alle in § 1 Abs. 2 genannten Personen, die regelmäßig Kontakt zu Menschen mit Behinderungen in den Einrichtungen des Arbeitgebers haben, die Selbstverpflichtungserklärung unterzeichnen zu lassen, die dieser DV anhängt.

Umgang mit Verstößen

§ 4 Meldung des Vorfalls

- (1) Wird eine Person Opfer einer sexuellen Grenzüberschreitung, sexuellen Belästigung oder sexualisierter Gewalt, kann sie sich zunächst an eine/n Dienstvorgesetzte/n, ihre persönliche Betreuungsperson, an ein Mitglied des Betriebsrats, des Personalrats, des Werkstattrats oder an *die Frauenbeauftragte / die Ombudsperson / die interne bzw. externe Präventionsfachkraft* wenden. Diese sollen den Vorfall nur im Einvernehmen mit der betroffenen Person (und/oder ggf. der gesetzlichen Betreuung) an den Beschwerderat weiter leiten, es sei denn, ein Einschreiten ist wegen einer akuten Gefahr, die nicht anders abgewendet werden kann, erforderlich. Eine Meldung in anonymisierter Form ist zulässig, um ggf. die Prävention verbessern zu können.
- (2) Alternativ kann sich die betroffene Person (und/oder ggf. die gesetzliche Betreuung) auch direkt an den *Beschwerderat* wenden.
- (3) Wer einen Vorfall beobachtet hat oder in anderer Weise davon erfährt, soll die betroffene Person (und/oder ggf. die gesetzliche Betreuung) dazu ermutigen, den Vorfall zu melden. Eine Meldung durch andere Personen soll keinesfalls ohne Wissen, und in der Regel auch nicht ohne die ausdrückliche Zustimmung des Opfers erfolgen, es sei denn, dass eine akute Gefahr für das Opfer oder andere Personen besteht, die nicht anders abgewendet werden kann. Dies schließt eine Gefahrenabschätzung im Fachteam nicht aus.
- (4) Einer Person, die Opfer einer der in § 2 genannten Handlungen wurde, soll die Möglichkeit gegeben werden, auf Kosten des Arbeitgebers die in der Handlungsempfehlung genannte externe *Beratungsstelle / besonders qualifizierte Fachkraft* aufzusuchen, wenn sie diese Unterstützung braucht, um sich für ein aktives Vorgehen gegen den Täter oder die Täterin entscheiden zu können oder sich in anderer Weise zu schützen. Das gleiche gilt für die Person, die von einem entsprechenden Vorfall erfahren hat, wenn das Opfer nicht dazu bereit oder in der Lage ist, sich effektiv zu wehren.
- (5) In jedem Fall soll die betroffene Person (und/oder ggf. die gesetzliche Betreuung) über den weiteren Verlauf des Verfahrens informiert und dieses soweit als möglich mit ihr abgestimmt werden.

§ 5 Beschwerderat

- (1) Es wird ein Beschwerderat aus einem Vertreter / einer Vertreterin des Arbeitgebers, der oder dem Vorsitzenden des Betriebsrats, des Personalrats, des Werkstattrats, der *internen / externen Fachkraft und der Frauenbeauftragten (und ggf. weiteren Personen, die der Schweigepflicht unterliegen)* gebildet.
- (2) Wird dem Beschwerderat ein Vorfall berichtet, so tritt er bei akuter Gefahr unverzüglich, sonst spätestens innerhalb von *2 Wochen* zusammen.
- (3) Der Beschwerderat hat den Auftrag, die Person, die einen Vorfall meldet, zu beraten. Er muss den Vorfall aufklären, wenn die betroffene Person (und/oder ggf. die gesetzliche Betreuung) das wünscht oder wenn eine Aufklärung dringend erforderlich erscheint, um die betroffene Person oder Dritte vor einer schwerwiegenden Gefahr zu schützen. Er darf zu diesem Zweck Personen zu einer Anhörung einladen und Unterlagen, die ihm unter Einhaltung der Datenschutzbestimmungen vorgelegt

werden, auswerten. Er berät den Arbeitgeber hinsichtlich der zu treffenden Maßnahmen.

