

**Diakonie** 

Berlin-Brandenburg-  
schlesische Oberlausitz

# ARBEITSHILFE

**zur Erstellung  
eines Konzeptes  
zum Schutz vor  
sexualisierter Gewalt**

# INHALTS- VERZEICHNIS

<b>VORWORT</b>	<b>3</b>
<b>EINFÜHRUNG</b>	<b>5</b>
<b>1. RISIKOANALYSE</b>	<b>6</b>
<b>2. HANDLUNGSLEITLINIEN UND VERHALTENSKODEX</b>	<b>8</b>
2.1 Entwicklung von einrichtungübergreifenden Handlungsleitlinien	8
2.2 Entwicklung eines einrichtungsbezogenen Verhaltenskodex	10
<b>3. PERSONALVERANTWORTUNG</b>	<b>12</b>
<b>4. PRÄVENTIONSANGEBOTE</b>	<b>14</b>
<b>5. VERFAHRENSWEGE</b>	<b>16</b>
<b>6. NACHGEHENDE AUFARBEITUNG UND REHABILITATION</b>	<b>20</b>
6.1 Nachgehende Begleitung und strukturelle Aufarbeitung	20
6.2 Rehabilitation bei unbegründetem Verdacht	21
<b>ANHÄNGE:</b>	
<b>BERATUNGSSTELLEN</b>	<b>22</b>
<b>FORMULAR ZUR SELBSTAUSKUNFT/ERKLÄRUNG</b>	<b>26</b>
<b>ALTERSGRENZEN IM SEXUALSTRAFRECHT</b>	<b>28</b>

# VORWORT

Es ist Auftrag kirchlich-diakonischer Arbeit, Menschen einen geschützten und sicheren Raum zur Entfaltung ihrer Persönlichkeit zu bieten. Unserem christlichen Menschenbild gemäß sehen wir in jedem Nächsten ein Geschöpf Gottes, das achtsamen Umgang und Respekt erwarten kann.

Als Diakonisches Werk sehen wir uns in besonderer Weise verpflichtet, Menschen in unserem Landesverband und unseren Mitgliedseinrichtungen wirkungsvoll vor sexualisierter Gewalt zu schützen. Alle Mitarbeiter\*innen und alle auf Unterstützung angewiesenen Menschen in diakonischen Einrichtungen müssen die Gewissheit haben, dass jegliche Grenzüberschreitungen, Übergriffe oder sexualisierte Gewalt ernst genommen werden, Konsequenzen haben, gegebenenfalls auch geahndet werden und die Betroffenen Hilfe erwarten können.

Die folgenden Leitlinien setzen einen Rahmen für Schutzkonzepte, die in allen Mitgliedseinrichtungen des DWBO vorhanden sein müssen. Diese Arbeitshilfe gibt Hilfestellungen für ihre Umsetzung. Wegen der verschiedenen Bedingungen der Einrichtungen ist der Blick auf die Ziele und die partizipativen Prozesse zur Erarbeitung und Weiterentwicklung gerichtet. Wir danken Barbara Eschen, die in ihrer Zeit als Direktorin des DWBO diese Leitlinien und die vorliegende Arbeitshilfe maßgeblich vorangebracht hat.

Wir wünschen unseren Mitgliedern, dass sie die Arbeit an diesem unbequemen Thema in den Teams dennoch als gewinnbringend erleben und die Arbeitshilfe in diesem Prozess eine gute Unterstützung bietet.



Ursula Schoen  
Direktorin des Diakonischen Werkes  
Berlin-Brandenburg-schlesische  
Oberlausitz e.V. (DWBO)



Andrea Asch  
Vorständin des Diakonischen Werkes  
Berlin-Brandenburg-schlesische  
Oberlausitz e.V.

# HINTERGRUND

Eine Kultur der Achtsamkeit, der Aufmerksamkeit und des gegenseitigen Respekts bildet den besten Schutz vor Verletzung der sexuellen Selbstbestimmung in diakonischen Einrichtungen. Dieser Schutz braucht aber auch Präventions- und Interventionsmaßnahmen, die durch ein Schutzkonzept in jeder Organisation strukturell verankert werden. Die Verantwortung für die Implementierung und Durchsetzung institutioneller Schutzkonzepte liegt auf Träger- und Leitungsebene. Ein gut ausgearbeitetes Schutzkonzept bietet einen klaren Rahmen für das jeweilige fachliche Handeln und den Umgang in Teams. Es ist zur Prävention vor sexualisierter Gewalt für jede Einrichtung, jedes Projekt unverzichtbar.

Viele unserer Mitgliedseinrichtungen haben bereits gute Schutzkonzepte ausgearbeitet und eingeführt. Allerdings sind diese Entwicklungen in den Arbeitsfeldern unterschiedlich weit vorangeschritten. Deshalb wurden die folgenden Leitlinien von der Mitgliederversammlung des DWBO 2019 in Auftrag gegeben und von einer fachverbandsübergreifenden Arbeitsgruppe erstellt. Mit dieser Erarbeitung betritt das DWBO Neuland, denn einen solchen, die verschiedenen Handlungsfelder übergreifenden Rahmen gab es bisher nicht. Dieser ist aber gerade für Träger mit verschiedenen Arbeitsfeldern wichtig.

Das Problemfeld aus den verschiedenen Perspektiven von Wohnungslosenarbeit über Kita und Hospiz bis zu Spielgruppen zu betrachten, war für alle Beteiligten sehr gewinnbringend. So fiel auf, dass in den Sparten jeweils primär bestimmte Gefährdungslagen gesehen werden. Allen gemeinsam ist, dass sexualisierter Gewalt nur begegnet werden kann, wenn Einrichtungsleitungen ein offenes Arbeitsklima schaffen und damit den Raum zur Bearbeitung des Themas eröffnen.

**Wir danken allen Arbeitsgruppenmitgliedern, die sich mit ihrer Expertise engagiert eingebracht haben:**

[Tim Wersig](#), Referent im Kinderschutzzentrum Berlin e.V.

#### **Für die Fachverbände:**

[Dr. Karsten Bittigau](#), Evangelisches Diakonissenhaus Berlin Teltow Lehnin/VEKP

[Renate Brück](#), Zukunftssicherung Berlin e.V./VEBA

[Valerie Lenck](#), Leben Lernen e.V./FeJ,

[Sieglinde Henrichs](#), Verband evang. Kindertageseinrichtungen Süd/VETK

[Pia Reisert](#), Evangelisches Diakonissenhaus Berlin Teltow Lehnin/EVAP

[Ralf Zimmermann](#), AGMV

#### **Mitarbeitende im DWBO:**

[Anja Bosse](#), Arbeitsbereich 1, Ehrenamt und Engagement,

[Barbara Eschen](#), Vorstand

[Frank Hapke](#), Arbeitsbereiche 4 Gesundheitswesen und 8 Altenarbeit und Pflege

[Dr. Stefan Heissenberger](#), Arbeitsbereich 6 Integration und Existenzsicherung

[Sabine Oster](#), Arbeitsbereich 7 Eingliederungshilfe

[Dorothee Mönnich](#), Arbeitsbereich 5 Jugendhilfe

[Susanne Przybilla](#), Arbeitsbereich 3 Kindertagesbetreuung

# EINFÜHRUNG

## Was ist sexualisierte Gewalt?

Sexualisierte Gewalt ist ein gesamtgesellschaftliches Problem und kommt folglich in all ihren Formen auch in diakonischen Einrichtungen immer wieder vor.

Der Begriff »sexualisierte Gewalt« umfasst Übergriffe, Grenzverletzungen und alle Formen von Gewalt und Machtausübung, die mittels sexueller Handlungen zum Ausdruck gebracht werden, beginnend mit verbaler Belästigung oder voyeuristischem Betrachten. Dazu zählt jede sexuelle Handlung, die an oder vor anderen Menschen gegen deren Willen oder ohne ihr Wissen vorgenommen wird oder der sie aufgrund körperlicher, seelischer, geistiger oder sprachlicher Unterlegenheit nicht wissentlich zustimmen können. Der\*die Täter\*in nutzt dabei seine\*ihre Macht- und Autoritätsposition aus, um eigene Bedürfnisse auf Kosten der schwächeren Person zu befriedigen.

Schutz vor sexualisierter Gewalt ist in allen Handlungsfeldern notwendig. Dies betrifft neben der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen auch die Bereiche der Pflege, Altenhilfe, Eingliederungshilfe, Gesundheitswesen, Existenzsicherung, Integrationsarbeit, usw.

Für die Entwicklung von Schutzkonzepten kann die Differenzierung<sup>1</sup> zwischen den Begriffen eine Rolle spielen.

### Grenzverletzungen

Eine sexuelle Grenzverletzung stellt jedes sexuell geprägte Verhalten dar, das nicht erwünscht ist und als respektlos oder als übergriffig empfunden wird.

### Übergriffe

Übergriffe unterscheiden sich von Grenzverletzungen dadurch, dass sie nicht zufällig oder aus Versehen passieren. Sie resultieren meist aus persönlichen und/oder grundlegenden fachlichen Defiziten. In einigen Fällen gehören sexuelle, psychische und körperliche Übergriffe durch Erwachsene zur strategischen Vorbereitung einer strafrechtlich relevanten Form der sexualisierten Gewalt oder des sexuellen Missbrauchs.

### Strafrechtlich relevanten Formen sexualisierter Gewalt

Diese Straftaten umfassen sexuelle Handlungen, die gegen den Willen der betroffenen Person vorgenommen werden sowie auch solche, bei denen die übergriffige Person ein scheinbares Einvernehmen unter Ausnutzung der fehlenden Einwilligungsfähigkeit der betroffenen Person und/oder seiner Machtposition herbeiführt.

## Aufbau der Arbeitshilfe

In sechs Kapiteln werden die einzelnen Bausteine inhaltlich dargestellt, die ein institutionelles Schutzkonzept mindestens enthalten sollte. Beginnend mit einer Analyse der möglichen Risikofaktoren und Gefahrenpotenziale der Einrichtung, werden nachfolgend die Ebenen der Prävention sowie der Intervention beschrieben. Einleitend sind jeweils die Ziele formuliert, die durch die Auseinandersetzung mit dem jeweiligen Baustein erreicht werden. Als Möglichkeit der methodischen Umsetzung sind Leitfragen formuliert. Für eine Reflexion zum jeweiligen Baustein kann der Abgleich mit den entsprechenden Qualitätsmerkmalen hilfreich sein. Ergänzt wird die Arbeitshilfe durch Vorlagen und Muster sowie Informationen zu rechtlichen Grundlagen im Anhang.

