

Handreichung zur Prävention und Intervention von sexualisierter Gewalt

- Stand: Mai 2010 -

Impressum:
Handreichung zur Prävention
und Intervention
von sexualisierter Gewalt

Herausgeber:
IWO gGmbH Weingarten
Stefan- Rahl- Str. 2
88250 Weingarten

Bearbeitung:
Ulrike Merk
Gabriele Brauch
Bernhard Diesler
Martina Missel
Carolin Renz
Monika Salomo
Bernhard Schaut
Marie-Luise Schmitt
Dirk Weltzin

Mai 2010

Vorwort

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist nicht das individuelle Schicksal einzelner Beschäftigter, sondern ein weit verbreitetes Problem. Menschen mit Behinderungen (vor allem Frauen) sind entgegen einer weit verbreiteten Annahme nicht seltener, sondern häufiger von sexueller Belästigung und Gewalt bedroht als nicht behinderte Menschen.

Als Einrichtung für Menschen mit Behinderungen will die IWO der gesetzlichen Verpflichtung nachkommen - aber auch die Chance nutzen - Gewaltanwendungen in sexualisierter oder körperlicher Form vorzubeugen und aktiv gegen Grenzüberschreitungen vorzugehen.

Alle Menschen, die in der IWO beruflich tätig sind oder sich zur Förderung und Betreuung in der IWO aufhalten, sollen sich sicher und geschützt vor Gewaltanwendungen aller Art fühlen.

Jede/jeder hat unveräußerliche Rechte, wie das Recht auf freie Entfaltung der Persönlichkeit, das Recht auf Selbstbestimmung, Gleichberechtigung und Bildung und das Recht auf unversehrte Gesundheit.

Das Ziel der IWO ist, sowohl die Unterbrechung von bereits geschehenen sexuellen Übergriffen, als auch der Schutz vor zukünftigen sexuellen Übergriffen.

Die gemeinsam verabschiedeten Leitlinien dienen als Grundlage zum Schutz und zur Prävention in der Werkstatt und sind in der Werkstattordnung verankert.

Verschiedene Maßnahmen sind für eine Umsetzung hilfreich und notwendig. In der anhängenden Interventionskette sind diese Maßnahmen aufgeführt und werden hier und in den anhängenden Handlungsrichtlinien näher beschrieben. Im Anhang finden sich erklärend die gesetzlichen Grundlagen, sowie Anlaufstellen und Informationsmaterialien zur Vertiefung in das Thema.

Eine interdisziplinäre Arbeitsgruppe aus 8 Vertreter/innen aller Fachbereiche der IWO hat sich in einem zweijährigen Prozess, der von einer externen Beraterin begleitet wurde, intensiv mit Prävention und Intervention von sexualisierter Gewalt beschäftigt. Im Laufe des Prozesses wurde deutlich, dass ganz unterschiedliche Sichtweisen und individuelle Erfahrungen mit dem Thema Sexualität, mit Nähe und Distanz und eigenen Gefühlen und Grenzen vorhanden sind. In zunehmender Offenheit ist es der Arbeitsgruppe gelungen, die Thematik in seiner Fülle zu erfassen und eine Linie zu finden, die einen achtsamen Umgang der Beschäftigten in der IWO mit sich und anderen zu Grunde legt, aber auch Grenzen deutlich macht, wo Handlungsbedarf notwendig ist. Dabei steht der Vertrauensschutz aller betroffenen Personen an oberster Stelle.

Da dieses Konzept nur dann erfolgreich umgesetzt werden kann, wenn es von allen Verantwortlichen mitgetragen wird, wird das gesamte Personal regelmäßig informiert, einbezogen und geschult.

Es ist nicht genug zu wissen, man muss es auch anwenden.

Es ist nicht genug zu wollen, man muss es auch tun!

Johann Wolfgang von Goethe

Leitgedanken

Selbstverständnis der IWO

Ziele

Inhalte des Konzepts

2 Jahre intensive Auseinandersetzung

Inhalte der Handreichung

	<i>Seite</i>
	3
I. Begriffsklärungen	4
II. Leitlinien der IWO für einen angemessenen Umgang mit Sexualität und Schutz vor Sexuellen Übergriffen	5
III. Wer steht hinter „Wir“ in den Leitlinien	6
IV. Interventionskette zu sexuellen Übergriffen – Schaubild	7
V. Handlungsrichtlinien zur Intervention bei Sexuellen Übergriffen	10
VI. Erklärungen und Hintergründe zu den Handlungsrichtlinien	15
VII. Präventionsarbeit	15
VIII. Rechtsgrundlagen	
IX. Anhang:	18
IX.I. Interventionen aus dem Beschäftigungsschutzgesetz in leichter Sprache	20
IX.II. Literatur	21
IX.III. Materialien	21
IX.IV. Adressen und Anlaufstellen	

I. Begriffsklärungen

Gewalt

Gewalt ist immer daran zu erkennen, dass es Opfer gibt. Ihre Leiden oder ihre Schädigungen sind auf verschiedenen Ebenen erkennbar:

- **Physische Gewalt**
Wie Schlagen, Treten, Beißen anderer Personen. Sonderform: körperliche Gewalt gegen Sachen (Vandalismus).
- **Psychische Gewalt**
Durch verbale Attacken wie Beleidigung, Beschimpfung, emotionale Erpressung, verletzend Ironie, Mobbing
- **Sexueller Übergriff (Missbrauch)**
Ein sexueller Übergriff liegt dann vor, wenn sexuelle Handlungen erzwungen werden, bzw. der Betroffene sie unfreiwillig duldet oder sich unfreiwillig daran beteiligt.
Häufig wird dabei ein Machtgefälle zwischen der übergriffigen Person und dem Betroffenen ausgenutzt, indem z.B. durch Versprechungen, Anerkennung, Drohung oder körperliche Gewalt Druck ausgeübt wird.

Unter "Sexuellen Handlungen" sind zu verstehen:

- Berühren und Streicheln der Sexualorgane (Geschlechtsorgane, Körperbehaarung, Brust,...) mit Händen, Zunge, Geschlechtsorganen und Gegenständen.
- Die orale, anale und vaginale Penetration (Eindringen in eine Körperöffnung) mit Geschlechtsorganen oder Gegenständen
- Das Vorzeigen von Bildern, Filmen oder realen Situationen, um sich oder die Frau / den Mann sexuell zu stimulieren und/oder sich sexuell zu befriedigen oder befriedigen zu lassen (auch anonyme Anrufe sexuellen Inhalts).
- Veranlassen von Berührungen am eigenen Körper (mit oder ohne Zwang), um sich dadurch sexuell zu befriedigen.
- Das Veranlassen sexueller Handlungen am Körper des Opfers.
- Fotografieren des Opfers nackt oder in "sexuellen Posen" ohne Einverständnis.
- Der Gebrauch sexualisierter Worte, Blicke und Gesten, die die Frau/ den Mann zum Sexualobjekt herabstufen.

II. Leitlinien der IWO für einen angemessenen Umgang mit Sexualität und Schutz vor Sexuellen Übergriffen

Leitlinien

1. Jeder Mensch ist gleich berechtigt. Wir gehen respektvoll miteinander um.

Das bedeutet für uns:

- a. Jede/r von uns hat Stärken und Schwächen, (auch ich).
- b. Wir beachten, dass nicht jede/r unsere Meinung und Wünsche teilt.
- c. Wir reden miteinander, wenn es Probleme/Konflikte gibt. Wir hören dem/der anderen zu.
- d. Wir übernehmen Verantwortung für unser Handeln/Tun.

