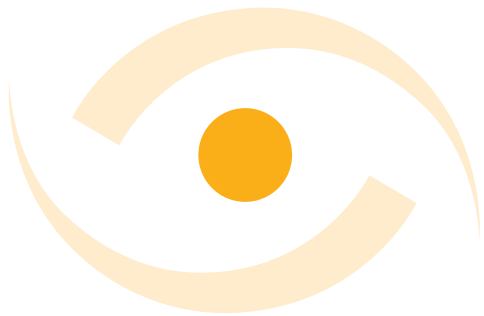




ARBEITSHILFE

PRÄVENTION VON SEXUALISierter GEWALT
IN DER ARBEIT MIT SCHUTZ-
ODER HILFEBEDÜRFTIGEN ERWACHSENEN



Liebe Mitarbeiterinnen, Mitarbeiter und Verantwortliche in Einrichtungen und Diensten für schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene im Erzbistum Berlin!

Liebe Leserinnen und Leser!

Als Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Krankenhäusern, Einrichtungen und Diensten für Menschen mit Behinderungen oder der Altenhilfe haben Sie es mit besonders belasteten und verletzlichen Menschen zu tun. Sie arbeiten in einem »Berührungsberuf«, in dem ein ausgewogenes und reflektiertes Nähe-Distanz-Verhältnis unabdingbar ist, um den Ihnen anvertrauten schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen angesichts ihrer Bedarfe achtsam und sensibel und zugleich professionell zu begegnen. Sie sind tätig in einem Arbeitsfeld, das in besonderer Weise von Macht- und Abhängigkeitsverhältnissen zu Patientinnen und Patienten, Bewohnerinnen und Bewohnern oder Mitarbeitenden in Werkstätten geprägt ist. Schutzbefohlene sind auf Sie als Fachkräfte angewiesen und darauf, dass Sie Ihren Machtvorsprung reflektieren und grundlegend positiv einsetzen und nicht ausnutzen. Eine der schlimmsten Formen missbräuchlicher Ausnutzung besteht in der Ausübung sexualisierter Gewalt.



Um den Schutz von schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen vor sexualisierter Gewalt in katholischen Einrichtungen und Diensten bestmöglich zu gewährleisten, ist jeder katholische Träger im Erzbistum Berlin gefordert, die Prävention von sexualisierter Gewalt zum integralen Bestandteil seiner Arbeit zu machen. Neben der Aufgabe der unterschiedlichen Fach- und Führungskräfte, bestmögliche Voraussetzungen zur Vorbeugung sexualisierter Gewalt zu schaffen, schließt dies auch eine schnelle und kompetente Hilfe ein, wenn Schutzbefohlene in oder außerhalb einer Einrichtung von sexualisierter Gewalt betroffen sein sollten.

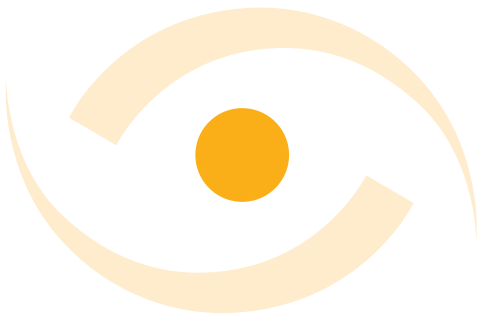
Schutz und Hilfe gründen auf unserem christlichen Auftrag, der in einer Haltung von Wertschätzung und Respekt lebendig wird und eine Kultur der Achtsamkeit in unseren Einrichtungen und Diensten entstehen lässt.