<sup>1</sup> Enders, Kossatz, Kelkel und Eberhardt (2010): Zur Differenzierung zwischen Grenzverletzungen, Übergriffen und strafrechtlich relevanten Formen der Gewalt im pädagogischen Alltag. Abgerufen unter: [https://zartbitter.de/gegen\\_sexuellen\\_missbrauch/Fachinformationen/6005\\_missbrauch\\_in\\_der\\_schule.php](https://zartbitter.de/gegen_sexuellen_missbrauch/Fachinformationen/6005_missbrauch_in_der_schule.php)

# 1. RISIKOANALYSE

## DURCHFÜHRUNG EINER RISIKOANALYSE ALS BASIS DES SCHUTZKONZEPTEES

Eine Risikoanalyse dient vor allem zur Auseinandersetzung mit möglichen Gefährdungspotentialen sowie Gelegenheitsstrukturen. Dabei werden mögliche Gefährdungen in den räumlichen Gegebenheiten der Einrichtungen und Organisationen<sup>1</sup>, der Einsatz aller Mitarbeiter\*innen, Gefährdungen im beruflichen Alltag sowie in den Organisationsstrukturen analysiert. Innerhalb der Risikoanalyse ist es unabdingbar, folgende Bereiche zu betrachten:

- Die Organisations- und Verantwortungsstrukturen innerhalb und außerhalb der Einrichtungen und Organisationen.
- Die räumliche Ausstattung und Situation.
- Wenn vorhanden, die pädagogische und sexualpädagogische Konzeption.
- Die bestehenden Regeln zu vorhandenen Abläufen.
- Die Fehlerkultur innerhalb der Einrichtung.
- Die Haltung der Mitarbeiter\*innen bzgl. eines professionellen Nähe-Distanz-Verhältnisses sowie der sexuellen Selbstbestimmung.
- Das Nähe-Distanz-Verhältnis zwischen Klient\*innen/Patient\*innen/Bewohner\*innen.

### Ziele einer Risikoanalyse:<sup>2</sup>

- Die Identifikation und Benennung möglicher Risiken bzgl. der räumlichen und personellen Strukturen sowie Arbeitsabläufen.
- Die Minimierung bzw. Vermeidung vorhandener Risiken durch die Sensibilisierung und Auseinandersetzung der Mitarbeiter\*innen mit dem Thema sexualisierte Gewalt.
- Der Aufbau einer achtsamen, wertschätzenden und respektvollen Kultur innerhalb der Einrichtung und Organisation für einen grenzwahrenden Umgang aller Beteiligten.

### Praktische Umsetzung<sup>3</sup>

Folgende Fragestellungen dienen der Erstellung eines einrichtungsbezogenen Fragenkatalogs zur Umsetzung einer Risikoanalyse.

#### Leitfragen für eine Risikoanalyse:

- Gibt es in der Einrichtung/Organisation ein Bewusstsein darüber, dass es jederzeit zu Handlungen von sexualisierter Gewalt kommen kann?
- Zu welchen Grenzüberschreitungen kann es in unserem beruflichen Alltag kommen?
- Wo gibt es schwierige Situationen, die zu Grenzüberschreitungen führen könnten?
- Bestehen Regeln für den angemessenen Umgang mit Nähe und Distanz?
- Entstehen bei der Arbeit besondere Vertrauensverhältnisse und wie wird vorgebeugt, dass diese nicht ausgenutzt werden?
- Bestehen spezifische bauliche Gegebenheiten, die Risiken bergen können?
- Bestehen wirksame präventive Maßnahmen bei bereits identifizierten Risiken?
- Welche Bedingungen, Strukturen und Arbeitsabläufe könnten negativ ausgenutzt werden?

#### Folgende Bereiche sollten bei einer Risikoanalyse berücksichtigt werden:

##### Zielgruppe

- Bestehen Unterschiede in der Hilfs- und Schutzbedürftigkeit der Klient\*innen/Patient\*innen/Bewohner\*innen/Kindern und Jugendlichen?
- Ist eine spezifische Vulnerabilität der Hilfs- und Schutzbedürftigen vorhanden?
- Wenn ja, wodurch ist diese in besonderer Weise gekennzeichnet?
- Inwieweit wird die Privatsphäre der Hilfs- und Schutzbedürftigen geschützt?

##### Strukturelle Bedingungen

- Besteht eine verlässliche Ansprechkultur für alle Beteiligten der Einrichtung und Organisation?

<sup>1</sup> Wenn hierbei von Einrichtungen die Rede ist, meint dies alle Mitgliedsorganisationen und -einrichtungen des DWBO.

<sup>2</sup> Siehe dazu: Bundesrahmenhandbuch Schutzkonzepte vor sexualisierter Gewalt, S. 75.

<sup>3</sup> Die ausgeführten Fragestellungen wurden in Anlehnung an das Erzbistum Köln (2016) formuliert.

- Besteht ein niedrighschwelliges, verbindliches und verlässliches Beschwerdemanagement für alle Beteiligten der Einrichtung/Organisation?
- Besteht ein wertschätzender Umgang mit Mitarbeiter\*innen/Klient\*innen/Patient\*innen/Bewohner\*innen/Kindern und Jugendlichen, die auf Fehlverhalten von Fachkräften aufmerksam machen?
- Inwieweit interveniert die Leitung, wenn diese über fachliches Fehlverhalten informiert wird?
- Besteht ein Umgang mit den Mitarbeiter\*innen, welcher Fürsorge und Kontrolle gleichermaßen gewährleistet?
- Besteht ein verbindliches Interventionskonzept, wenn eine Vermutung oder ein Verdacht von sexualisierter Gewalt vorliegt?
- Gibt es eine Präventionsfachkraft, die in der Einrichtung und Organisation konkret als Ansprechperson zur Verfügung steht?

#### Konzeptionelle Verankerung von Prävention in der Einrichtung und Organisation

- Gibt es Aussagen zur Prävention sexualisierter Gewalt in Konzepten, Leitbildern oder Leitlinien der Einrichtung/Organisation?
- Gibt es darin konkrete Handlungsanweisungen für Mitarbeiter\*innen darüber, was im beruflichen Alltag erlaubt ist und was nicht? (Verhaltenskodex)
- Werden bei der Hilfe- und Betreuungsplanung Fragen zur Sexualität, zu Unterstützungsbedarfen und zum Erkennen sexualisierter Gewalt berücksichtigt?

#### Umgang mit Sexualität

- Gibt es Aussagen oder Leitlinien zum Umgang mit Sexualität in der Einrichtung/Organisation?
- Werden Aspekte der sexuellen Selbstbestimmung der Klient\*innen/Patient\*innen/Bewohner\*innen benannt?
- Gibt es eine Verständigung auf eine gemeinsame Sprache über Sexualität und eine Diskussion über eine Thematisierung von Sexualität?

#### Kultur der Einrichtung und Organisation sowie Haltungen der Mitarbeiter\*innen

- Besteht eine offene Kommunikations- und Streitkultur in der Einrichtung/Organisation?
- Ist sexualisierte Gewalt und deren Prävention Bestandteil in der fachlichen Auseinandersetzung und Begleitung?
- Inwieweit gibt es eine Fehlerkultur bzw. werden Fehler als Möglichkeit etwas zu lernen und verbessern zu können wahrgenommen?

#### Personalauswahl und Personaleinstellung

- Wird die »Prävention sexualisierter Gewalt« in Vorstellungsgesprächen mit zukünftigen Mitarbeiter\*innen thematisiert?
- Gibt es einen Gesprächsleitfaden für Vorstellungsgespräche, der das Thema sexualisierte Gewalt berücksichtigt?
- Wird die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses eingefordert und kontrolliert?

#### Qualifizierung von Mitarbeiter\*innen

- Werden Schulungen und Fortbildungen zu den Themen »Prävention sexualisierter Gewalt« sowie »Schutz der eigenen Person« angeboten?
- Besteht ein Konzept zur Einarbeitung neuer Mitarbeiter\*innen, welches das Thema »Prävention sexualisierter Gewalt« berücksichtigt?

#### Qualitätsmanagement

- Ist die Prävention sexualisierter Gewalt Teil des Qualitätsmanagements der Einrichtung/Organisation?
- Wird das Thema »Prävention sexualisierter Gewalt« bei der Entwicklung von Strukturen und Prozessen einbezogen?
- Wird das Thema »Prävention sexualisierter Gewalt« bei Evaluationsprozessen berücksichtigt?

#### Umgang bei Verdachtsmomenten

- Bestehen eindeutige Verfahrensregeln bei Verdacht bzw. Kenntnis von sexualisierter Gewalt?
- Sind die Verfahrensregeln bekannt und gewährleisten diese Handlungssicherheit bei allen Beteiligten?
- Sind die Verantwortungsbereiche eindeutig festgelegt?
- Sind externe Fachstellen bzw. Ansprechpartner\*innen bekannt?
- Besteht ein festgelegtes Rehabilitationsverfahren nach einer ungerechtfertigten Beschuldigung?
- Bestehen Unterstützungsmöglichkeiten für Mitarbeiter\*innen sowie Schutz- und Hilfebedürftige, wenn ein ungeklärter Verdacht oder Fälle von Übergriffen oder sexualisierter Gewalt in der Einrichtung/Organisation vorliegen?

### Woran ist die Qualität einer Risikoanalyse und deren Umsetzung erkennbar?

- ▶ Alle Personengruppen der Einrichtung/Organisation (Mitarbeiter\*innen/Klient\*innen/Patient\*innen/Bewohner\*innen, Sorgeberechtigte/Kinder und Jugendliche) sind an einem institutionsbezogenen Fragenkatalog zur Identifikation möglicher Gefährdungen und Risiken beteiligt.
- ▶ Die Überprüfung präventiver Maßnahmen zur Risikominimierung und -vermeidung sind strukturell und personell verankert.
- ▶ Identifizierte Risiken sind protokolliert und dokumentiert.
- ▶ Notwendige zeitliche Ressourcen im beruflichen Alltag sind geschaffen.
- ▶ Die zeitlichen Abstände bzgl. der regelmäßigen Überprüfung und Aktualisierung sind festgelegt.
- ▶ Beteiligungsstrukturen und ein Beschwerdemanagement sind festgelegt.

## 2. HANDLUNGSLEITLINIEN UND VERHALTENSKODEX

### 2.1 ENTWICKLUNG VON EINRICHTUNGS-ÜBERGREIFENDEN HANDLUNGSLEITLINIEN

Ein aktiver und wirksamer Schutz vor sexualisierter Gewalt beginnt bei einem (selbst-)reflexiven Umgang aller haupt- und ehrenamtlichen Führungskräfte und Mitarbeiter\*innen<sup>1</sup> einer Einrichtung. Die Entwicklung und Beschreibung von Leitlinien und Verhaltensregeln gelten als ein wesentliches Instrument zur Prävention von sexualisierter Gewalt in Institutionen. Verhaltensregeln bieten Orientierung und Sicherheit, indem ein grenzwahrender Umgang gegenüber allen Beteiligten (Führungskräfte, Mitarbeiter\*innen, Klient\*innen, Patient\*innen, Bewohner\*innen, Sorgeberechtigte, Kinder und Jugendliche, weitere Menschen die Zugang zur Einrichtung haben) praktiziert wird. Gleichzeitig entsteht dadurch für Führungskräfte und Mitarbeiter\*innen Sicherheit und Orientierung, um Grenzverletzungen aber auch falsche Verdächtigungen zu verhindern. Dabei ist es bedeutsam, sich der eigenen Rolle und Verantwortung im beruflichen Handeln hinsichtlich sexualisierter Gewalt bewusst zu sein sowie mögliche Täter\*innenstrategien zu erkennen, situativ zu reflektieren und entsprechend zu handeln.