2. Wir sind als Werkstatt ein Teil der Gesellschaft. Wir verhalten uns nach deren Maßstäben und Regeln.

Das bedeutet für uns:

- a. Es gibt Freundschaften und Beziehungen.
- b. Alle Formen von Gewalt und sexuellen Übergriffen sind verboten
- c. Sexuelle Handlungen sind verboten.
Küssen ist unangemessenes Verhalten, wenn es einen sexuellen Hintergrund hat.

3. Jeder Mensch ist einzigartig. Wir achten uns gegenseitig in unserer Einzigartigkeit. Jede/r hat ein Recht auf Schutz seiner Persönlichkeit.

Das bedeutet für uns:

- a. Jede/r ist verpflichtet, die Grenzen des/der anderen zu akzeptieren.
- b. Jede/r hat das Recht NEIN zu sagen, wenn ihm/ihr etwas unangenehm ist.
- c. Bei Gewalt gegen unsere Kolleginnen und Kollegen schauen wir nicht weg. Wir bieten Hilfe an oder holen Hilfe.

III. Wer steht hinter „Wir“

„Wir“ in den Leitlinien bedeutet:

1. Alle Menschen, mit und ohne Behinderung, die sich zur Rehabilitation, Pflege/Tagesstruktur oder Wiedereingliederung in den allgemeinen Arbeitsmarkt in Form einer Maßnahme oder eines Praktikums in der IWO befinden, im Einzelnen:
 - Mitarbeiter/innen mit Behinderung im Arbeitsbereich, Maßnahmeteilnehmer/innen im Eingangsverfahren/ Berufsbildungsbereich
 - Menschen mit Behinderung im Förder- und Betreuungsbereich
 - Praktikant/innen in den verschiedenen Bereichen
 - Personen, die auf der Grundlage des SGB II beschäftigt werden
2. Alle Menschen, die zur Erwerbstätigkeit, im Rahmen oder in der Vorbereitung zu ihrer Ausbildung, im Ehrenamt oder sonstiger Weise in der IWO beschäftigt sind, oder im Auftrag der IWO Tätigkeiten ausüben, im Einzelnen:
 - Personalmitarbeiter/innen
 - Auszubildende
 - Studierende im Rahmen ihres Studiengangs
 - Produktionshelfer/innen
 - FSJ Kräfte und Zivildienstleistende
 - Externe Dienstleister (Physiotherapeut/innen, Honorarkräfte, Pflegekräfte, Fahrdienste, o.ä.)

„Wir“ sind alle Personen, die in der IWO beschäftigt sind

Grundzüge der Interventionskette sind:

- Ziel ist es, die vorgefallenen Übergriffe schnellstmöglich zu beenden und die betroffenen Mitarbeiter/innen vor weiteren Übergriffen zu schützen.
- Die verantwortlichen Personen (Personal der IWO) handeln immer im Wissen der betroffenen Person/en, das bedeutet, dass die betroffenen Personen über alle weiteren Schritte informiert werden.
- Ein überlegtes und behutsames Vorgehen ist oberstes Gebot.
- Die einzelnen Handlungsschritte sollten immer sorgfältig und konkret geplant werden.
- Mit Informationen wird vertrauensvoll umgegangen.

Interventionskette

Im Folgenden werden die einzelnen Phasen der Interventionskette erläutert. Dabei ist zu berücksichtigen, dass zwar der Prozess festgelegt ist, jedoch nicht die Ergebnisse im Prozess, da diese abhängig sind von der Einzelfallentscheidung.

IV. Interventionskette zu Sexuellen Übergriffen

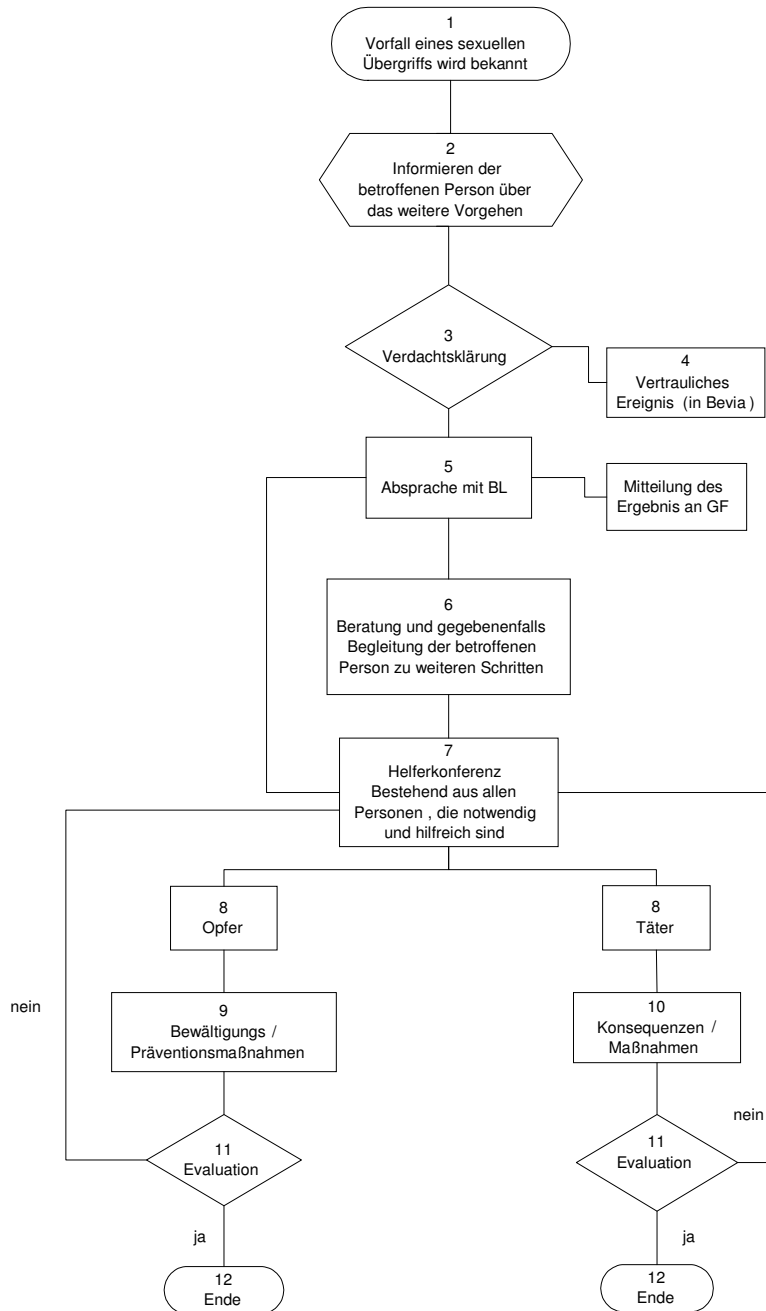
Ziele:

Der sexuelle Übergriff muss aufhören. Der Weg und die dazu benötigte Zeit wird gemeinsam (die verantwortliche Person der IWO und die betroffene Person) bestimmt.

Schutz vor weiteren Übergriffen.

Die Interventionskette strukturiert die Vorgehensweise wenn ein sexueller Übergriff stattgefunden hat.