Ich bin froh, dass dieser Auftrag in der Veröffentlichung einer gemeinsamen Arbeitshilfe mit dem Caritasverband für das Erzbistum Berlin e.V. zum Ausdruck kommt. Sie enthält grundsätzliche und praktische Impulse, Hintergrundinformationen und Anregungen für die Prävention von sexualisierter Gewalt in Ihren Einrichtungen und Diensten, insbesondere auch für die Erarbeitung eines Institutionellen Schutzkonzeptes. Sie soll dazu beitragen, alle beruflich und ehrenamtlich Tätigen in Einrichtungen und Diensten für erwachsene Schutzbefohlene für das Thema sexualisierte Gewalt zu sensibilisieren und darin zu unterstützen, ihren Schutzauftrag wahrzunehmen und eine Kultur der Achtsamkeit zu fördern.

Ich weiß um die schwierigen Rahmenbedingungen, Herausforderungen und Belastungen, mit denen Sie als Fachkräfte in den Einrichtungen und Diensten zu kämpfen haben. Umso mehr danke ich Ihnen für Ihren wertvollen Einsatz und wünsche Ihnen dabei viel Kraft und Gottes Segen!

+ Dr. Heiner Koch

Erzbischof Dr. Heiner Koch



Die Arbeitshilfe »Prävention von sexualisierter Gewalt in der Arbeit mit schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen« ist ein wichtiger Meilenstein in der Prävention von sexualisierter Gewalt im Erzbistum Berlin und in den Einrichtungen und Diensten des Caritasverbandes und seiner Mitglieder und Fachverbände.

Sie richtet ihren Blick auf schutz- und hilfebedürftige Menschen im Erwachsenenalter. Dabei baut sie auf die umfassende Präventionsarbeit im Umgang mit Kindern und Jugendlichen auf. Zugleich berücksichtigt sie, dass auch Erwachsene Opfer von sexualisierter Gewalt im Kontext sozialer Arbeit und Pflege werden können. Sie leistet einen wichtigen Beitrag, dass in katholischen Einrichtungen Maßstäbe gesetzt werden für die Prävention von sexualisierter Gewalt. Denn die Missbrauchsfälle in der katholischen Kirche und auch darüber hinaus zeigen bundesweit, dass sexualisierte Gewalt in allen Kontexten möglich ist. Umso wichtiger ist es, dass die Präventionsarbeit auf alle Bereiche ausgedehnt wurde.



Denn in den Diensten und Einrichtungen der Caritas, ihrer Mitglieder und Fachverbände arbeiten Fachkräfte und Ehrenamtliche mit alten Menschen, mit Kranken und Sterbenden, aber auch mit Menschen mit Beeinträchtigungen. Gewaltprävention ist Teil des täglichen professionellen Handelns der Mitarbeiter:innen und Führungskräfte.

Die Arbeitshilfe unterstützt und stärkt sie in ihrem Bemühen um grenzwahrende Pflege und Begleitung und gibt Handlungssicherheit im Erkennen und Verhindern von sexualisierter Gewalt.

Wir sind in unseren Diensten und Einrichtung nah am Menschen. Wir orientieren uns am christlichen Menschenbild. Daraus gilt es, immer wieder neu eine Kultur des achtsamen Umgangs zu entwickeln und zu reflektieren. Klare Strukturen, Feedbackmöglichkeiten und transparente Verfahren bilden den Rahmen, an dem sich Nähe und Zugewandtheit gegenüber den uns anvertrauten Menschen immer wieder neu ausrichten muss.

Die Broschüre reicht weit über eine Arbeitshilfe zur Schutzkonzepterstellung hinaus; sie gibt einen umfassenden Einblick in das Themenfeld der Prävention, berührt dabei auch Themen wie Sexualität im Alter und Macht in der Pflege und fordert zur Selbstreflexion heraus.

Entstanden ist sie durch die gemeinsame Arbeit der Präventionsbeauftragten vom Erzbistum und dem Caritasverband. Allen, die an der Entstehung der Arbeitshilfe mitgewirkt haben, gilt unser besonderer Dank.