#### Ziele der Handlungsleitlinien und des Verhaltenskodex:

- Offen einen grenzwahrenden Umgang miteinander benennen, um präventiv zu wirken.
- Sicherstellen, dass Alle die Regeln eines gemeinsamen grenzwahrenden Umgangs und auch die Sanktionen bei deren Verletzung kennen.
- Allen Führungskräften und Mitarbeitenden verhaltensbezogene Sicherheit im beruflichen Alltag vermitteln.

- Situationen strukturell bedingter Grenzüberschreitungen (beispielsweise Pflegesituationen bei Personalmangel, Wicksituationen in der Kindertagesbetreuung etc.) identifizieren.
- Allen Führungskräften und Mitarbeiter\*innen ihre Rolle und Verantwortung zur Umsetzung des Schutzauftrags vor sexualisierter Gewalt bewusst machen.
- Unterstützungsmöglichkeiten für Führungskräfte und Mitarbeiter\*innen, wenn diese selbst von sexualisierter Gewalt betroffen sind, bekanntmachen.
- Gegenseitige Achtsamkeit, das heißt, genaues Hinhören und Hinsehen (weiter-)entwickeln.

#### Praktische Umsetzung

Für die Entwicklung von Verhaltensregeln sind zwei Instrumente zu empfehlen. Zum einen die Erstellung von **einrichtungsübergreifenden Handlungsleitlinien (1)**, die eine Organisation für all ihre Einrichtungen festlegen kann. Zum anderen die Beschreibung von klaren und transparenten Verhaltensregeln, welche für einen **einrichtungsspezifischen Verhaltenskodex (2)** nach Möglichkeit mit allen beteiligten Gruppen partizipativ erarbeitet werden und zu den Abläufen und Bedingungen der einzelnen Einrichtung passen.

#### 1) Einrichtungsübergreifende Handlungsleitlinien

Diese allgemeinen Regelungen beschreiben Handlungsgrundsätze mit allgemeinem Leitbildcharakter, wie sie beispielsweise Dachorganisationen, große Träger oder Verbände für die Gesamtheit ihrer Einrichtungen formulieren. Die Leitlinien verdeutlichen jeder einzelnen Führungskraft und jedem\*r Mitarbeiter\*in, welche Kernsätze für das Verhalten in der Einrichtung vorgegeben sind. Sie gelten verpflichtend für alle haupt- und ehrenamtlichen Führungskräfte und Mitarbeiter\*innen einer Einrichtung und können beispielsweise in Form einer Selbstverpflichtungserklärung, eines Ethik-kodexes oder einer Dienstvereinbarung veröffentlicht werden.

<sup>1</sup> Hiermit sind alle Tätigen einer Einrichtung (Führungs- und Fachkräfte, weitere Mitarbeiter\*innen, Honorarkräfte, Auszubildende, Praktikant\*innen, Freiwilligendienstleistende) gemeint.



Folgende Aspekte können zur Formulierung solcher allgemeiner Kernsätze herangezogen werden:

Beispiel für die Formulierungen einer Selbstverpflichtung der Mitarbeitenden durch den Dienstgeber.

### Präambel:

**Sexualisierte Gewalt ist ein gesamtgesellschaftliches Problem und kann in all ihren Formen auch in diakonischen Organisationen vorkommen.**

**Als sexualisierte Gewalt werden hierbei Übergriffe, Grenzverletzungen und alle Formen von Gewalt und Machtausübungen verstanden, die mittels sexueller Handlungen zum Ausdruck gebracht werden, beginnend mit verbaler Belästigung oder voyeuristischem Betrachten. Dazu zählt jede sexuelle Handlung die an oder vor anderen Menschen gegen deren Willen oder ohne ihr Wissen vorgenommen wird oder der sie aufgrund körperlicher, seelischer, geistiger oder sprachlicher Unterlegenheit nicht wesentlich zustimmen können.<sup>2</sup> Der Begriff »sexualisiert« benennt hierbei deutlich die Instrumentalisierung von Sexualität als Macht- und Gewaltausübung.**

Meine Arbeit, welche auf einer vertrauensvollen und wertschätzenden Beziehung gegenüber den mir anvertrauten hilfe- und schutzbedürftigen Menschen basiert, verpflichtet sich daher folgenden Grundsätzen:

1. Ich distanzieren mich von jeglicher Form sexualisierter Gewalt in Wort und/oder Tat und werde alles unternehmen, um dieser vorzubeugen und diese zu verhindern.
2. Nehme ich sexualisierte Gewalt wahr, bin ich verpflichtet, die notwendigen und angemessenen Maßnahmen zum Schutz des\*der Betroffenen einzuleiten.
3. Mir ist meine besondere Vertrauens- und Autoritätsstellung gegenüber den mir anvertrauten Menschen bewusst.
4. Umgang und Beziehungen gestalte ich transparent und nutze keine Abhängigkeiten aus.

5. Ich achte darauf, dass jede Form persönlicher Interaktion und Kommunikation in Sprache und Wortwahl durch Wertschätzung geprägt ist. Bei sprachlichen Grenzverletzungen schreite ich ein.
6. Ich gehe verantwortungsbewusst und achtsam mit Nähe und Distanz um und baue ein adäquates und professionelles Nähe-Distanzverhältnis insbesondere zu den mir anvertrauten Menschen auf.
7. Ich respektiere die Intimsphäre und die persönlichen Grenzen jedes anderen Menschen.
8. Ich berücksichtige die individuelle Lage und die Verständnisfähigkeit der mir anvertrauten Menschen.
9. Durch mein Hinsehen und Hinhören unterstütze ich eine offene Kommunikation, um sexualisierte Gewalt zu thematisieren sowie eine konstruktive Auseinandersetzung mit dem Thema Macht und Sexualität zu gewährleisten.
10. Mir ist bewusst, dass jegliche Form von sexualisierter Gewalt disziplinarische, arbeitsrechtliche und gegebenenfalls strafrechtliche Folgen hat.

### Woran ist die Qualität von einrichtungsübergreifenden Handlungsleitlinien erkennbar?

- ▶ In den Handlungsleitlinien wird der klare Wille zu einem grenzachtenden Umgang und zum Schutz vor sexualisierter Gewalt sichtbar.
- ▶ Alle Mitarbeitenden kennen und unterzeichnen die einrichtungsübergreifenden Handlungsleitlinien vor Beginn ihres ersten Arbeitstages.
- ▶ Die Handlungsleitlinien sind in angemessener Form veröffentlicht.

<sup>2</sup> Die Beschreibung basiert auf der Definition des Unabhängigen Beauftragten für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs der Bundesregierung.

## 2.2 ENTWICKLUNG EINES EINRICHTUNGS- BEZOGENEN VERHALTENSKODEX

Um dem Schutzauftrag gerecht werden zu können, ist jede Einrichtung darüber hinaus angehalten, individuelle Regeln für berufliches Handeln und für den Umgang miteinander in Bezug auf Grenzüberschreitungen und sexualisierte Gewalt zu entwickeln. Diese werden in einem Verhaltenskodex beschrieben. Der Verhaltenskodex basiert auf den Ergebnissen der im Vorfeld durchgeführten Risikoanalyse.<sup>3</sup> Regeln für das

Zur Erarbeitung der einrichtungsspezifischen Regeln können folgende Fragen hilfreich sein:<sup>4</sup>

- Welche Regelungen bestehen bzgl. der Angemessenheit von Körperkontakt?
- Inwieweit wird die Intimsphäre aller Beteiligten beachtet? Wurden hierzu bereits Verabredungen getroffen?
- Wie erfolgt die Gestaltung des Nähe- und Distanzverhältnisses?
- Wie gehen wir mit abfälliger, verletzender, diskriminierender oder sexualisierter Sprache um?
- Inwieweit bestehen Regelungen bzgl. des Umgangs mit Geschenken und Vergünstigungen?
- Welche Regelungen bestehen bzgl. des Umgangs mit und der Nutzung von Medien und sozialen Netzwerken?
- Worin zeigt sich die klare Haltung von Führungskräften und Mitarbeiter\*innen zur Umsetzung des Verhaltenskodexes?
- Inwiefern ist es bei uns möglich, Fehler anzusprechen und zu diskutieren?
- Welche Regelungen bestehen, wenn der Verhaltenskodex übertreten wird?

berufliche Handeln werden nach Möglichkeit mit allen beteiligten Gruppen der Einrichtung partizipativ erarbeitet und im Verhaltenskodex festgelegt.

### Wie kann die methodische Erarbeitung eines Verhaltenskodexes aussehen?

Mit dem Verhaltenskodex soll sich die Einrichtung ständig prozesshaft auseinandersetzen, ihn stetig (weiter-)entwickeln und überprüfen. Daran sind alle Personengruppen der Einrichtung (Führungskräfte, Mitarbeiter\*innen, Klient\*innen, Patient\*innen, Bewohner\*innen, Sorgeberechtigte, Kinder und Jugendliche, Besucher\*innen, MAV, externe Dienstleister\*innen) partizipativ zu beteiligen und in entsprechende Diskussionsprozesse einzubeziehen.

Folgende Fragestellungen<sup>5</sup> können für die methodische Erarbeitung eines Verhaltenskodexes herangezogen werden.

#### Vor der Erstellung:

- Für welche Personengruppen soll der Verhaltenskodex gelten?
- Wer wird an der Erstellung konkret beteiligt?
- Inwieweit kann die Verbindlichkeit des Verhaltenskodexes für die verschiedenen Personengruppen sichergestellt werden?
- Zu welchem Zeitpunkt wird die MAV beteiligt?
- Welche Gremien/Ebenen genehmigen den Verhaltenskodex?

#### Während der Erstellung:

- Welche möglichen Risiken bzgl. der räumlichen und personellen Strukturen sowie Arbeitsabläufen (Ergebnisse der Risikoanalyse) müssen im Verhaltenskodex bedacht werden?
- Welche Themen sollen im Verhaltenskodex geregelt werden?
- Welche klaren Ansprüche an unser Verhalten wollen wir formulieren?
- Wie werden unsere Verhaltensregeln erkennbar?
- Welche Maßnahmen zur Einhaltung des Verhaltenskodexes sind vorgesehen?

#### Nach der Erstellung:

- Wie erfolgt die Einführung des Verhaltenskodexes?
- Wer wird wie über den Verhaltenskodex informiert?
- Wie wird der Verhaltenskodex weiterentwickelt?
- Inwieweit wird der Umgang mit dem Verhaltenskodex in Schulungen aufgegriffen?

<sup>3</sup> Die Beschreibung basiert auf der Definition des Unabhängigen Beauftragten für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs.

<sup>4</sup> In Anlehnung an: Bistum Aachen, Broschüre Hinsehen und Schützen, 2013, S. 8f.