V = Verantwortlich
M = Mitwirkung
I = Information



Nr.	V	M	I	
1	VT		SD	VT = Vertrauens person: die Person, die den Vorfall beobachtet bzw. davon Kenntnis erhält
2	VT	SD	BL	VT informiert die betroffene Person und meldet den Vorfall dem SD
3	SD	BL/ GL		SD klärt mit verschiedenen Personen, ob sich der Verdacht bestätigt
4	SD			Die Sachlage wird dokumentiert
5	SD/BL	GL	GF	Sofortige Information und Klärung der weiteren Schritte und Abklären, wer informiert werden muss
6	SD/VT			Klärung der Unterstützung durch die IWO
7	SD/BL			Dazu können gehören: interne Mitarbeiterinnen sowie Professionelle Beratungsstelle Arzt, Polizei...
8	SD	BL/GL	GF	Ermöglichen einer unabhängigen Begleitung beider Parteien
9	SD/BL			Individuelle Hilfen/ Angebotsstruktur
10	SD/BL		GF	Unterstützung und Präventionsangebots Konsequenzen Auflagen/ Vereinbarungen und Arbeitsrechtliche Maßnahmen
11	SD		BL/GF	Überprüfung des erfolgten Prozesses mit allen Beteiligten der Helferkonferenz
12	SD		BL/GF	Der Prozess endet, wenn die individuellen Ziele erreicht sind

V. Handlungsrichtlinien zur Intervention bei sexuellen Übergriffen

1. Vorfall eines sexuellen Übergriffs wird bekannt

Eine betroffene Person, die an sich selbst einen Übergriff erlebt hat, wendet sich an eine Person ihres Vertrauens und berichtet ihr von dem Vorfall. Es kann aber auch sein, eine Person beobachtet einen sexuellen Übergriff an einer Kollegin oder einem Kollegen und berichtet einer Vertrauensperson darüber.

- ✓ Ruhe bewahren (hier ist nicht überstürztes Handeln gefragt, meist schadet dies der betroffenen Person mehr als dass es nützt. Mit einem Innehalten erfährt das Erlebte, das vertrauensvoll mitgeteilt wurde, eine Würdigung).
- ✓ Sich Zeit nehmen – unter 4 Augen sprechen – zuhören
- ✓ Der betroffenen Person glauben, was sie erzählt
- ✓ Der betroffenen Person Verständnis entgegenbringen und wie mutig es von ihr ist, davon zu erzählen
- ✓ Da die Auseinandersetzung mit Gewaltanwendungen sexueller oder körperlicher Art sehr belastend sein kann, sollte die Vertrauensperson für sich klären, ob sie sich selbst Unterstützung in der Form von z.B. kollegialer Beratung, Supervision, holt, um den Prozess sicher und kompetent begleiten zu können. Aus Gründen des Vertrauensschutzes der betroffenen Person ist dabei zu beachten, dass die Angelegenheit anonym erzählt wird.

2. Informieren der betroffenen Person über das weitere Vorgehen

Handelt es sich um eine Gewaltanwendung in sexualisierter und/ oder körperlicher Form, muss gehandelt werden. Wichtig sind eine Unterbrechung des sexuellen Übergriffs und der Schutz aller Personen. Zu beachten ist dabei, die betroffene Person über alle weiteren Schritte zu informieren, um Transparenz und Vertrauen zu schaffen.

- ✓ Die betroffene Person über das weitere Vorgehen informieren („das Erzählte darf nicht geheim bleiben, da es sich um einen schweren Übergriff handelt.“ „Zu Deinem und zum Schutz aller ist es wichtig, den Sozialdienst zu informieren. Es müssen Entscheidungen getroffen werden, die ich nicht treffen kann.“ „Über alle weiteren Schritte wirst Du vorher informiert.“...)
- ✓ Vorfall dem Sozialdienst melden
- ✓ Vertrauensvoll mit den Informationen umgehen (Informationen nicht an Dritte weitergeben!)
- ✓ Vertrauensperson für die betroffene Person bleiben

3. Verdachtsklärung

Der Sozialdienst prüft den Verdacht unter Einbeziehung aller notwendigen Personen und Beteiligten. Er holt sich zur Klärung weitere Informationen (aus Beobachtungen und Einholen anderer Meinungen, z.B.: der Gruppenleitung).

In dieser Phase der Verdachtsklärung gilt es die Ruhe zu bewahren und trotzdem zu intervenieren. Das Wichtigste ist eine Vermeidung

möglicher Wiederholungen der Tat. Oberste Priorität hat der Schutz der betroffenen Person/en.

- ✓ Alle Beteiligten werden zu dem Vorfall gehört
- ✓ Der Sozialdienst führt Gespräche mit allen Beteiligten. Dazu kann sich jede/r eine Vertrauensperson seiner/ihrer Wahl mitnehmen
- ✓ Sorgfältiger Umgang mit den Informationen – Vorverurteilungen sind zu vermeiden!

4. **Dokumentation**

Der Sozialdienst dokumentiert die Sachlage als vertrauliches Ereignis.

5. **Absprache mit BL**

Die Bereichsleitung wird sofort über den Vorfall informiert. Mit ihr wird geklärt, welche weiteren Schritte erforderlich sind und welche Personen in den weiteren Prozess einbezogen werden sollen, bzw. wer von wem davon in Kenntnis gesetzt werden muss, z.B.: Geschäftsführung, Eltern, Angehörige, gesetzliche Betreuer, Wohnheimbetreuer.

- ✓ Die Bereichsleitung wird umgehend informiert, um eventuelle Sofortmaßnahmen zum Schutz umzusetzen.
- ✓ Einbeziehen der zuständigen Gruppenleiter/innen
- ✓ Zeitnahe Information an die Geschäftsleitung.

6. **Beratung und gegebenenfalls Begleitung der betroffenen Person zu weiteren Schritten**

Dieser Schritt tritt in Kraft, wenn es sich um einen Vorfall handelt, der außerhalb der IWO stattgefunden hat. Außerhalb bedeutet, dass der Vorfall weder in den Räumlichkeiten der IWO noch in Veranstaltungen der IWO stattgefunden hat, und dass keine weiteren Mitarbeiter/innen der IWO daran beteiligt waren.

Auch bei Vorfällen innerhalb der IWO kann eine Beratung der betroffenen Person über ihre weiteren Möglichkeiten (Kontakt herstellen zu einer Beratungsstelle, Besuch beim Arzt, Strafanzeige stellen...) sinnvoll sein.

- ✓ Beratung der betroffenen Person durch den Sozialdienst und die Vertrauensperson
- ✓ Entscheidung, wer die betroffene Person in diesen Schritten begleitet.

7. **Helferkonferenz**

Sozialdienst und Bereichsleitung beraten gemeinsam, welche Personen zur Klärung der weiteren Vorgehensweise hilfreich und notwendig sind.

- ✓ Einberufen der Helferkonferenz durch den Sozialdienst
- ✓ Festlegung der notwendigen Maßnahmen, Konsequenzen und Auflagen/Vereinbarungen für alle beteiligten Personen in der Helferkonferenz
- ✓ Dokumentation der individuellen Ziele der betroffenen Personen, die erreicht werden sollen
- ✓ Festlegen eines Zeitraums, in dem die Maßnahmen umgesetzt werden sollen und eines Evaluationstermins

8. Opfer – Täter/in

Der Übersicht wegen wird in der Interventionskette die eine Seite als „Opfer“ und die andere Seite als „Täter/in“ bezeichnet. Das meint aber nicht, dass es immer ein Opfer und eine/n Täter/in geben muss, obgleich das durchaus so sein kann. Es können auch mehrere Personen an einem Vorfall beteiligt sein. Ebenso kann es Vorfälle geben, in denen nicht klar erkennbar ist, wer Opfer und wer Täter/in ist, bzw. ob diese Unterscheidung überhaupt getroffen werden kann. Letztendlich geht es weniger darum, festzustellen, wer Opfer und wer Täter/in ist. Wesentlich wichtiger ist, die richtigen und notwendigen Maßnahmen und Konsequenzen für die jeweilige/n Person/en zu beschließen und umzusetzen.