- (4) Richten sich Vorwürfe gegen den Arbeitgeber oder seine Organe, kann der Beschwerderat sich direkt an die Aufsichtsbehörde wenden.
- (5) Der Beschwerderat fasst jeweils zum Jahresende für den Arbeitgeber einen Bericht über seine Tätigkeit in anonymisierter Form. Dieser Bericht soll auch Empfehlungen zur Prävention enthalten.
- (6) Das Weitere regelt eine Geschäftsordnung, die sich der Beschwerderat in Abstimmung mit dem Arbeitgeber gibt.

§ 6 Pflichten des Arbeitgebers

- (1) Der Arbeitgeber hat, wenn er von einem Vorfall nach § 2 erfährt, sofort geeignete Maßnahmen zu treffen, wenn dies zum Schutz des Opfers notwendig ist. Er soll sich dabei mit Einwilligung des Opfers (und/oder ggf. der gesetzlichen Betreuung) vom Beschwerderat beraten lassen. Im Übrigen leitet er das reguläre Verfahren des Beschwerderats ein, sofern das Opfer dem nicht widerspricht.
- (2) Der Arbeitgeber setzt die vom Beschwerderat vorgeschlagenen Maßnahmen um, sofern diese verhältnismäßig sind und nicht gegen geltendes Recht verstoßen. Er kann weiter gehende Maßnahmen ergreifen. Er ist verantwortlich dafür, dass die Maßnahmen geeignet sind, die in § 2 genannten Verstöße zu verhindern und in angemessener Form gegen die Täter/innen vorgegangen wird (§ 12 AGG).
- (3) Er kann Personen, die einer sexuellen Grenzüberschreitung oder sexueller Gewalt verdächtigt werden, auch dann vorläufig von der Arbeit frei stellen, versetzen oder kündigen, wenn sich der Verdacht weder bestätigen noch widerlegen lässt, wenn nur auf diese Weise sicher gestellt werden kann, dass eine fortbestehende Gefahr ausgeschlossen ist. Der Verdacht soll gegenüber Dritten nicht als Begründung der Maßnahme genannt werden.
- (4) Der Arbeitgeber muss sicherstellen, dass Personen, die einen Vorfall in der bezeichneten Form melden, deswegen nicht benachteiligt werden.
- (5) Im Falle einer gesetzlichen Betreuung die den Bereich Gesundheit und Fürsorge umfasst, hat der Arbeitgeber diese zu informieren.

§ 7 Datenschutz

- (1) Alle am Verfahren nach §§ 4 bis 6 Beteiligten sind im Rahmen des Verfahrens zur Vertraulichkeit und Einhaltung der Datenschutzbestimmungen verpflichtet.
- (2) Auch zum Schutz der Personen, denen eine Handlung nach § 2 vorgeworfen wird, ist das hier genannte Verfahren einzuhalten. Außerdem müssen die im Verfahren beteiligten Personen vor einer möglichen strafrechtlich verbotenen üblen Nachrede oder Verleumdung (§§ 186, 187 StGB) geschützt werden.

Rechte der Betroffenen

§ 8 Rechte der Opfer sexueller Übergriffe und sexualisierter Gewalt

- (1) Wird eine in § 1 genannte Person im Verantwortungsbereich des Täters Opfer sexueller Übergriffe oder sexualisierter Gewalt kann sie (und/oder ggf. die gesetzliche Betreuung) vom Arbeitgeber verlangen, dass eine externe Beratung und ggf. eine therapeutische Begleitung während des internen Verfahrens und ggf. eines anschließenden Gerichtsverfahrens bezahlt wird. Das beinhaltet auch Kosten für Kommunikationshilfen.
- (2) Wenn zur Minderung schädigender Folgen der Tat im Verantwortungsbereich des Täters nötig, soll der Arbeitgeber, wenn ihn eine Mitverantwortung trifft, eine geeignete Therapie oder Rehabilitation bezahlen, sofern diese nicht durch den Täter/die Täterin oder durch einen Sozialleistungsträger bezahlt wird. Weitergehende Rechte nach AGG oder anderen Gesetzen bleiben unberührt.
- (3) Insbesondere soll vermieden werden, dass die vom sexuellen Übergriff oder sexualisierter Gewalt betroffene Person das Gefühl erhält, dass auch die

Person/en, die Hilfe anbieten oder zur Hilfe verpflichtet sind, sich über ihren Willen hinwegsetzen oder den Vorfall zum Anlass nehmen, eigene Ziele auf dem Rücken der Betroffenen zu verfolgen (Vertrauensbruch / Instrumentalisierung).