<sup>5</sup> In Anlehnung an: Swiss Olympic, Hilfsmittel, COC, 2016.

## Die Verhaltensampel als ein Beispiel der methodischen Erarbeitung eines Verhaltenskodexes für die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen

Es gibt verschiedene Instrumente, die für die Erarbeitung eines Verhaltenskodex genutzt werden können. Wie beschrieben, werden die jeweiligen Ergebnisse der Risikoanalyse sowie die die unter »2) Einrichtungsspezifischer Verhaltenskodex« aufgezählten Fragestellungen herangezogen und einzeln bearbeitet. Das heißt, für die Strukturen, räumlichen Gegebenheiten und Situationen, die in der Analyse als Risiko identifiziert wurden, müssen Regeln für das Verhalten der Menschen aufgestellt werden. Als ein geeignetes Instrument für die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen kann dazu beispielsweise die Verhaltensampel dienen. Mit Hilfe des Ampelsystems kann reflektiert werden, welches Verhalten in der Einrichtung

- erlaubt ist (grün)
- kritisch, nicht wünschenswert ist und reflektiert werden muss (gelb)
- absolut nicht zulässig ist und umgehendes Eingreifen erfordert (rot)

Nachdem zu jedem Bereich Arbeitsbeispiele gesammelt wurden, werden diese gemeinsam ausgewertet und diskutiert. Die geordneten Beispiele können dann zugleich zur Formulierung eines einrichtungsspezifischen Verhaltenskodex genutzt werden.

	Dieses Verhalten schadet dem Kind/Jugendlichen und ist deshalb verboten.
	Dieses Verhalten ist (pädagogisch) kritisch und für die Entwicklung des Kindes/Jugendlichen hinderlich.
	Dieses Verhalten ist positiv und für die Entwicklung des Kindes/Jugendlichen förderlich.

## Woran ist die Qualität eines Verhaltenskodex und dessen Umsetzung erkennbar?<sup>6</sup>

- ▶ Die Entwicklung des Verhaltenskodexes erfolgt partizipativ.
- ▶ Es finden regelmäßige Schulungen zum Verhaltenskodex und zum grenzwahrenden Umgang statt.
- ▶ Alle Führungskräfte und Mitarbeiter\*innen sind sich ihrer Verantwortung zur Einhaltung des Verhaltenskodexes bewusst.
- ▶ Grenzüberschreitende Verhaltensweisen im beruflichen Alltag werden im Team besprochen.
- ▶ Der Verhaltenskodex wird regelmäßig innerhalb von Dienstbesprechungen gemeinsam thematisiert und reflektiert.
- ▶ Alle Führungskräfte und Mitarbeiter\*innen üben sich in einem achtsamen Umgang mit allen Beteiligten und erfahren Sicherheit im beruflichen Handeln.

<sup>6</sup> Siehe dazu: Bundesrahmenhandbuch Schutzkonzepte vor sexualisierter Gewalt, 2018, S. 95f.

## 3. PERSONALVERANTWORTUNG

### WAHRNEHMUNG DER PERSONALVERANTWORTUNG ZUR PRÄVENTION VON SEXUALISIERTER GEWALT

Die Prävention von sexualisierter Gewalt stellt einen bedeutenden Aspekt innerhalb der Personalverantwortung in der Einrichtung dar. Dabei geht es vor allem darum, alle hauptamtlich und ehrenamtlich tätigen Personen auf ihre fachliche und persönliche Eignung hin zu überprüfen. Zugleich besteht hierbei auch eine Verbindung zu einer einrichtungsbezogenen Risikoanalyse, da die Ergebnisse dieser bei der Personalgewinnung und -auswahl entsprechend zu berücksichtigen sind. Neuen Mitarbeitenden muss die Einrichtungskultur und das damit verbundene einrichtungsbezogene Schutzkonzept vertraut gemacht werden. Das heißt, sie müssen in die sich daraus ergebenden Abläufe, den Verhaltenskodex sowie Rechte und Pflichten eingearbeitet werden. Auch gilt es, regelmäßige Schulungen zur Prävention von sexualisierter Gewalt für alle Mitarbeitenden zu etablieren. Die Leitungs-/Führungskräfte der Einrichtung übernehmen Verantwortung dafür, dass sich ein diakonischer Geist in der Organisation entfalten kann.<sup>1</sup>

Personen, die rechtskräftig wegen einer Straftat nach §§ 171, 174, 174c, 176 bis 180a, 181a, 182 bis 184f, 225, 232, 233a, 234, 235, 236 des Strafgesetzbuches verurteilt worden sind, sollten nicht beschäftigt werden. In Einrichtungen, die dem SGB VIII unterfallen, dürfen keine Personen beschäftigt werden, die nach den o.g. §§ verurteilt wurden.

Wird während des Beschäftigungsverhältnisses eine Verurteilung nach den o.g. §§ bekannt, sind arbeitsrechtliche Schritte bis hin zur (fristlosen) Kündigung zu prüfen. In unklaren Einzelfällen wird eine juristische Prüfung empfohlen.

#### Zu den strukturellen Elementen der Personalverantwortung und Personalentwicklung gehören:<sup>2</sup>

- Personalauswahl und Begleitung
- Präventionsschulung
- Erweitertes Führungszeugnis und/oder Selbstauskunft<sup>3</sup>
- Gemeinsame Schutzzerklärung

<sup>1</sup> Vgl. auch § 2 der »Richtlinie des Rates über kirchliche Anforderungen der beruflichen Mitarbeit in der Evangelischen Kirche in Deutschland und ihrer Diakonie« vom 9.12.2016.

<sup>2</sup> Siehe dazu: Bundesrahmenhandbuch Schutzkonzepte vor sexualisierter Gewalt, 2018, S. 55.

<sup>3</sup> Eine Selbstauskunft ist notwendig, wenn ein erweitertes Führungszeugnis nicht eingeholt werden oder nicht rechtzeitig ausgestellt/vorgelegt werden kann. Ein entsprechendes Musterformular finden Sie in Anhang 2 dieser Arbeitshilfe. Zur Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses siehe Informationen auf S. 13 (Kasten)

- Kenntnis des Schutzkonzeptes der Einrichtung
- Verfahrenswege

#### Ziele der Personalarbeit zur Prävention sexualisierter Gewalt<sup>4</sup>

- Alle Bewerber\*innen werden auf ihre fachliche und persönliche Eignung hin überprüft.
- Im Bewerbungsgespräch wird allen Bewerber\*innen das Ziel verdeutlicht, wie in der Einrichtung sexualisierte Gewalt durch das Schutzkonzept verhindert wird. Ihre Haltung dazu wird thematisiert.
- Die Ergebnisse der einrichtungsbezogenen Risikoanalyse werden bei der Personalgewinnung und -auswahl berücksichtigt.
- Allen Mitarbeiter\*innen sind das einrichtungsbezogene Schutzkonzept, der Verhaltenskodex sowie die Verfahrenswege bekannt.
- Der Umgang mit Formen sexualisierter Gewalt wird umfassend geschult. Die Mitarbeiter\*innen sind sensibilisiert und wissen, wie sie mit Vermutungen umgehen sollen.
- Die Führungskräfte sorgen für ein Klima, indem sich das christliche Menschenbild, Transparenz und Vertrauen sowie ein achtsames Denken und Handeln entwickeln kann.

### Praktische Umsetzung

#### Folgende Fragestellungen werden bei der Umsetzung herangezogen:

- Wird die Prävention sexualisierter Gewalt innerhalb von Einstellungsgesprächen thematisiert?
- Wird die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses von Mitarbeitenden und Führungskräften verlangt?
- Werden in Bewerbungsgesprächen Themen wie Nähe-Distanz-Regulation, Umgang mit Fehlverhalten, Macht sowie sexualisierte Gewalt thematisiert?

<sup>4</sup> Siehe dazu: Bundesrahmenhandbuch Schutzkonzepte vor sexualisierter Gewalt, 2018, S. 53 sowie S. 55.

**Folgende präventionsrelevante Themen oder Fragen können hierbei entsprechend herangezogen werden:**

- o Information über das einrichtungsbezogene Schutzkonzept
- o Information über die einrichtungsübergreifenden Handlungsleitlinien sowie den einrichtungsbezogenen Verhaltenskodex
- o eigene Verantwortung zur Prävention von sexualisierter Gewalt
- o Was bedeutet für Sie ein professionelles Nähe-Distanz-Verhältnis?
- o Wie gehen Sie mit Fehlverhalten um?
- o Wie gehen Sie mit Kritik bzgl. Ihres Verhaltens oder Ihrer Einstellung um?
- o Haben Sie Erfahrung in der Präventionsarbeit bzw. haben Sie Ideen dazu, was diese für Ihre Tätigkeit bedeuten könnte?

**Woran ist die Qualität verantwortungsbewusster Personalarbeit erkennbar?<sup>4</sup>**

- ▶ Innerhalb von Einstellungsverfahren ist das Thema der Prävention von sexualisierter Gewalt verankert. Für Bewerbungsgespräche besteht ein Fragenkatalog, mit dem Themen wie Nähe-Distanz-Regulation, Umgang mit Fehlverhalten, Macht sowie sexualisierte Gewalt thematisiert werden.
- ▶ Alle in der Einrichtung Tätigen sind verpflichtet, ein erweitertes polizeiliches Führungszeugnis noch vor Arbeitsbeginn und dann in regelmäßigen Abständen (mindestens alle fünf Jahre) vorzulegen. Tätigkeiten von neben- und ehrenamtlichen Beschäftigten sind nach Art, Intensität und Dauer als Entscheidungsgrundlage für die Einsicht in das erweiterte polizeiliche Führungszeugnis bewertet.
- ▶ Beratungsmöglichkeiten mit erfahrenen, geschulten Fachkräften sowie anonyme externe Beratung sind sichergestellt (siehe dazu auch die Orientierungshilfe Verfahrenswege).
- ▶ Im Rahmen von Einarbeitungs- und Mitarbeitenden-gesprächen werden der Umgang und die Erfahrungen mit dem einrichtungsbezogenen Schutzkonzept reflektiert.
- ▶ Beim Personaleinsatz und bei der Teamzusammensetzung wird darauf geachtet, dass kein geschlossenes System entsteht.

**Erweitertes Führungszeugnis**

Ein sogenanntes erweitertes Führungszeugnis gemäß § 30a Bundeszentralregistergesetz (BZRG) kann eingeholt werden, bzw. dessen Vorlage vom Dienstgeber verlangt werden, wenn es hierfür eine gesetzliche Grundlage (wie etwa § 72a SGB VIII) gibt.