Prof. Dr. Ulrike Kostka
Diözesancaritasdirektorin / Vorstandsvorsitzende



INHALTSVERZEICHNIS

1	Christliches Menschenbild: Wertschätzung, Respekt, Kultur der Achtsamkeit	4
2	»Was uns bewusst sein sollte!« – Selbstreflexion • Sexualität als Lebensthema • Nähe und Distanz • Macht und Machtmissbrauch	9
3	»Wissen hilft schützen!« – Basiswissen sexualisierte Gewalt • Was ist sexualisierte Gewalt? • Welche Konstellationen und Formen von sexualisierter Gewalt gibt es? • Grenzverletzungen • Sexuelle Übergriffe • Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung • Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz • Welches Ausmaß von sexualisierter Gewalt gibt es? • Wie sehen Strategien von Täter:innen aus? • Lässt sich sexueller Missbrauch erkennen?	13
4	»Was wir tun können!« – Institutionelles Schutzkonzept • Risikofaktoren in und außerhalb von Institutionen • Schutzfaktoren • Institutionelles Schutzkonzept	29
5	»Was tun, wenn?« – Intervention • Verantwortung und Aufgaben von Träger und Leitung • Verfahrenswege bei sexuellen Übergriffen oder Straftaten • Akut-Intervention • Intervention bei einer Mitteilung • Intervention bei einer Vermutung • Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz • Schweigepflichten und Mitteilungspflichten	59
6	»Wo kann ich Unterstützung erhalten?« – Information und Beratung • Ansprechpersonen für Prävention und Intervention im Erzbischöflichen Ordinariat Berlin und dem Caritasverband für das Erzbistum Berlin • Kirchliche und nicht-kirchliche Fachberatungsstellen bei sexualisierter Gewalt	78

1

CHRISTLICHES MENSCHENBILD: WERTSCHÄTZUNG, RESPEKT, KULTUR DER ACHTSAMKEIT

ZU BEGINN: GEDICHT EINER ALTEN FRAU ¹

Was seht Ihr, Schwestern?
Was seht Ihr, Schwestern? Was seht Ihr?

Denkt Ihr, wenn Ihr mich anschaut:
Eine mürrische alte Frau, nicht besonders schnell,
verunsichert mit ihren Gewohnheiten, mit abwesendem Blick,
die ständig beim Essen kleckert, die nicht antwortet,
wenn Ihr sie anmeckert, weil sie wieder nicht pünktlich fertig wird?

Die nicht so aussieht, als würde sie nicht merken, was Ihr macht.
Und ständig den Stock fallen läßt und nicht sieht, wo sie geht.

Die willenlos alles mit sich machen läßt:
Füttern, waschen und alles, was dazu gehört.

Denkt Ihr denn so von mir, Schwestern, wenn Ihr mich seht, sagt?
Öffnet die Augen, Schwestern! Schaut mich genauer an!

Ich soll Euch erzählen, wer ich bin, die hier so still sitzt,
die macht, was Ihr möchtet, und ißt und trinkt, wann es Euch passt?

Ich bin ein zehnjähriges Mädchen mit einem Vater und einer Mutter,
die mich lieben und meine Schwester und meinen Bruder.

Ein sechszehnjähriges Mädchen. Schlank und hübsch,
die davon träumt, bald einem Mann zu begegnen.

Eine Braut, fast zwanzig, mein Herz schlägt heftig bei dem Gedanken
an die Versprechungen, die ich gegeben und gehalten habe.

Mit fünfundzwanzig habe ich eigene Kleine,
die mich zu Hause brauchen.

Eine Frau mit dreißig, meine Kinder wachsen schnell
und helfen einander.

Mit vierzig, sie sind alle erwachsen und ziehen aus.
Mein Mann ist noch da und die Freude ist noch nicht zu Ende.

Mit fünfzig kommen die Enkel und erfüllen unsere Tage,
wieder haben wir Kinder, mein Geliebter und ich!

Dunkle Tage kommen über mich, mein Mann ist tot.
Ich gehe in eine Zukunft voller Einsamkeit und Not.

Die Meinen haben mit sich selbst genug zu tun,
aber die Erinnerungen von Jahren und die Liebe bleiben mein.