§ 9 Rechte der Verdächtigten

- (1) Auch einer Person, die einer Handlung nach § 2 bezichtigt wird, soll der Arbeitgeber eine externe Beratung ermöglichen und finanzieren, sofern diese geeignet erscheint, weitere Verstöße im Verantwortungsbereich des Arbeitgebers zu verhindern oder eine Wiedergutmachung zu erleichtern.
- (2) Stellt sich heraus, dass die Vorwürfe unberechtigt erhoben wurden, hat der Arbeitgeber alles zu unternehmen, um den guten Ruf des/der Verdächtigten bei allen, die von den Vorwürfen Kenntnis erhalten haben, in geeigneter Weise zu rehabilitieren.

Prävention

§ 10 Handlungsempfehlung

- (1) Die Vertragsschließenden verpflichten sich, eine Handlungsempfehlung zum Umgang mit sexuellen Grenzüberschreitungen und sexualisierter Gewalt zu erstellen und diese regelmäßig und nach jeder Veränderung allen in § 1 genannten Personen zugänglich zu machen. Die Handlungsempfehlung ist so aufzubereiten, dass sie für alle Menschen mit Behinderungen zugänglich und verständlich ist.
- (2) Die Umsetzung dieser Handlungsempfehlung wird regelmäßig evaluiert und sie wird unter Einbeziehung der Beschäftigten und der vom Arbeitgeber betreuten Personen bzw. ihren Vertretungen auf Grundlage der Evaluationen unter Einbeziehung neuer wissenschaftlicher und praktischer Erkenntnisse weiterentwickelt.

§ 11 Fort- und Weiterbildung

- (1) Der Arbeitgeber verpflichtet sich, alle in § 1 Abs. 1 genannten Personen bezüglich des Inhalts der Dienstvereinbarung und der Handlungsempfehlung zu schulen.
- (2) Der Arbeitgeber verpflichtet sich, regelmäßig Fortbildungen zum Themenbereich sexuelle Grenzüberschreitungen und sexualisierte Gewalt anzubieten. Die Beschäftigten, insbesondere wenn sie Vorgesetzten- oder Ausbildungsaufgaben übernehmen, müssen sich regelmäßig im Sinne der Prävention fortbilden.

§ 12 Auswahlentscheidungen

- (1) Bei der Einstellung von Beschäftigten und bei der Auswahl von den in § 1 Abs. 2 genannten Personen, die mit den in der Einrichtung betreuten Personen regelmäßig Kontakt haben, werden die Vertragsschließenden ein besonderes Augenmerk auf deren Fähigkeit legen, Grenzen zu erkennen und einzuhalten.
- (2) Bei arbeitsrechtlichen Beurteilungen und Beförderungen ist dieser in Abs. 1 genannte Aspekt besonders hoch zu gewichten.

§ 13 Organisation und Infrastruktur

- (1) Der Arbeitgeber verpflichtet sich, in Abstimmung mit dem Beschwerderat eine externe Fachkraft bzw. Fachberatungsstelle zu benennen, an die sich die in § 4 Abs. 3 und 4 genannten Personen wenden können.
- (2) Organisatorische Abläufe und die Infrastruktur sollen im Sinne der Prävention von sexuellen Übergriffen und sexueller Gewalt laufend evaluiert und verbessert werden.

Schlussbestimmungen

§ 14 Anlagen

Die Selbstverpflichtungserklärung für alle beim Arbeitgeber Beschäftigten und die Handlungsempfehlung für den Umgang mit sexuellen Grenzüberschreitungen und sexualisierter Gewalt sind in ihrer jeweils gültigen Fassung Bestandteil dieser Dienstvereinbarung.

§ 15 Salvatorische Klausel

Sollten einzelne Bestimmungen dieser Vereinbarung nicht rechtmäßig sein, bleiben die restlichen Bestimmungen davon unberührt. Die Vereinbarung an sich hat weiter Bestand.