§ 30a Abs. 1 BZRG unterscheidet den Kontakt mit Minderjährigen (Nr. 2) von allen anderen Fällen, in denen auf § 30a BZRG Bezug genommen wird (Nr. 1):

**Bundeszentralregistergesetz – BZRG  
§ 30a Antrag auf ein erweitertes Führungszeugnis**

- (1) Einer Person wird auf Antrag ein erweitertes Führungszeugnis erteilt,
  1. wenn die Erteilung in gesetzlichen Bestimmungen unter Bezugnahme auf diese Vorschrift vorgesehen ist oder
  2. wenn dieses Führungszeugnis benötigt wird für
    - a) eine berufliche oder ehrenamtliche Beaufsichtigung, Betreuung, Erziehung oder Ausbildung Minderjähriger oder
    - b) eine Tätigkeit, die in einer Buchstabe a) vergleichbaren Weise geeignet ist, Kontakt zu Minderjährigen aufzunehmen.
- (2) Wer einen Antrag auf Erteilung eines erweiterten Führungszeugnisses stellt, hat eine schriftliche Aufforderung vorzulegen, in der die Person, die das erweiterte Führungszeugnis von der antragstellenden Person verlangt, bestätigt, dass die Voraussetzungen nach Absatz 1 vorliegen. Im Übrigen gilt § 30 entsprechend.

Danach ist auch in folgenden Bereichen die Forderung eines erweiterten Führungszeugnisses zulässig:

- Eingliederungshilfe; Einholung eines erweiterten Führungszeugnisses nach § 124 Abs. 2 SGB IX
- Sozialhilfe; Einholung eines erweiterten Führungszeugnisses nach § 75 SGB XII
- Beschäftigungsausschluss bei Trägern der Kinder- und Jugendhilfe; Einholung eines erweiterten Führungszeugnisses nach §§ 45, 72a SGB VIII auch ohne Kontakt zu Minderjährigen
- Asylgesetz § 44, hier wird jedoch auf den Umgang mit Minderjährigen Bezug genommen

<sup>4</sup> Siehe dazu: Bundesrahmenhandbuch Schutzkonzepte vor sexualisierter Gewalt, 2018, S. 53.

Über die Normen hinaus, in denen auf § 30a BZRG direkt Bezug genommen wird, ist keine Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses möglich. Der Dienstgeber muss nach § 30a BZRG der\*m zukünftigen Mitarbeitenden oder Ehrenamtlichen gegenüber bestätigen, dass ein Fall von Abs. 1 vorliegt, also eine gesetzliche Bestimmung oder der Umgang mit Minderjährigen. Diese Bestätigung der Tätigkeitserfüllung nach § 30a Abs. 1 BZRG muss der\*die Mitarbeitende oder Ehrenamtliche bei der Behörde vorlegen, um ein erweitertes Führungszeugnis beantragen zu können. Das Einreichen bzw. Vorlageverlangen eines erweiterten Führungszeugnisses auf »freiwilliger Basis« ist nicht möglich.

In der Gesetzesbegründung zur Einführung des § 30a BZRG wird ausgeführt, dass dies ein Werkzeug des Kinder- und Jugendschutzes sein soll. Dieser Argumentation folgend löst eine Beschäftigung mit anderen Bevölkerungsgruppen, wie z. B. Senior\*innen oder Kranken, nicht per se eine Pflicht zur Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses aus; im Einzelfall muss stets geschaut werden, ob ein Umgang mit den im BZRG genannten schützenswerten Personengruppen besteht.

## 4. PRÄVENTIONS-ANGEBOTE

Jede einzelne Maßnahme, die zur Entwicklung und Etablierung eines Schutzkonzeptes umgesetzt wird, ist eine präventive Maßnahme. Ergebnisse der Risikoanalyse, Verfahren zu einer gewissenhaften Auswahl des Personals, partizipative entwickelt Verhaltensregeln und klare Wege im Falle einer Intervention bilden wesentliche Bestandteile eines institutionellen Schutzkonzeptes. Daneben muss eine breite Wissensvermittlung für alle Beteiligten stattfinden. Über primärpräventive Angebote gilt es, die Reflexionsfähigkeit ebenso wie die Entwicklung einer professionellen Haltung und die Sensibilität für potentielle Grenzverletzungen und Risikokonstellationen zu fördern. Über fachspezifische Informations- und Arbeitsmaterialien, Fort- und Weiterbildungen, Informationsnachmittage, Fachgespräche etc. werden alle Zielgruppen aufgeklärt, was unter sexualisierter Gewalt zu verstehen ist, welche Möglichkeiten der Selbststärkung es gibt und dass innerhalb der Einrichtung ein Recht auf Schutz besteht. Die Handlungskompetenz von Mitarbeitenden wird über Fort- und Weiterbildungen gestärkt. Ein entscheidender Aspekt der Prävention ist das Erkennen von und Wissen um Strategien von Täter\*innen. Präventionsangebote sind sowohl einzelfallorientiert (z. B. Vertrauens- und Ansprechpersonen benennen, Beschwerdemöglichkeiten schaffen etc.) als auch institutionsweit (z. B. Aufklärung über Rechte, Fortbildungen zum Thema sexualisierte Gewalt, Selbstverteidigung etc.).

### Ziele von Präventionsangeboten

- Alle beteiligten Personengruppen sind für das Thema sexualisierte Gewalt (Machtstrukturen) sensibilisiert und ihr Bewusstsein für die Auswirkungen ist geschärft.
- Sie sind geübt und bereit, über Themen wie Grenzverletzung, Sexualität und Gewalt in der Einrichtung zu sprechen und kennen Verfahrenswege.
- Alle Mitarbeitende verfügen über Wissen zu Formen und Motiven sexualisierter Gewalt sowie zu Strategien von Täter\*innen.
- Alle Mitarbeitende sind sensibilisiert dafür, welche Menschen besonders vulnerabel und gefährdet sind.
- Kinder, Jugendliche und weitere besonders gefährdete Gruppen erhalten eine individuelle, bedarfsentsprechende Stärkung zur sexuellen Selbstbestimmung.
- Die Präventionsangebote innerhalb der Einrichtung bzw. Organisation bzw. in der Region sind bekannt.

## Praktische Umsetzung

Präventionsangebote müssen den Bedarfen der unterschiedlichen Personengruppen der Einrichtung gerecht werden. So ist entsprechend der jeweiligen Zielgruppe festzulegen, nach welchem Konzept welche Inhalte geschult werden und welche Informationsmaterialien zur Verfügung gestellt werden etc. Die Einrichtungsleitung muss sicherstellen, dass alle Beteiligten über niedrigschwellige Angebote angesprochen werden. Entsprechend sind zielgruppenspezifische Materialien wie Bilderbuch, Flyer, Fachbücher, Onlineangebote etc. zugänglich zu machen. Es ist zudem dafür zu sorgen, dass Ansprechpartner\*innen sowie das einrichtungsinterne Schutzkonzept bekannt sind.

Im Rahmen der Präventionsarbeit sind feste Ansprechpersonen, Präventions- oder Schutzbeauftragte zu berufen sowie zu befähigen, in der Kommunikation mit Betroffenen kompetent zu agieren und rechtliche Bestimmungen, Straftatbestände etc. zu kennen.

### Leitfragen, die bei der Bereitstellung von Präventionsangeboten herangezogen werden:

- Welche Informationsmaterialien sind für welche Zielgruppe notwendig und wie wird der Zugang sichergestellt?
- Welche Fortbildungsangebote bietet die Einrichtung für wen und in welcher Regelmäßigkeit an?
- Welche Angebote hält die Einrichtung vor, welche Angebote können über externe Fortbildungsanbieter etc. genutzt werden?
- Innerhalb welchen Zeitrahmens wird neuen Mitarbeitenden Wissen über Strategien von Täter\*innen vermittelt?
- Welche präventiven Maßnahmen brauchen die speziellen Zielgruppen der Einrichtung über Informations- und Fortbildungsangebote hinaus? (Einrichtungen der Kinder und Jugendhilfe z.B. sexualpädagogisches Konzept)
- Welche Fort- und Weiterbildungsangebote brauchen Ansprechpersonen der Einrichtung, um sensibel und kompetent mit Betroffenen arbeiten zu können?

### Woran ist die Qualität von Präventionsangeboten und deren Umsetzung erkennbar?

- ▶ Die Einrichtung bietet verschiedene Maßnahmen zur Prävention an, z. B.
  - Informationsmaterial, ggf. mehrsprachig und barrierearm
  - Informationsveranstaltungen innerhalb und außerhalb der Einrichtung
  - in den Alltag integrierte zielgruppengerechte präventive Angebote
- ▶ Mitarbeitende nehmen fachliche Unterstützung, Fort- und Weiterbildungs- sowie Beratungsangebote in Anspruch.
- ▶ Mitarbeitende werden im Rahmen von Teambesprechungen, Fallbesprechungen, Supervision regelmäßig für die Themen Täter\*innenstrategien und besonders gefährdete Menschen/Gruppen sensibilisiert.
- ▶ Beteiligungsformen, Beschwerdewege, Beratungsmöglichkeiten und Ansprechpersonen werden gegenüber allen Beteiligten zielgruppengerecht kommuniziert und in geeigneter Form für alle sichtbar festgehalten.
- ▶ Ansprechpersonen, Präventions- oder Schutzbeauftragte sind namentlich bekannt. Sie haben ein fundiertes Fachwissen insbesondere zu folgenden Themen: Erkennen und Beurteilen von Signalen, die auf sexualisierte Gewalt hinweisen könnten, Psychodynamik möglicher Opfer, Täter\*innenstrategien, kindliche Sexualität, Definitionen sexueller Grenzverletzungen, Umgang mit Betroffenen bei Verdacht auf sexuelle Grenzverletzungen, Dynamiken der Geheimhaltung, begünstigende institutionelle Strukturen.

## 5. VERFAHRENSWEGE

### ENTWICKLUNG VON EINRICHTUNGSBEZOGENEN VERFAHRENSWEGEN BEI EINEM VERDACHT VON SEXUALISIERTER GEWALT

Wenn ein Verdacht sexualisierter Gewalt deutlich wird, gilt es vor allem ruhig und besonnen vorzugehen. Zugleich sind verlässliche und transparente Verfahrenswege bei einem Verdacht von sexualisierter Gewalt für alle Beteiligten der Einrichtung<sup>1</sup> bindend. Häufig sind jeweilige Verfahrenswege bei einem Verdacht von sexualisierter Gewalt im einrichtungsbezogenen Qualitätsmanagement verankert.

Um für alle Beteiligten einen bestmöglichen Schutz vor sexualisierter Gewalt gewährleisten zu können und ihre Rechte zu sichern, kommen den einrichtungsbezogenen Verfahrensweisen eine besondere Bedeutung zu. Insgesamt bedarf es hierbei einer gemeinsamen Haltung, die das Ausdrücken von Verdachtsmomenten aktiv unterstützt. So gilt es den vorgebrachten Verdacht ernst zu nehmen sowie diesem nachzugehen. Dabei müssen drei Ebenen gleichzeitig im Blick sein: die Ebene der Betroffenen, die Ebene der Einrichtung sowie die Ebene der beschuldigten Person(en).