- ✓ Mitteilung der Beschlüsse aus der Helferkonferenz an die betroffenen Personen durch die Bereichsleitung und den Sozialdienst im Beisein der jeweiligen Vertrauensperson.
- ✓ Information an die weiteren Bezugspersonen (Angehörige, Wohnheim...) durch die Bereichsleitung oder den Sozialdienst

9. Bewältigungs/Präventionsmaßnahmen („Opferseite“)

Die in der Helferkonferenz beschlossenen Maßnahmen werden umgesetzt. Diese können vielfältiger Art sein: von einer Versetzung der Person in eine andere Arbeitsgruppe bis hin zu Angeboten interner oder externer Art.

- ✓ Umsetzung und Durchführung der erforderlichen Maßnahmen und Konsequenzen, die in der Helferkonferenz beschlossen wurden
- ✓ Überprüfung der Teilnahme an den festgelegten Maßnahmen durch die Bereichsleitung, die Gruppenleitung und den Sozialdienst

10. Maßnahmen/Konsequenzen („Täterfolge“)

Die in der Helferkonferenz beschlossenen Maßnahmen werden umgesetzt. Das kann von Hilfemaßnahmen bis hin zu arbeitsrechtlichen Konsequenzen reichen.

- ✓ Umsetzung und Durchführung der erforderlichen Maßnahmen und Konsequenzen, die in der Helferkonferenz beschlossen wurden
- ✓ Überprüfung der Teilnahme an den festgelegten Maßnahmen durch die Bereichsleitung (arbeitsrechtliche Konsequenzen), die Gruppenleitung und den Sozialdienst

11. Evaluation

Nach einem festgelegten Zeitraum überprüft der Sozialdienst unter Einbeziehung der beteiligten Personen (betroffene Person, Gruppenleiter,...) die Wirksamkeit der umgesetzten Maßnahmen. Sind die individuellen Ziele erreicht, endet der Interventionsprozess (12). Sind die Ziele nicht erreicht, wird erneut das individuelle Ziel unter Einbeziehung der Helferkonferenz überprüft und angepasste Maßnahmen beschlossen.

- ✓ Überprüfung durch den Sozialdienst unter Einbeziehung der involvierten Personen zum festgelegten Zeitpunkt
- ✓ Bei Nichterreichen der Ziele erneute Einberufung der Helferkonferenz
- ✓ Der Prozess verläuft dann wieder von Schritt 7 bis 11

VI. Erklärungen und Hintergründe zu den Handlungsrichtlinien

Vorfall eines sexuellen Übergriffs wird bekannt

Die Interventionskette beginnt dann, wenn ein Vorfall mit dem Verdacht einer Gewaltanwendung in sexualisierter oder körperlicher Form bekannt wird. Das heißt, eine betroffene Person, die an sich selbst einen Übergriff erlebt hat, wendet sich an eine Person ihres Vertrauens und berichtet ihr von dem Vorfall. Es kann aber auch sein, eine Person beobachtet einen sexuellen Übergriff an einer Kollegin oder einem Kollegen und berichtet einer Vertrauensperson darüber.

*Bekannt
werden
eines
Vorfalls*

Eine Vertrauensperson kann jede Person in der IWO sein: eine Kollegin/ ein Kollege, die/der Gruppenleiter/in, die Pflegekraft, der/die Physiotherapeut/in, Mitarbeiter/innen aus der Verwaltung oder dem Sozialdienst. Die Vertrauensperson ist die Person, der sich ein/e Mitarbeiter/in anvertraut, um ihm/ihr von einem selbsterlebten oder beobachteten Vorfall zu berichten. D.h. ihr/ihm gegenüber fühlt sich die Person sicher, mit dem was sie/er erlebt oder gesehen hat, angehört zu werden.

*Ver-
trauens-
person*

Die Vertrauensperson hat eine wichtige Funktion als Begleitung der betroffenen Person durch den Prozess, sie entscheidet **nicht** den Prozess!

Folgende Handlungsgrundlagen sind daher notwendig:

- Das Vertrauensgespräch findet unter Ausschluss anderer Personen in einem Rückzugsraum statt.
- Der betroffenen Person muss immer offen gelegt und begründet werden, welche weiteren Personen einbezogen werden müssen und die Gründe dafür (Entscheidungskompetenz). Als Hilfsmittel kann ein Schaubild dienen, auf dem alle Personen, die informiert werden müssen, aufgezeichnet werden.
- Das Gehörte wird nur an die nächsten Verantwortlichen, den Sozialdienst, weitergegeben.
- Das Gehörte wird nicht im Beisein anderer weitergeben.
- Die Vertrauensperson glaubt der betroffenen Person immer! Die Verdachtsklärung übernimmt der Sozialdienst.
- Der betroffenen Person wird immer wieder Verständnis entgegengebracht, wie schwierig die Situation ist, und wie mutig es von ihr ist, den Weg zu gehen.
- Die Vertrauensperson bleibt im gesamten Prozess in dieser Rolle.
- Da die Auseinandersetzung mit Gewaltanwendungen sexueller oder körperlicher Art sehr belastend sein kann, sollte die Vertrauensperson für sich klären, ob sie sich selbst Unterstützung in der Form von z.B. kollegialer Beratung oder Supervision, holt, um den Prozess sicher und kompetent begleiten zu können.

Absprache der weiteren Schritte mit der betroffenen Person

Dies ist ein entscheidender Schritt, in dem geklärt wird, welche Handlungsschritte in die Wege geleitet werden. Das hängt davon ab, was geschehen ist, welche Personen involviert sind, und ob dieser Vorfall sich

*Trans-
parenz
schaffen*

innerhalb oder außerhalb der IWO ereignet hat.

Handelt es sich um eine Gewaltanwendung in sexualisierter und/oder körperlicher Form, informiert die Vertrauensperson den zuständigen Sozialdienst, um die weiteren Interventionen abzuklären. Zuvor spricht die Vertrauensperson ganz offen mit der betroffenen Person, was weiter geschieht, damit diese über die nächsten Schritte informiert ist. In dem Zusammenhang ist es wichtig, der betroffenen Person das Ausmaß des Erzählten deutlich zu machen, ihr zu erklären, dass es sich hierbei um einen schweren Übergriff handelt, der nicht stillschweigend hingenommen werden kann zum eigenen Schutz und zum Schutz aller Mitarbeiter/innen in der IWO.

*Vertrauen
aufbauen*

Beratung und gegebenenfalls Begleitung der betroffenen Person zu weiteren Schritten

Dieser Schritt tritt in Kraft, wenn es sich um einen Vorfall handelt, der außerhalb der IWO stattgefunden hat. Außerhalb bedeutet, dass der Vorfall weder in den Räumlichkeiten der IWO noch auf Veranstaltungen der IWO stattgefunden hat, und dass keine weiteren Mitarbeiter/innen der IWO daran beteiligt waren.