§ 16 Inkrafttreten und Bekanntmachung

Diese Vereinbarung tritt am Tag nach der Unterzeichnung in Kraft. Sie wird allen Beschäftigten ausgehändigt und allen, die wegen einer Behinderung in den Einrichtungen des Arbeitgebers *wohnen, arbeiten, betreut oder beraten* werden, in geeigneter Form bekannt gemacht.

Ort, Datum

Unterschriften der Beteiligten

Selbstverpflichtungserklärung⁴⁷

(Nachname, Vorname)

(Geburtsdatum)

- *Ggf. einleitende Worte des Trägers bzw. Arbeitgebers zum Thema Schutz vor (sexueller) Gewalt*
- 1. Ich achte und unterstütze die *in der Einrichtung lebenden/arbeitenden Menschen* in ihrem Recht auf ein selbstbestimmtes Leben.
- 2. Ich bin mir meiner besonderen Vertrauens- und Autoritätsstellung gegenüber *den in der Einrichtung lebenden/arbeitenden Menschen* bewusst und handele nachvollziehbar und ehrlich. Ich nutze keine Abhängigkeiten aus.
- 3. Ich gehe achtsam und verantwortungsbewusst mit Nähe und Distanz um. Individuelle Grenzen von anderen respektiere ich. Ich unterstütze die *in der Einrichtung lebenden/arbeitenden Menschen* ggf. bei der Grenzsetzung gegenüber Dritten.
- 4. Gegen diskriminierendes, gewalttätiges und sexistisches Verhalten in Wort und/oder Tat beziehe ich Stellung. Abwertungen und Beleidigungen werden von mir benannt und nicht toleriert.
- 5. Ich achte auf jede Form persönlicher Grenzverletzung und leite die notwendigen und angemessenen Maßnahmen zum Schutz der Betroffenen ein. Dabei achte ich das Selbstbestimmungsrecht der Betroffenen.
- 6. Ich habe von meinem Dienstvorgesetzten eine *Handlungsempfehlung zum Umgang mit (Verdachtsfällen) sexueller Gewalt* erhalten und habe diese sorgsam gelesen.
- 7. Ich kenne die Verfahrenswege und die entsprechenden (Erst-)Ansprechpartner/innen. Ich weiß, wo ich mich beraten lassen kann oder bei Bedarf Hilfe zur Klärung und Unterstützung bekomme, und werde sie in Anspruch nehmen.
- 8. Ich bin dazu bereit, die mir angebotenen Schulungen zum Umgang mit und zur Verhinderung von Grenzverletzungen und sexueller Gewalt in Anspruch zu nehmen.
- 9. Ich versichere, dass ich wegen keiner Straftat nach §§ 171, 174 bis 174c, 176 bis 180a, 181a, 182 bis 184f, 225, 232 bis 233a, 234, 235, 236 oder 238 Strafgesetzbuch verurteilt worden bin.
- 10. Für den Fall, dass wegen einer Straftat gegen die sexuelle Selbstbestimmung oder wegen Stalking (§§ 174-184g, 238 StGB) ein Ermittlungsverfahren gegen mich eingeleitet wird, verpflichte ich mich, dies meinem Dienstvorgesetzten bzw. meinem Arbeitgeber umgehend mitzuteilen.

Ort und Datum

Unterschrift

⁴⁷ In Anlehnung an eine Selbstverpflichtungserklärung des Bistum Mainz 2011

Die Handlungsempfehlung und Muster-Dienstvereinbarung finden Sie zum Download auf den Internetseiten

- **des Hessischen Netzwerks für behinderte Frauen**
<http://www.fab-kassel.de/hessisches/veroeffentlichungen.html>

und

- **des Hessischen Sozialministeriums**
[http://www.behindertenrechtskonvention.hessen.de/aw/home/Themen/~bjv/Sexuelle Gewaltpraevention und Umgang mit/](http://www.behindertenrechtskonvention.hessen.de/aw/home/Themen/~bjv/Sexuelle_Gewaltpraevention_und_Umgang_mit/)

Die Broschüre kann für einen Unkostenbeitrag von 3.-€ käuflich erworben werden.

Bitte senden Sie dafür eine E-Mail mit Ihrem Namen und Ihrer Adresse an Frau H. Beck heibeck@fb4.fh-frankfurt.de oder Frau Prof. Dr. B. Bretländer bretlaen@fb4.fh-frankfurt.de.