Einrichtungsbezogene Verfahrenswege sollten einfach und barrierearm sein. Sie sind gekennzeichnet von:

- Selbstbestimmung der von sexualisierter Gewalt Betroffenen
- Transparenz des Verfahrensweges
- strenger Vertraulichkeit
- Unabhängigkeit (durch externe fachliche Beratung)
- Rückmeldung an alle Beteiligten

Anmerkung: Es ist immer dem\*der Betroffenen überlassen, ob und wen er\*sie informieren möchte. Sollte der\*die Betroffene von einer Einleitung weiterer Maßnahmen absehen, ist dem Wunsch des\*der Betroffenen Folge zu leisten auch wenn dies zu einem Zielkonflikt (größtmöglicher Schutz der betroffenen Person) führt. Dennoch müssen alle Handlungsmöglichkeiten geprüft werden, um den Schutz weiterer Menschen in der Einrichtung gewährleisten zu können.

<sup>1</sup> Führungskräfte, Mitarbeiter\*innen, Honorarkräfte, Auszubildende, Praktikant\*innen, Freiwilligendienstleistende, Klient\*innen, Patient\*innen, Bewohner\*innen, Sorgeberechtigte, Kinder und Jugendliche, weitere Menschen, die Zugang zur Einrichtung haben.

### Ziele von einrichtungsbezogenen Verfahrensweisen<sup>2</sup>

- Die Einrichtung zeigt sich gegenüber Verdachtsmomenten offen und nimmt jede Meldung ernst bzw. es erfolgt ein konstruktiver Umgang damit.
- Der Schutz der betroffenen Person wird unverzüglich sichergestellt.
- Die vereinbarten Verfahrenswege werden eingehalten<sup>3</sup>.
- Alle auftretenden Verdachtsmomente sowie die damit verbundenen Sachverhalte werden einer Klärung zugeführt.
- Alle Beteiligten sind über die jeweiligen Verfahrenswege informiert.
- Alle Beteiligten kennen ihre Rechte, nutzen ihre Möglichkeit zur Meldung und werden dazu aktiv aufgefordert und ermutigt.
- Eine einrichtungsbezogene Dokumentation ist sichergestellt.
- Alle notwendigen Stellen sind informiert.
- Der Umgang mit Presse/Medien ist bedacht.

### Praktische Umsetzung

Verfahrenswege sollten mindestens folgende Bestandteile haben:

- Einen Ablaufplan, in dem beschrieben ist, welche Personen wann konkret anzusprechen sind und wie die Stellvertretung geregelt ist.
- Eine aktuelle Liste der Kontaktdaten der verantwortlichen Ansprechpersonen.
- Die jeweiligen gesetzlichen Vorgaben.

<sup>2</sup> Siehe dazu: Bundesrahmenhandbuch Schutzkonzepte vor sexualisierter Gewalt, 2018, S. 69 sowie S. 99

<sup>3</sup> Gesetzliche Meldepflichten und Bestimmungen (z. B. SGB VIII) sowie Vorgaben der Kommunen/Landkreise müssen eingehalten werden.



## Leitfragen für die Erarbeitung von Verfahrenswegen:

- Inwieweit besteht die Möglichkeit für alle Beteiligten, Verdachtsmomente zu äußern?
- Sind allen Beteiligten entsprechende Meldemöglichkeiten von Verdachtsmomenten bekannt?
- Inwieweit werden die unterschiedlichen Beteiligten darin unterstützt, Verdachtsmomente zu äußern?
- Wie sind die Verantwortlichkeiten zum Umgang mit Verdachtsmomenten geregelt?
- Wie werden Verdachtsmomente erfasst?
- Wie erfolgt die konkrete Bearbeitung von Verdachtsmomenten?
- Welche Sofortmaßnahmen bestehen bei unmittelbarem Handlungsbedarf?
- Wie erfolgt die Benennung und Bekanntmachung von internen und externen Meldestellen sowie internen und externen Ansprechpersonen?

## Folgende beteiligte Gruppen benötigen einrichtungsspezifische Verfahrenswegen:

### Kindertagesstätte:

Kinder, Eltern bzw. Familien, Mitarbeiter\*innen, Besucher\*innen, sonstiges externes Personal<sup>4</sup>

### Gesundheitswesen:

Patient\*innen, Mitarbeiter\*innen, Besucher\*innen, sonstiges externes Personal

### Altenhilfe:

Patient\*innen, Bewohner\*innen, Mitarbeiter\*innen, Besucher\*innen, sonstiges externes Personal

### Behinderten- und Suchthilfe:

Klient\*innen, Mitarbeiter\*innen, Besucher\*innen, sonstiges externes Personal

### Jugendhilfe:

Kinder und Jugendliche, Eltern bzw. Familien, Mitarbeiter\*innen, Angehörige der Kinder und Jugendlichen aus dem sozialen Umfeld, Besucher\*innen, sonstiges externes Personal

### Freiwilligenarbeit:

Freiwillige, Träger, Bewerber\*innen, Kolleg\*innen, Mitarbeiter\*innen, Klient\*innen, Kinder und Jugendliche der Einsatzstelle

### Existenzsicherung und Integration:

Klient\*innen, Mitarbeiter\*innen, Besucher\*innen, sonstiges externes Personal

### Schulen:

Schüler\*innen, Mitarbeiter\*innen, Besucher\*innen, sonstiges externes Personal

## Woran ist die Qualität von Verfahrenswegen und deren Umsetzung erkennbar?<sup>5</sup>

- ▶ Die Verfahrenswege sind allen Beteiligten bekannt und werden entsprechend vermittelt.
- ▶ Innerhalb der Verfahrenswege sind der Ablauf der zu ergreifenden Maßnahmen sowie die Aufgaben und Verantwortlichkeiten der einzelnen Personen festgelegt.
- ▶ Die Verfahrenswege und deren Umsetzung werden regelmäßig innerhalb der Einrichtung thematisiert.
- ▶ Externe Kontakt- und Beratungsstellen sind konkret benannt (siehe Anlage).
- ▶ Die Dokumentation der Verdachtsmomente ist erfolgt und beinhaltet Folgendes.<sup>6</sup>
  - Sachliche Beschreibung der Verdachtsmomente
  - Bewertung und Einschätzung des Sachverhalts
  - Begründung von Entscheidungen
  - Eingeleitete Maßnahmen
    - zum Schutz der betroffenen Person
    - zum Umgang mit der beschuldigten Person
  - ggf. weitere konkrete Maßnahmen und Konsequenzen
  - Überprüfung der eingeleiteten Maßnahmen

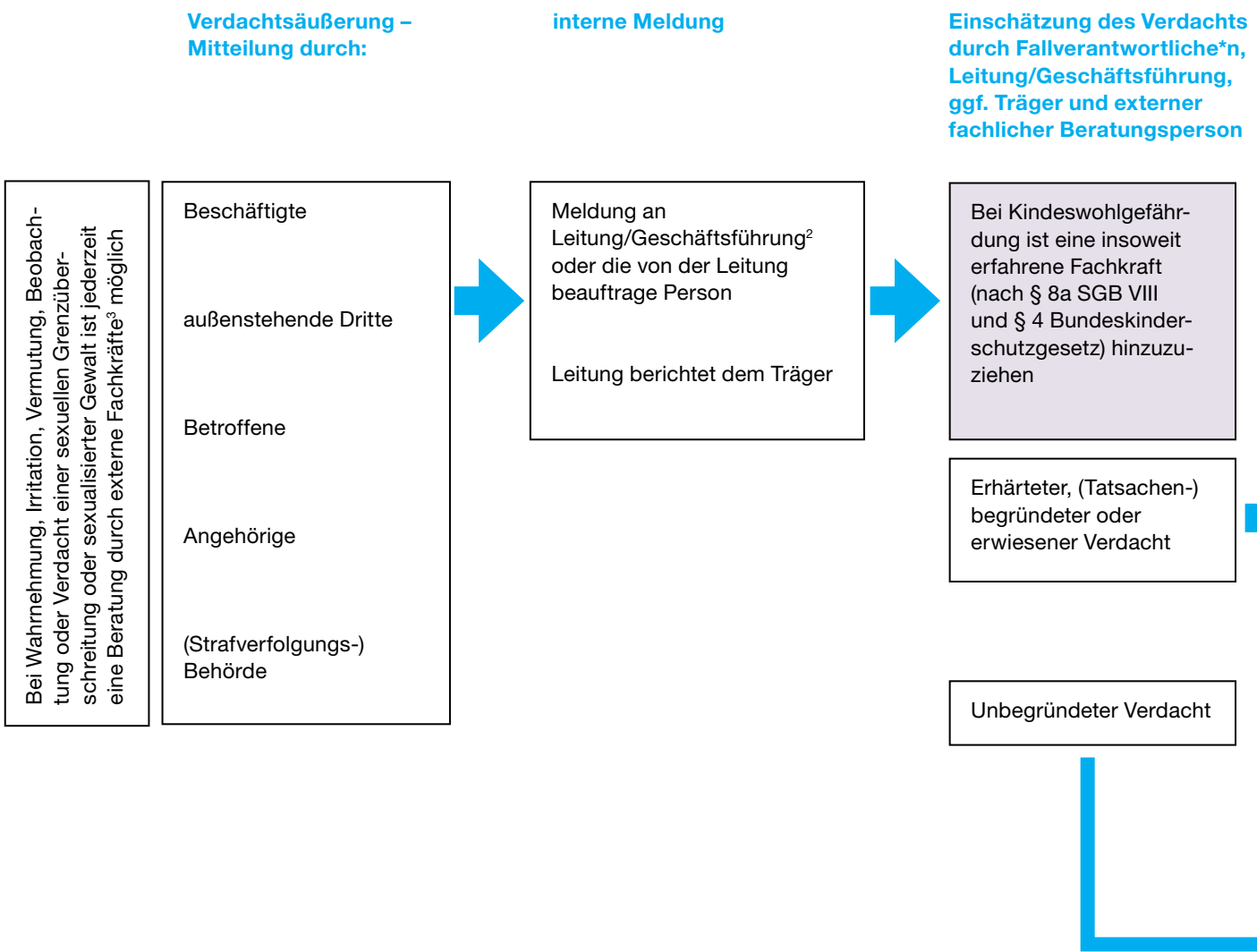
<sup>4</sup> Unter sonstiges externes Personal werden die Menschen gefasst, die über externe Dienstleister in der Einrichtung tätig sind (z. B. Reinigungsfirmen, Caterer, Lieferanten etc.)

<sup>5</sup> Siehe dazu: Bundesrahmenhandbuch Schutzkonzepte vor sexualisierter Gewalt, 2018, S. 99

<sup>6</sup> In Anlehnung an: Bundesrahmenhandbuch Schutzkonzepte vor sexualisierter Gewalt, 2018, S. 108

## Für das Erstellen eines Verfahrensweges bei Verdachtsfällen sind folgende Elemente zu berücksichtigen:

Es besteht jederzeit die Möglichkeit zu externer fachlicher Beratung<sup>1</sup> aller Beteiligten im gesamten Prozess (siehe Kontaktadressen <sup>3</sup>)



**Dokumentation aller Schritte und Entscheidungen**

**Von Beginn an Schutz der betroffenen Person(en) gewährleisten!**

<sup>1</sup> es kann beispielsweise eine Kooperation mit einer Beratungsstelle geschlossen werden, die Ihre Mitarbeiter\*innen berät  
<sup>2</sup> wenn sich ein Verdacht gegen die Leitung richtet, sollte die nächsthöhere Instanz eingeschaltet werden  
<sup>3</sup> siehe Liste der externen Beratungsstellen in Berlin und Brandenburg

**Gemeinsame Klärung**  
Fallverantwortliche\*r/Leitung/  
Träger/Betroffene\*r und externer  
fachlicher Beratungsperson

Weiteres Vorgehen mit der/den  
beschuldigten Person(en)

Unterstützung der Betroffenen

ggf. Information der Angehörigen

Einschalten von Strafverfolgungs-  
Behörde ?