Es wird überlegt, wie die betroffene Person durch die IWO unterstützt werden kann in ihrer Angelegenheit, z.B.: Begleitung der Person zur Polizei, um Anzeige zu erstatten; Kontaktaufnahme zum Wohnheim. Weiter ist zu klären, wer dies übernimmt, z.B.: Sozialdienst, Gruppenleiter/in....

*Vorgehen
bei
Vorfällen
außer
halb der
IWO*

Danach wird die Angelegenheit innerhalb der IWO nicht weiter verfolgt, es sei denn, es betrifft weitere Personen aus diesem Umfeld, oder es werden Maßnahmen innerhalb der IWO notwendig.

Verdachtsklärung

Ist ein Vorfall innerhalb der IWO, bzw. zwischen zwei oder mehreren Personen der IWO (Mitarbeiter/innen, Personal) bekannt geworden, geht die Interventionskette zum nächsten Schritt über, der Verdachtsklärung. Die Vertrauensperson gibt die Information an den Sozialdienst weiter. Dieser prüft den Verdacht unter Einbeziehung aller notwendigen Personen. Oberste Priorität hat dabei der Schutz der betroffenen Person/en.

- Die betroffene Person wird gebeten, zu erzählen, was geschehen ist, bzw. was sie beobachtet hat. Sie kann dabei unterstützt werden durch die Vertrauensperson, die sie zum Gespräch mit dem Sozialdienst begleitet.
- Ist der Vorfall über eine dritte Person bekannt geworden, startet die Interventionskette ebenso an der betroffenen Person. Die Vertrauensperson vermittelt der betroffenen Person dann die Wichtigkeit, mit dem Sozialdienst zu sprechen, um den eigenen Schutz aber auch den Schutz weiterer Personen zu sichern, und bietet ihre Begleitung an.
- Nachdem die Sachlage aus Sicht der/des Betroffenen deutlich dargelegt wurde, erläutert der Sozialdienst den nächsten Schritt: Es kann sein, dass sofortige Schutzmaßnahmen getroffen werden, um weitere Vorfälle zu verhindern. Dazu wird die Bereichsleitung hinzugezogen. Sind Maßnahmen notwendig, z.B.: Gruppenwechsel o.ä., geschieht dies unter Einbeziehung der Gruppenleitung mit

*Vorgehen
bei
Vorfällen
in der
IWO*

*Ver-
dachts-
klärung*

neutralen Informationen gegenüber der Gruppe (als Grund darf nicht der Vorfall genannt werden!). Wichtig ist, dass keine Vorverurteilung der beteiligten Person/en stattfindet, solange sich ein Verdacht noch nicht bestätigt hat. Mit den Informationen ist sorgsam umzugehen.

- Sind keine sofortigen Maßnahmen notwendig, erfolgt zeitnah ein Gespräch mit der Person, der gegenüber der Vorwurf des Übergriffs besteht. Der Sozialdienst geht auf die Person/en zu und bittet um ein Gespräch, zu der sie sich bei Bedarf eine Vertrauensperson hinzuziehen kann/können. Beispiel: ein/e Mitarbeiter/in hat ein Problem mit Dir, und ich kümmere mich darum..., oder: Ein Vorwurf hängt in der Luft...

Der Sozialdienst prüft die andere Seite, d.h. die andere/n Person/en werden in dem Gespräch mit der Anschuldigung konfrontiert und aufgefordert, die Sachlage aus ihrer Sicht zu schildern, eventuell unter Einbeziehung von Bildern oder Vormachen lassen des Tathergangs. Der Sozialdienst prüft, in wie weit ein Unrechtsbewusstsein besteht. Auch sorgt er in dem Gespräch dafür, dass der/die Verdachtstäter nicht schlecht redet über die betroffene Person, bzw. diese geschützt ist durch Beleidigungen aus „Rache“.

In dieser Phase der Verdachtsklärung gilt es, Ruhe zu bewahren und trotzdem zu intervenieren. Das Wichtigste ist eine Vermeidung möglicher Wiederholungen der Tat. In den verschiedenen Gesprächen gilt es, die richtigen Worte zu wählen um nicht eine Person „vorzuverurteilen“.

Während der Verdachtsklärung wandelt der Sozialdienst im Dunkeln. Ein „echter“ Täter wird seine Tat erst einmal nicht freiwillig zugeben. Es können daher auch mehrere Gespräche zur Verdachtsklärung notwendig sein. Der Sozialdienst holt sich zur Klärung weitere Informationen (aus Beobachtungen und Einholen anderer Meinungen, z.B.: der Gruppenleitung).

Es kann auch sein, dass ein Verdacht nicht immer zu 100 % bestätigt werden kann trotz verschiedener Maßnahmen. Trotzdem ist es notwendig zu handeln, um weitere Vorfälle zu verhindern.

Das Ergebnis der Verdachtsklärung geht als Information an die Geschäftsleitung.

Verdacht bestätigt sich nicht

Stellt sich heraus, dass sich der Verdacht nicht bestätigt hat durch die Schilderung der beteiligten Personen und der erweiterten Informationen, verfasst der Sozialdienst eine kurze vertrauliche Dokumentation in Bevia (Datensoftware).

Die Dokumentation sollte folgende Informationen enthalten: kurze Beschreibung der Sachlage, Nennung der beteiligten Personen, welche Maßnahmen wurden (eventuell) durchgeführt.

Verdacht bestätigt sich – Absprache mit BL

Die Bereichsleitung wird sofort über den Vorfall informiert. Mit ihr wird geklärt, welche weiteren Schritte erforderlich sind und welche Personen in den weiteren Prozess einbezogen werden sollen, bzw. wer von wem davon

*Verdacht
nicht
bestätigt*

*Verdacht
bestätigt
sich*

in Kenntnis gesetzt werden muss, z.B.: Geschäftsführung, Eltern, Angehörige, gesetzliche Betreuer, Wohnheimbetreuer.

Geklärt wird auch, wer zu einer Helferkonferenz zusätzlich hinzugezogen wird, z.B.: Psychologe/in, Arzt/Ärztin, vertraute Personen aus dem nahen Umfeld der betroffenen Personen...

Die betroffenen Personen werden über das weitere Vorgehen informiert, um die Transparenz zu wahren.

Helferkonferenz

Der Sozialdienst beruft die Helferkonferenz mit den dafür festgelegten Personen ein. Die Eltern werden nicht zur Helferkonferenz eingeladen. Sie werden in einem persönlichen Gespräch über die Vorgänge informiert.

In der Helferkonferenz werden die weiteren Schritte besprochen:

- Festlegung der notwendigen Maßnahmen für alle beteiligten Personen und
- Dokumentation der individuellen Ziele der betroffenen Personen, die erreicht werden sollen

Das Ganze wird mit einem Zeitfenster versehen, um den Prozess und das Ergebnis überprüfen zu können, und eventuelle Anpassungen vornehmen zu können.

Die Interventionskette trennt sich an dieser Stelle in eine „Opferfolge“ und eine „Täterfolge“. Diese Trennung ergibt sich aus der Notwendigkeit, dass beide Parteien unabhängig voneinander von unterschiedlichen Personen begleitet werden müssen. Auch die notwendigen Maßnahmen können unterschiedlicher Art sein.