Einrichtungsbezogene Maßnahmen  
und ggf. arbeitsrechtliche Klärung

Erfüllen der gesetzlichen  
Meldepflichten

Umgang mit Medien/Presse

Rehabilitation

**Nachgehende Begleitung**  
und strukturelle Aufarbeitung  
des Falls

Therapeutische,  
beraterische,  
seelsorgerliche  
Begleitung  
aller Beteiligten

Evaluation/Analyse  
des Prozesses;  
ggf. Änderungen im  
Verfahrensweg  
einarbeiten

## 6. NACHGEHENDE AUFARBEITUNG UND REHABILITATION

### 6.1 NACHGEHENDE BEGLEITUNG UND STRUKTURELLE AUFARBEITUNG EINES FALLS

Ein Aufarbeitungsprozess von vorgebrachten Verdachtsmomenten muss alle jeweiligen Beteiligten berücksichtigen. Eine frühzeitige und schnelle interne und externe Hilfe (beispielsweise Therapieangebote, Supervision) kann die Situation erheblich verbessern. Zur nachgehenden Begleitung gehört die Unterstützung der Mitarbeitenden und ggf. der Führungskräfte in der Einrichtung durch externe Fachkräfte, um die Mitarbeitenden zu stabilisieren und wieder handlungsfähig zu machen. Es muss zudem eine strukturelle Analyse der Umsetzung des Schutzkonzeptes erfolgen, um zu erkennen, wie es zu dem Vorfall kommen konnte und welche Strukturen und Mängel ihn begünstigt haben.

Durch diese analytische Aufarbeitung wird das einrichtungsbezogene Schutzkonzept weiterentwickelt und ggf. verändert.

Die Folgen für Mitarbeitende (arbeits- und strafrechtliche Konsequenzen, Arbeitsplatzwechsel, Umstrukturierung im Betreuungsalltag, Fortbildungsverpflichtungen etc.) werden durch Vorgesetzte transparent gemacht.

#### Ziele der nachgehenden Begleitung strukturellen Aufarbeitung:<sup>1</sup>

- Die Einrichtung wird wieder als sicherer Ort wahrgenommen.
- Die Beteiligten erlangen eine vertiefte Sicherheit im Umgang mit Verdachtsmomenten.
- Allen Beteiligten wird interne und externe Unterstützung angeboten.

- Die Fehlerquellen, die zu dem Vorfall geführt haben, sind analysiert.
- Eine nachhaltige Aufarbeitung des gesamten Geschehens ist erfolgt (z. B. Anpassung des Verhaltenskodex).
- Für alle in der Einrichtung Tätigen ist das Unterstützungsangebot und die Reaktion des Trägers/der Leitung transparent und nachvollziehbar.
- Vertrauen und Transparenz ist in der gesamten Einrichtung sowie gegenüber den externen Kooperationspartnern hergestellt.

#### Woran ist die Qualität einer nachgehenden Begleitung, strukturellen Aufarbeitung erkennbar?

- ▶ Die Betroffenen und alle Mitarbeitenden erhalten Beratungsangebote und Unterstützung für individuelle emotionale Prozesse.
- ▶ Die Gremien der Einrichtung beschäftigen sich mit der strukturellen Aufarbeitung.
- ▶ Die Aufarbeitung und strukturelle Fehleranalyse erfolgt mit fachlicher Beratung.
- ▶ Die Dynamik der Geheimhaltung und der Gerüchte wird unterbrochen durch einen offenen und transparenten Umgang mit den Folgen und Konsequenzen, die sich aus der Aufarbeitung des Falls ergeben.
- ▶ Die Presseverantwortlichen sind informiert und eingebunden.

<sup>1</sup> Siehe dazu: Bundesrahmenhandbuch Schutzkonzepte vor sexualisierter Gewalt, 2018, S. 101

## 6.2 REHABILITATION BEI UNBEGRÜNDETEN VERDACHTSMOMENTEN

Sollten sich Verdachtsmomente als falsch bzw. unwahr herausstellen, muss eine Rehabilitation erfolgen. Hierbei sind zwei Dimensionen zu berücksichtigen: die Rehabilitation der zu Unrecht beschuldigten Person(en) sowie die Rehabilitation der Einrichtung. Ein Fehlverdacht hat schwerwiegende Auswirkungen für die falsch verdächtige Person und die Zusammenarbeit in dem betroffenen Team. Im Rehabilitationsprozess geht es um die Unterstützung und einrichtungsbezogene Reintegration der zu Unrecht beschuldigten Person sowie auch um die Sensibilisierung aller Beteiligten für die Folgen von Falschbeschuldigungen. Die Erarbeitung von Maßnahmen zur Rehabilitation sollte in Absprache mit der zu Unrecht beschuldigten Person (bzw. bei Kindern und Jugendlichen mit den jeweiligen Sorgeberechtigten) erfolgen. Dies stellt einen sehr sensiblen Prozess dar, bei dem eine fachliche Beratung dringend erforderlich ist.

### Ziele des Rehabilitationsprozesses:

#### für die zu Unrecht beschuldigte Person

- Unterstützung und Reintegration des\*der zu Unrecht beschuldigten Mitarbeitenden an seinem\*ihrem Arbeitsplatz.
- Bereitstellung eines anderen Arbeitsplatzes, falls die Reintegration am selben Arbeitsplatz nicht möglich oder von der betroffenen Person nicht erwünscht ist.

#### für die Einrichtung

- Erkennen der jeweiligen Motivlagen der Person, die die Falschbeschuldigung erhoben hat.
- Sensibilisierung aller Beteiligten für die Folgen von Falschbeschuldigung.
- Wiederherstellung einer Vertrauensbasis unter den Mitarbeitenden und der Arbeitsfähigkeit der Betroffenen.
- Über den Sachstand nach Ausschöpfung aller Möglichkeiten zur umfänglichen Klärung des Verdachts und die Rehabilitation wird ggf. auch die Öffentlichkeit angemessen und transparent informiert (z. B. Abschlussbericht).

### Woran ist die Qualität eines Rehabilitationsprozesses erkennbar?

- ▶ In Absprache mit dem\*der zu Unrecht Verdächtigten wurden Maßnahmen zur Rehabilitation und Reintegration erarbeitet.
- ▶ Es wurden Gespräche mit der\*den Person/en geführt, die den Verdacht geäußert haben und analysiert, wie es zur Fehlinterpretation kommen konnte.
- ▶ Unterstützende Maßnahmen, wie (Team-)Supervision und externe Beratung werden genutzt.
- ▶ Die Dienststellen, die in die Bearbeitung des Verdachts involviert waren, werden auf eine Weise informiert, die der vollumfänglichen Rehabilitation dient.

Ein unbegründeter Verdacht gilt arbeitsrechtlich als nie aufgekommen und darf insofern nachgehend auch in keiner Dokumentation mehr erwähnt werden.

# BERATUNGSSTELLEN

## Beratungsstellen von Diakonie und Kirche

### **Ansprechpartnerin im Diakonischen Werk Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz e.V.**

Dr. Ursula Schoen  
Paulsenstr. 55/56  
12163 Berlin  
T 030 82097-157  
hilfe-praevention@dwbo.de

Einzelheiten zu Beratungsangeboten der Mitgliedseinrichtungen des DWBO finden Sie auf der Homepage des DWBO.

### **Ansprechpartnerinnen der Landeskirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz**

Marion Eckerland  
Landeskirchliche Beauftragte für den Umgang mit sexualisierter Gewalt  
T 030 243 44 4  
m.eckerland@ekbo.de

### **Unabhängige externe Beraterin**

Chris Lange  
ist eine gegenüber der Evangelischen Kirche und der Diakonie unabhängige externe Beraterin. Sie ist telefonisch erreichbar und berät Sie anonym und kostenfrei. Ihre Telefonnummer wird nicht angezeigt.  
T 030 24344 199  
beratungshilfe@ekbo.de

## Weitere Fachberatungsstellen bei sexualisierter Gewalt

### Beratungsstelle der Evangelische Kirche Deutschland EKD

Zentrale Anlaufstelle help  
Unabhängige Information und Beratung für Betroffenen  
von sexualisierter Gewalt in der evangelischen Kirche und der Diakonie  
<https://anlaufstelle.help>

[zentrale@anlaufstelle.help](mailto:zentrale@anlaufstelle.help)

Kostenlos und anonym

T 0800 50 40 112  
Terminvereinbarung für telefonische Beratung

### Bundesweite Informations- und Beratungsstellen

#### Hilfetelefon und Online-Hilfe-Portal sexueller Missbrauch (kostenfrei und anonym)

Unabhängiger Beauftragter für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs  
T 0800 2255530  
[www.beauftragter-missbrauch.de](http://www.beauftragter-missbrauch.de)  
[www.hilfeportal-missbrauch.de](http://www.hilfeportal-missbrauch.de)

#### Bundesweites Präventionsnetzwerk »Kein Täter werden!«

Für Menschen, die eine sexuelle Neigung zu Kindern und/oder Jugendlichen verspüren.  
[www.kein-taeter-werden.de](http://www.kein-taeter-werden.de)

### Beratungsstellen im Land Berlin

#### Berliner Hotline Kinderschutz

T 030 61 00 61

#### KiZ – Kind im Zentrum e.V.

Beratungsstelle für sexuell missbrauchte Kinder und ihre Familien  
Maxstr. 3a, 13347 Berlin  
T 030 282 80 77  
[kiz@ejf.de](mailto:kiz@ejf.de)  
[www.kind-im-zentrum.de](http://www.kind-im-zentrum.de)

**Wildwasser e.V.**

Beratungsstelle für Mädchen, Angehörige und Fachkräfte  
Wriezener Str. 10/11, 13359 Berlin  
T 030 48 62 82 22  
wriezener@wildwasser-berlin.de

Dircksenstraße 47, 10178 Berlin  
T 030 282 44 27  
dircksen@wildwasser-berlin.de  
www.wildwasser-berlin.de

**Tauwetter Berlin**

Hilfe und Beratung für als Jungen missbrauchte Männer  
Gneisenastr. 2a, 10961 Berlin  
T 030 693 80 07  
mail@tauwetter.de  
www.tauwetter.de

**Deutscher Kinderschutzbund, Landesverband Berlin e.V.**

Malplaquetstraße 38, 13347 Berlin  
T 030 45 80 29 31  
info@kinderschutzbund-berlin.de  
www.kinderschutzbund-berlin.de

**Der Polizeipräsident in Berlin**

Dezernat 13 im Landeskriminalamt 1  
(Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung)  
Keithstr. 30, 10787 Berlin  
T 030 46 64-0  
<https://www.berlin.de/polizei/dienststellen/landeskriminalamt/lka-1/artikel.148804.php>

**berliner jungs**

Fachprojekt des HILFE-FÜR-JUNGS e.V.  
zur Prävention von sexueller Gewalt an Jungen  
Leinestraße 49, 12049 Berlin  
T 030 23 63 39 83  
info@jungen-netz.de  
www.jungen-netz.de

**Kinderschutz-Zentrum Berlin e.V.**

Hilfen für Kinder, Jugendliche und Eltern  
Juliusstraße 41, 12051 Berlin  
T 030 683 91 10  
post@kinderschutz-zentrum-berlin.de

Freienwalder Str. 20, 130555 Berlin  
T 030 971 17 17  
www.kinderschutz-zentrum-berlin.de

**Strohalm e.V.**

Fachstelle für Prävention  
von sexuellem Missbrauch an Mädchen und Jungen  
Luckauer Str. 2, 10969 Berlin  
T 030 614 18 29  
info@strohalm-ev.de  
www.strohalm-ev.de



**LARA – Fachstelle gegen sexualisierte Gewalt an Frauen\***

Fuggerstraße 19, 10777 Berlin

T 030 216 88 88

beratung@lara-berlin.de

www.lara-berlin.de

**Beratungsstellen im Land Brandenburg****Caritas Kinder- und Jugendnotdienst**

Leipziger Straße 39, 15232 Frankfurt/Oder

T 0800 435 70 63

www.caritas-brandenburg.de

**Evangelisches Jugend- und Fürsorgewerk (EJF)**

Kontakt- und Beratungsstelle »TARA«

bei sexuellem Missbrauch und Gewalt gegen Kinder

Parduïn 9, 14770 Brandenburg/Havel

T 03381 212 28 90

parduïn@ejf.de

<https://www.ejf.de/arbeitsbereiche/beratungsstellen/sexueller-missbrauch-beratung/beratung-parduïn-und-tara.html>

**START gemeinnützige Beratungsgesellschaft mbH**

Start-Büro Hennigsdorf

Fontanestraße 71

16761 Hennigsdorf

T 03302 860 95 77

F 03302 860 95 80

info@start-ggmbh.de

www.start-ggmbh.de

**STIBB e.V. – Sozialtherapeutisches Institut Berlin-Brandenburg**

Beratungs- und Hilfezentrum

Zehlendorfer Damm 43, 14532 Kleinmachnow

T 033203 226 74

info.stibb@t-online.de

www.kinderschutzstelle-stibb.de

# ERKLÄRUNG ÜBER ANHÄNGIGE VERFAHREN UND VERURTEILUNGEN

Name, Vorname:

---

geb. am:

---

**Hiermit erkläre ich, dass gegen mich keine Verurteilung vorliegt sowie keine Verfahren anhängig ist wegen einer Straftat nach den:**

- § 171 StGB (Verletzung der Fürsorge- oder Erziehungspflicht),
- § 174 StGB (Sexueller Missbrauch von Schutzbefohlenen),
- § 174a StGB (Sexueller Missbrauch von Gefangenen, behördlich Verwahrten oder Kranken und Hilfsbedürftigen in Einrichtungen),
- § 174b StGB (Sexueller Missbrauch unter Ausnutzung einer Amtsstellung),
- § 174c StGB (Sexueller Missbrauch unter Ausnutzung eines Beratungs-, Behandlungs- oder Betreuungsverhältnisses),
- § 176 StGB (Sexueller Missbrauch von Kindern),
- § 176a StGB (Sexueller Missbrauch von Kindern ohne Körperkontakt mit dem Kind),
- § 176b StGB (Vorbereitung des sexuellen Missbrauchs von Kindern),
- § 176c StGB (Schwerer sexueller Missbrauch von Kindern),
- § 176d StGB (Sexueller Missbrauch von Kindern mit Todesfolge),
- § 177 StGB (Sexueller Übergriff; sexuelle Nötigung; Vergewaltigung),
- § 178 StGB (Sexueller Übergriff; sexuelle Nötigung und Vergewaltigung mit Todesfolge),
- § 180 StGB (Förderung sexueller Handlungen Minderjähriger),
- § 180a StGB (Ausbeutung von Prostituierten),
- § 181a StGB (Zuhälterei),
- § 182 StGB (Sexueller Missbrauch von Jugendlichen),
- § 183 StGB (Exhibitionistische Handlungen),
- § 183a StGB (Erregung öffentlichen Ärgernisses),
- § 184 StGB (Verbreitung pornographischer Inhalte),
- § 184a StGB (Verbreitung gewalt- oder tierpornographischer Inhalte),
- § 184b StGB (Verbreitung, Erwerb und Besitz kinderpornographischer Inhalte),
- § 184c StGB (Verbreitung, Erwerb und Besitz jugendpornographischer Inhalte),
- § 184e StGB (Veranstaltung und Besuch kinder- und jugendpornographischer Darbietungen),
- § 184f StGB (Ausübung der verbotenen Prostitution),
- § 184g StGB (Jugendgefährdende Prostitution),
- § 184i StGB (Sexuelle Belästigung),
- § 184k (Verletzung des Intimbereichs durch Bildaufnahmen),
- § 184l (Inverkehrbringen, Erwerb und Besitz von Sexpuppen mit kindlichem Erscheinungsbild),
- § 201a Abs.3 StGB (Verletzung des höchstpersönlichen Lebensbereichs und von Persönlichkeitsrechten durch Bildaufnahmen),
- § 221 StGB (Aussetzung) (ggf. Reduktion auf Absatz 2),
- § 225 StGB (Misshandlung von Schutzbefohlenen),
- § 232 StGB (Menschenhandel),
- § 232a StGB (Zwangsprostitution),
- § 232b StGB (Zwangsarbeit),

- § 233 StGB (Ausbeutung der Arbeitskraft),
- § 233a StGB (Ausbeutung unter Ausnutzung einer Freiheitsberaubung),
- § 234 StGB (Menschenraub),
- § 235 StGB (Entziehung Minderjähriger),
- § 236 StGB (Kinderhandel),
- § 237 StGB (Zwangsheirat),
- § 238 Nachstellung,
- § 239 Freiheitsberaubung,
- § 239a Erpresserischer Menschenraub,
- § 239b Geiselnahme,
- § 240 Nötigung,
- § 241 Bedrohung

---

Ort, Datum

---

Unterschrift

# ALTERSGRENZEN IM SEXUALSTRAFRECHT

Die Gesetzgebung (Strafgesetzbuch StGB) teilt in vier Schutzaltersstufen (bezogen auf die Betroffenen/Opfer) ein:

- Kinder bis 14 Jahren
- Jugendliche zwischen 14 und 16 Jahren
- Jugendliche zwischen 16 und 18 Jahren
- Volljährige ab 18 Jahren.

Im Sexualstrafrecht gibt es Unterschiede in der Bewertung der Erheblichkeit einer Tat abhängig von:

- jeweilige Situation
- Alter des Minderjährigen und der sexuellen Vorerfahrung
- Alter des Täters.

## Strafunmündigkeit und absolute Schutzgrenze bis 14 Jahre

Die absolute Schutzgrenze von 14 Jahren ist in § 176 Abs. 1 StGB geregelt. Sexuelle Handlungen an/mit einem Kind sind ausnahmslos unter Strafe gestellt. Jedoch sind Kinder unter 14 Jahren gemäß § 19 StGB nicht strafmündig. D.h. Kinder unter 14 Jahren werden nicht bestraft, auch wenn sie sexuelle Handlungen durch oder an anderen Kindern vornehmen.

Ferner kann das Gericht nach § 176 Abs. 2 StGB von Strafe absehen, falls zwischen Täter und Kind die sexuelle Handlung einvernehmlich erfolgt und der Unterschied sowohl im Alter als auch im Entwicklungsstand oder Reifegrad gering ist und der Täter die fehlende Fähigkeit des Kindes zur sexuellen Selbstbestimmung nicht ausgenutzt hat<sup>1</sup>.

## Sexuelle Handlungen mit Personen zwischen 14 und 18 Jahren

Der Gesetzgeber geht davon aus, dass Jugendliche ab 14 Jahren über ihre Sexualität in einem gewissen Umfang selbst bestimmen können. Sexuelle Handlungen mit und zwischen Jugendlichen zwischen 14 und 18 Jahren werden unter bestimmten Voraussetzungen unter Strafe gestellt. Entscheidend sind neben dem Alter der\*des Betroffenen, das Alter der\*des Täters\*in sowie die konkreten Tatumstände. Dazu zählen z.B.

- Ausnutzen einer Zwangslage (z.B. Drohungen, finanzielle oder andere Abhängigkeit)
- Sexuelle Handlungen gegen Entgelt
- Fehlende Fähigkeit zur sexuellen Selbstbestimmung (z.B. altersbedingte Unreife)

<sup>1</sup> Auch in diesem Fall ist jedoch eine Mitteilung an die Ermittlungsbehörden geboten, da die Entscheidung der\*dem Richter\*in obliegt.

## Sexuelle Handlungen ab 18 Jahren

Bei Personen über 18 Jahren geht der Gesetzgeber davon aus, dass diese frei über ihre sexuelle Selbstbestimmung entscheiden können. Der freiwillige sexuelle Kontakt zwischen volljährigen Personen ist daher grundsätzlich straffrei.<sup>2</sup>

Ausnahmen bestehen, wenn sexuelle Handlungen gegen den Willen einer Person durchgeführt werden. Dies ist der Fall bei:

- Erregung öffentlichen Ärgernisses
- exhibitionistischen Handlungen
- sexueller Belästigung
- sexuellen Übergriffen
- sexueller Nötigung
- Vergewaltigung
- sexuellem Missbrauch von Schutzbefohlenen, Gefangenen, Kranken und anderen Hilfsbedürftigen

## Weitere Informationen:

Dreizehnter Abschnitt StGB: Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung

Auch der Erwerb, Besitz und die Verbreitung von kinder- oder jugendpornographischen Inhalten ist strafbar, vgl. § 184 ff.

<sup>2</sup> Ausnahme: § 173 StGB, Beischlaf zwischen Verwandten



## IMPRESSUM

Herausgeberin:

**Diakonisches Werk Berlin-Brandenburg-  
schlesische Oberlausitz e.V.**

Arbeitsgruppe Schutz vor sexualisierter Gewalt

Dr. Ursula Schoen

Paulsenstr. 55/56, 12163 Berlin

T 030 820 97–0

F 030 820 97–105

diakonie@dwbo.de

Redaktion: Tim Wersig, Barbara Eschen,  
Susanne Przybilla, Anja Bosse, Frank Hapke  
und Dr. Ursula Schoen

Berlin, Oktober 2021