Der Übersicht wegen wird in der Interventionskette die eine Seite als „Opfer“ und die andere Seite als „Täter/in“ bezeichnet. Das meint aber nicht, dass es immer ein Opfer und einen Täter/in geben muss, obgleich das durchaus so sein kann. Es können jedoch auch mehrere Personen an einem Vorfall beteiligt sein. Ebenso kann es Vorfälle geben, in denen nicht klar ist, wer Opfer und wer Täter/in ist, bzw. ob diese Unterscheidung überhaupt getroffen werden kann. Letztendlich geht es weniger darum, festzustellen, wer Opfer und wer Täter/in ist. Wesentlich wichtiger ist, die richtigen und notwendigen Maßnahmen und Konsequenzen für die jeweilige/n Person/en zu beschließen und umzusetzen.

Opferfolge – Bewältigungs- und Präventionsmaßnahmen

Es handelt sich um die Umsetzung und Durchführung der individuellen Hilfen, die in der Helferkonferenz beschlossen wurden. Dazu können gehören:

- regelmäßige Kontakte mit einer vertrauten Person im Haus,
- regelmäßige Kontakte mit dem Sozialdienst
- Teilnahme an ABM (arbeitsbegleitende Maßnahmen) zur Stärkung der eigenen Wahrnehmung,
- Stärkung der Sozialkompetenz,
- Teilnahme an einem Gesprächskreis/Selbsthilfegruppe o.ä.

Entscheidung über durchzuführende Maßnahmen

Begriffsklärung: Opfer – Täter/in

Maßnahmen und Konsequenzen für die Betroffenen

- Arbeitsplatzwechsel,
- regelmäßige Kontakte in einer Beratungsstelle

Der Sozialdienst koordiniert und überprüft den Prozess.

Täterfolge – Maßnahmen und Konsequenzen

Es handelt sich um die Umsetzung und Durchführung der individuellen Maßnahmen und Konsequenzen, die in der Helferkonferenz beschlossen wurden. Dazu können gehören:

- Auflagen/Vereinbarungen zu Verhalten und Umgang mit Kolleg/innen
- Teilnahme an ABM (arbeitsbegleitende Maßnahmen) zur Stärkung der Sozialkompetenz,
- Teilnahme an einem Gesprächskreis/Selbsthilfegruppe o.ä.
- Arbeitsplatzwechsel
- regelmäßige Kontakte in einer externen Beratungsstelle
- Arbeitsrechtliche Konsequenzen
- Anzeige bei der Polizei

Der Sozialdienst koordiniert und überprüft den Prozess.

Evaluation

Nach einem in der Helferkonferenz festgelegten Zeitpunkt findet eine Überprüfung des Prozesses und der Ziele statt. Alle an der Helferkonferenz beteiligten Personen nehmen daran teil.

Konnten die Ziele erreicht werden, endet der Prozess an dieser Stelle. Sind die Ziele teilweise oder gar nicht erreicht worden, wird in der Helferkonferenz beraten, wie der Prozess angepasst werden muss, z.B.: andere Maßnahmen, Anpassung der Maßnahme in der Durchführung durch andere Methoden oder andere Personen...

Ende

Der Prozess endet dann, wenn die für die betroffenen Personen individuellen Ziele erreicht wurden.

**„Etwas zu beginnen erfordert Mut, etwas zu beenden, noch mehr“
Anke Maggauer-Kirsche**

*Eva-
luation*

*Ende der
Inter-
ventions-
kette*

VII. Präventionsarbeit

Sinnvolle Prävention zielt darauf ab:

- Menschen (mit Behinderungen) in ihrer Wahrnehmung zu unterstützen
- ihnen ihr Recht auf ihre Grenzen zu vermitteln
- ihre Selbständigkeit zu erhöhen
- das Spektrum ihrer Handlungsmöglichkeiten zu erweitern
- sie zu ermutigen, sich Hilfe zu holen
- sie über sexuelle Gewalt entsprechend ihrer kognitiven Kompetenzen zu informieren

Prä-
vention

Prävention zum Schutz von Personen vor sexueller Gewalt sieht nicht für alle gleich aus und ist eine vielschichtige und dauerhafte Aufgabe. Das bedeutet, ein breites Angebotsspektrum für die Mitarbeiter/innen bereitzustellen. Hierzu zählen:

Angebote

- Angebote im Rahmen von individuellen Förderplänen, beruflicher Bildungsmaßnahmen und Arbeitsbegleitenden Maßnahmen, die stark machen im Umgang mit sich selbst und anderen, z.B.: Umgang mit Gefühlen, Sozialkompetenztraining, Selbstbehauptung, Umgang mit dem eigenen Körper
- Angebote in den Gruppen zur Wahrnehmungsschulung und Förderung der Handlungskompetenz im Miteinander
- Schulungen zur Stärkung des WfbM Rats zur Sensibilisierung im Umgang mit betroffenen Personen

Gute Präventionsarbeit setzt Offenheit, Sensibilisierung und Selbstreflexion der Personalmitarbeiter/innen voraus, sie gibt dann aber Kraft, Mut und Handlungssicherheit für einen langfristigen Schutz. Angebote dazu können sein:

- Fortbildungen und Schulungen
- Kollegialer Austausch (kollegiale Fallberatung...)
- Informationsveranstaltungen
- Zusammenarbeit mit anderen Institutionen (Wohnheim, Beratungsstellen...)

VIII. Rechtsgrundlagen:

Auszug aus dem Gesetz zum Schutz der Beschäftigten vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz (Beschäftigungsschutzgesetz) vom 24.06.1994

(BGBl. I 1994, 1406, 1412; Art. 10 des Gesetzes zur Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern)

Be-
schäf-
tigungs-
schutz
gesetz

§ 1 (Ziel, Anwendungsbereich)

(1) Ziel des Gesetzes ist die Wahrung der Würde von Frauen und Männern durch den Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz.

§ 1

- (2) Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes sind
1. die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Betrieben und Verwaltungen des privaten oder öffentlichen Rechts (Arbeiterinnen und Arbeiter, Angestellte, zur ihrer Berufsbildung Beschäftigte), ferner Personen, die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbständigkeit als arbeitnehmerähnliche Personen anzusehen sind. Zu diesen gehören auch die in Heimarbeit Beschäftigten und die ihnen Gleichgestellten; für sie tritt an die Stelle des Arbeitgebers der Auftraggeber oder Zwischenmeister;
 2. (...)

§ 2 (Schutz vor sexueller Belästigung)

(1) Arbeitgeber und Dienstvorgesetzte haben die Beschäftigten vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz zu schützen. Dieser Schutz umfasst auch vorbeugende Maßnahmen.

(2) Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist jedes vorsätzliche, sexuell bestimmte Verhalten, das die Würde von Beschäftigten am Arbeitsplatz verletzt. Dazu gehören

1. sexuelle Handlungen und Verhaltensweisen, die nach den strafgesetzlichen Vorschriften unter Strafe gestellt sind, sowie
2. sonstige sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie Zeigen und sichtbares Anbringen von pornografischen Darstellungen, die von den Betroffenen erkennbar abgelehnt werden.

(3) Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist eine Verletzung der arbeitsvertraglichen Pflichten oder ein Dienstvergehen.

§ 3 (Beschwerderecht der Beschäftigten)

(1) Die betroffenen Beschäftigten haben das Recht, sich bei den zuständigen Stellen des Betriebes oder der Dienststelle zu beschweren, wenn sie sich vom Arbeitgeber, von Vorgesetzten, von anderen Beschäftigten oder von Dritten am Arbeitsplatz sexuell belästigt im Sinne des § 2 Abs.2 fühlen. Die Vorschriften der §§ 84, 85 des Betriebsverfassungsgesetzes bleiben unberührt.

(2) Der Arbeitgeber oder Dienstvorgesetzte hat die Beschwerde zu prüfen und geeignete Maßnahmen zu treffen, um die Fortsetzung einer festgestellten Belästigung zu unterbinden.

§ 4 (Maßnahmen des Arbeitgebers oder Dienstvorgesetzten, Leistungsverweigerungsrecht)

(1) Bei sexueller Belästigung hat

1. der Arbeitgeber die im Einzelfall angemessenen arbeitsrechtlichen Maßnahmen wie Abmahnung, Umsetzung, Versetzung oder Kündigung zu ergreifen. Die Rechte des Betriebsrates nach § 87 Abs. 1 Nr. 1, §§ 99 und 102 des Betriebsverfassungsgesetzes und des Personalrates nach § 75 Abs. 1 Nr. 2 bis 4a und Abs. 3 Nr. 15. § 77 Abs. 1 Nr. 2 und § 79 des Bundespersonalvertretungsgesetzes sowie nach den entsprechenden Vorschriften der Personalvertretungsgesetze der Länder bleiben unberührt.

2. (...)

§ 2

§ 3

§ 4

(2) Ergreift der Arbeitgeber oder Dienstvorgesetzte keine oder offensichtlich ungeeignete Maßnahmen zur Unterbindung der sexuellen Belästigung, sind die belästigten Beschäftigten berechtigt, ihre Tätigkeit am betreffenden Arbeitsplatz ohne Verlust des Arbeitsentgelts und der Bezüge einzustellen, soweit dies zu ihrem Schutz erforderlich ist.

(3) Der Arbeitgeber oder Dienstvorgesetzte darf die belästigten Beschäftigten nicht benachteiligen, weil diese sich gegen eine sexuelle Belästigung gewehrt und in zulässiger Weise ihre Rechte ausgeübt haben.

Reform der Paragraphen zur sexuellen Selbstbestimmung im Strafgesetzbuch und relevante Änderungen in der Strafprozessordnung:

Die Reform trat am 1.04.1998 in Kraft.

§ 174c 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 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 bis zu fünf Jahren oder mit Geldstrafe 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.

Verjährungsfrist: 5 Jahre

§ 179 Sexueller Missbrauch widerstandsunfähiger Personen

Strafgesetzbuch in der Fassung der Bekanntmachung vom 13. November 1998 (BGBl. I S. 3322), das zuletzt durch Artikel 3 des Gesetzes vom 2. Oktober 2009 (BGBl. I S. 3214) geändert worden ist.

(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.

*Straf-
gesetz-
buch*

§ 174c

§ 179

(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.

IX. Anhang:

IX.1. *Das Beschäftigungsschutzgesetz in Leichter Sprache* – ein Auszug aus *Mit mir NICHT!*

*Mit mir
NICHT*

Interventionen

1) Umsetzung/Versetzung/Freistellung und Abmahnung

Um Wiederholungen auszuschließen, kann die (vorübergehende) Umsetzung oder Versetzung der tatverdächtigen Person erforderlich und geboten sein. Bei tatverdächtigen Arbeitnehmern/ Arbeitnehmerinnen kann sich auch die (vorübergehende) Freistellung von der Arbeitspflicht anbieten. Soweit dies ausreichend ist, sollte der Belästiger/die Belästigerin (möglichst schriftlich) abgemahnt werden. Damit gibt die Einrichtungsleitung zu verstehen, dass sie sexuelle Belästigung kein zweites Mal dulden wird.

Bei tatverdächtigen Rehabilitanden/ Rehabilitandinnen kann für den Fall der Wiederholung des Verhaltens ebenfalls die Kündigung der Maßnahme angedroht werden. Gleichzeitig ist hier aber die besondere Betreuungspflicht der Rehabilitationseinrichtungen zu beachten. Wo dies erfolgversprechend und möglich ist, ist die Einrichtung verpflichtet, durch eine intensive Begleitung, z.B. Männerarbeit oder Therapie auf eine Verhaltensänderung der Rehabilitanden hinzuwirken.

*Inter-
ventionen*

2) Kündigung wegen sexueller Belästigung

Arbeitnehmer/ Arbeitnehmerinnen und Rehabilitanden/ Rehabilitandinnen kann im Falle der sexuellen Belästigung unter bestimmten Voraussetzungen gekündigt werden. Eine Kündigung ist insbesondere zulässig, wenn der oder die Betreffende **nach einer** entsprechenden **Abmahnung** erneut sexuell belästigt.

*Kün-
digung*

Einmalige aber besonders erhebliche Belästigungen können sofort – d.h. **ohne Abmahnung** - zur Kündigung berechtigen. Eine Abmahnung ist z.B. in der Regel nicht erforderlich, wenn es sich um eine Straftat handelt (z.B. sexueller Missbrauch oder sexuelle Nötigung). Kann die Einrichtungsleitung einem Arbeitnehmer/einer Arbeitnehmerin den Tatvorwurf nachweisen (z.B. weil der Betreffende die sexuelle Nötigung zugibt oder es mehrere Zeuginnen dafür gibt), kann sie eine **verhaltensbedingte Kündigung** aussprechen. Besteht lediglich ein konkreter und schwerwiegender Tatverdacht, kann auch dieser unter Umständen ausreichend sein, um das Arbeitsverhältnis durch eine sog. **Verdachtskündigung** zu beenden. Bei der Verdachtskündigung macht der Arbeitgeber geltend, dass aufgrund des Tatverdacht es das Vertrauensverhältnis zu dem Arbeitnehmer/der Arbeitnehmerin zerstört und deren Weiterbeschäftigung deshalb unzumutbar ist.

Beide Kündigungen können unter bestimmten Voraussetzungen **außerordentlich**, d.h. ohne Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist ausgesprochen werden. Dabei muss aber bei der Kündigung eines Arbeitnehmers/ einer Arbeitnehmerin die kurze Ausschlussfrist beachtet werden: Die fristlose Kündigung muss ihm bzw. ihr spätestens zwei Wochen, nachdem der Arbeitgeber alle für die Kündigung maßgeblichen Umstände in Erfahrung gebracht hat, zugehen.

3) –

4) Keine Benachteiligung des/der Beschwerdeführer/in

Beschäftigte, die von ihrem Beschwerderecht oder Leistungsverweigerungsrecht Gebrauch machen, dürfen nicht benachteiligt werden. Im Zweifel gilt: Das Recht braucht dem Unrecht nicht zu weichen. Das bedeutet z.B., dass nicht die belästigte Beschäftigte sondern der Belästiger versetzt wird, es sei denn, es ist ihr ausdrücklicher Wunsch.

5) Strafanzeige ?

Selbst diejenigen Formen der sexuellen Belästigung, die strafbar sind (z.B. sexueller Missbrauch von Schutzbefohlenen, Exhibitionismus oder Vergewaltigung) sind nicht anzeigepflichtig. Gleichwohl kann eine Strafanzeige im Einzelfall sinnvoll und erforderlich sein. Wird sie gestellt, sind Polizei und Staatsanwaltschaft verpflichtet, den Sachverhalt von Amts wegen zu ermitteln. Die spätere Rücknahme einer Strafanzeige führt daher nicht zur Einstellung des Ermittlungsverfahrens. Ob und zu welchem Zeitpunkt eine Strafanzeige gestellt wird, sollte deshalb in Ruhe mit Hilfe einer spezialisierten Beratungsstelle (z.B. Frauennotruf) und nach eingehender rechtlicher Beratung der Betroffenen durch eine Rechtsanwältin/ einen Rechtsanwalt mit dem Tätigkeitsschwerpunkt „Nebenklagevertretung“ geklärt werden. Die Kosten der anwaltlichen Beratung und Vertretung der Opfer von Sexualstraftaten übernimmt in vielen Fällen die Staatskasse. Dies gilt insbesondere für Opfer, die aufgrund einer seelischen oder geistigen Beeinträchtigung nicht oder nur eingeschränkt in der Lage sind, selbst ihre Interessen wahrzunehmen.

*Straf-
anzeige*

IX.II. Literatur:

- Bosch, Erik,
Sexualität und Beziehungen bei Menschen mit einer geistigen Behinderung, dgvt Verlag, Tübingen
- Bundesvereinigung Lebenshilfe (Hg)
Sexualpädagogische Materialien für die Arbeit mit geistig behinderten Menschen, Juventa Verlag Weinheim und München
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
Einmischen – Mitmischen, Informationsbroschüre für behinderte Mädchen und Frauen
- Kaiser, Schüßlbauer, Fein
Richtig wichtig – Stolz und stark, ein FrauenBilderLeseBuch über sexuelle Gewalt, mebes & noack
- Holzbecher, M./ Braszeit, A. /Müller, U. / Plogstedt, S. (1990):
Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz.
Schriftenreihe des Bundesministeriums für Jugend, Familie, Frauen und Gesundheit, Band 260
- Klein, S. / Wawrok, S. (1998):
Sexuelle Gewalt in der Lebenswirklichkeit von Mädchen und Frauen mit geistiger Behinderung.
Abschlussbericht des Forschungsprojekts, Berlin Humboldt-Universität/ Charité
- Noack, C. / Schmid, H (1996)
Sexuelle Gewalt gegen Menschen mit geistiger Behinderung.
Esslingen VEEMB
- Zemp, A. / Pircher, E. (1996):
Weil das alles weh tut mit Gewalt. Sexuelle Ausbeutung von Frauen und Mädchen mit Behinderung.
Schriftenreihe des Frauenministeriums, Wien, Österreich.
- Zinsmeister, J. [Hrsg] (2003)
Sexuelle Gewalt gegen behinderte Menschen und das Recht. Gewaltprävention und Opferschutz zwischen Behindertenhilfe und Strafjustiz.
Opladen, Leske + Budrich
- Igl, G. / Dünnes, S. (2002):
Das Recht der Pflegebedürftigen auf Pflegepersonen des eigenen Geschlechts unter besonderer Berücksichtigung der Situation pflegebedürftiger Frauen.
Rechtsgutachten veröffentlicht im Internet durch das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, <http://www.bmfsfj.de> (Suchbegriff „behinderte Frauen“)
- Achilles, Ilse
„Was macht Ihr Sohn denn da?“ Geistige Behinderung und Sexualität
Piper, München 1990
- Arnade, Sigrid
„Weder Küsse noch Karriere- Erfahrungen behinderter Frauen“
Fischer TB
- Bell, Ruth (Hg)
„Wie wir werden - was wir fühlen“ Ein Handbuch für Jugendliche über Körper, Sexualität, Beziehungen“ Rororo Sachbuch Hamburg 1996

Literatur-
hinweise

Litertur-
hinweise

- Bergeest, Harry
„**Körperbehindertenpädagogik**“ Klinkhardt, 2. Auflage Bad Heilbrunn 2002
- Braecker, S./ Wirtz-Weinrich, W.
„**Sexueller Missbrauch an Mädchen und Jungen ...**“ Handbuch für Interventions- und Präventionsmöglichkeiten“, Beltz Praxis, Weinheim und Basel 1992
- Färber/ Lipps / Seyfarth ...KBF Mössingen (Hg)
„**Sexualität und Behinderung – Umgang mit einem Tabu**“ Attempto, Tübingen, 1998
- Fegert / Müller
„**Sexuelle Selbstbestimmung und sexuelle Gewalt bei Menschen mit geistiger Behinderung**“ – Sexualpädagogische Konzepte und präventive Ansätze – Eine kommentierte Bibliographie / Mediographie
- Feil, Daniel
„**Sexueller Missbrauch an Jungen mit Körperbehinderung**“
Wissenschaftliche Hausarbeit 2004

IX.III. Materialien:

- **Behinderte Liebe**, Filme von und über junge Behinderte zum Thema Liebe und Sexualität, Medienprojekt Wuppertal e.V.
- **Stimmungsflip**, ein Stimmungskalender zur besseren Wahrnehmung der Gefühle, Verständnis für die eigenen Gefühle zu entwickeln und Bedürfnisse im Umgang mit Gefühlen ausdrücken lernen, pro juventute
- **Stück für Stück, Sicher * Stark * Selbstbewusst**, Ein Spiel rund um die persönliche Sicherheit für Mädchen und Frauen, mebes & noack

*Vor-
handenes
Material*

IX.IV. Adressen und Anlaufstellen:

Informationen zu sexueller Gewalt gegen behinderte Mädchen und Frauen erteilt:

Weibernetz e.V.
Kölnische Straße 99
34119 Kassel
Tel. (0561) 7288585
Fax: (0561) 7288553
e.mail: weibernetz@aol.com

Fortbildungen für Werkstatträte bieten an:

Netzwerk People First Deutschland e.V.
Kölnische Straße 99
34119 Kassel
Tel.: (0561) 7 28 85 55
Fax: (0561) 7 28 85 58
<http://www.people1.de>
e.mail: info@people1.de

Fortbildungsinstitut der Bundesvereinigung Lebenshilfe für Menschen mit geistiger Behinderung e.V.

Raiffeisensstraße 18
35043 Marburg

Adressen

Tel.: (06421) 4 91 - 0
Fax: (06421) 4 91 - 167
<http://www.lebenshilfe.de>

Notruf für vergewaltigte Frauen und Mädchen e.V.

Goethestr. 23
30169 Hannover
Tel.: (0511) 332112
Fax: (0511) 3880510
<http://www.frauennotruf-hannover.de>

Wildwasser e.V.

Basler Straße 8
79100 Freiburg
Tel./Fax: 0761/33645
<http://www.wildwasser-freiburg.de>

Regionale Anlaufstellen:

Beratungsstelle Grüner Turm

Waltraut Mielke-Ruckh
Schwangerschaftshilfe, Familienplanung, Partner & Sexualberatung
Grüner – Turm – Straße 14
88212 Ravensburg
Tel.: 0751/24343

Frauen und Kinder in Not e.V.

- Beratungsstelle für Frauen und Mädchen

Waltraut Mielke-Ruckh
Römerstr. 4
88214 Ravensburg
Tel.: (0751) 2 33 23
Fax: (0751) 888 78 15

- Frauen- und Kinderschutzhaus

Schutz und Unterkunft rund-um-die-Uhr:
Tel.: (0751) 1 63 65
Fax: (0751) 1 64 08

Kriminalpolizei Ravensburg

Seestr. 11 – 13
88214 Ravensburg
Tel.: 0751/803 – 0
Ansprechperson: Frau Dauth
Tel.: 0751/803-4108

Brennessel e.V.

Hilfe gegen sexuellen Missbrauch
Marktstr. 53
88212 Ravensburg
Tel.: 0751 / 3978
Fax: 0751 / 3975
kontakt@brennessel-rv.de

*regionale
Anlauf-
stellen*