.....
¹ Dieses Gedicht schrieb eine alte Frau, die in Schottland in einem Pflegeheim lebte und als desorientiert galt. Entnommen aus: Hirsch, R. D./Fussek, C. (Hrsg.). (2014). Gewalt gegen pflegebedürftige alte Menschen in Institutionen. Gegen das Schweigen – Berichte von Betroffenen. Frankfurt am Main: Mabuse-Verlag, S. 55–57.

1

CHRISTLICHES MENSCHENBILD: WERTSCHÄTZUNG,
RESPEKT, KULTUR DER ACHTSAMKEIT

Die Natur ist grausam, wenn man alt und krumm ist,
und man wirkt etwas verrückt.
Nun bin ich eine alte Frau, die ihre Kräfte dahinsiechen sieht,
und der Charme verschwindet.
Aber in diesem alten Körper wohnt immer noch ein junges Mädchen,
ab und zu wird mein mitgenommenes Herz erfüllt.
Ich erinnere mich an meine Freuden,
ich erinnere mich an meine Schmerzen.
Und ich liebe und lebe mein Leben noch einmal,
das allzu schnell an mir vorbeigeflogen ist,
und akzeptiere kühle Fakten, dass nichts bestehen kann.

Wenn Ihr Eure Augen AUFMACHT Schwestern,
so seht Ihr nicht nur die alte mürrische Frau,
kommt näher, seht
MICH!



Als Mitarbeiter:innen und ehrenamtlich Tätige versorgen, pflegen, betreuen und begleiten wir schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene² in Einrichtungen und Diensten der Altenhilfe, Krankenhilfe und Einrichtungen für Menschen mit Behinderungen und arbeiten mit ihnen zusammen. Was sehen wir in ihnen, was denken wir über sie? Das einleitende Gedicht einer alten Frau macht deutlich, was für eine große Verantwortung wir für ihr körperliches, geistiges und seelisches Wohl tragen und wie sich diese in unserer Haltung und unserem Verhalten zeigen sollte. Diese Verantwortung wird auch innerhalb der »Pflege-Charta«, die grundsätzliche Rechte pflege- und hilfsbedürftiger Menschen festhält und zur Stärkung dieser beitragen soll, deutlich:³



Artikel 1: Selbstbestimmung und Hilfe zur Selbsthilfe

Jeder hilfe- und pflegebedürftige Mensch hat das Recht auf Hilfe zur Selbsthilfe sowie auf Unterstützung, um ein möglichst selbstbestimmtes und selbstständiges Leben führen zu können.



Artikel 2: Körperliche und seelische Unversehrtheit, Freiheit und Sicherheit

Jeder hilfe- und pflegebedürftige Mensch hat das Recht, vor Gefahren für Leib und Seele geschützt zu werden.



Artikel 3: Privatheit

Jeder hilfe- und pflegebedürftige Mensch hat das Recht auf Wahrung und Schutz seiner Privat- und Intimsphäre.



Artikel 4: Pflege, Betreuung und Behandlung

Jeder hilfe- und pflegebedürftige Mensch hat das Recht auf eine an seinem persönlichen Bedarf ausgerichtete, gesundheitsfördernde und qualifizierte Pflege, Betreuung und Behandlung.

-
- 2 Die Begriffe »schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene«, »Schutzbefohlene« und »erwachsene Schutzbefohlene« werden im Rahmen dieser Praxishandreichung synonym verwendet. Darunter sind zu verstehen: »Schutzbefohlene im Sinne des § 225, Abs. 1 des StGB. Diesen Personen gegenüber tragen Beschäftigte im kirchlichen Dienst eine besondere Verantwortung, entweder weil sie ihrer Fürsorge und Obhut anvertraut sind oder weil bei ihnen allein aufgrund ihrer Schutz- oder Hilfebedürftigkeit eine besondere Gefährdung im Sinne dieser Ordnung besteht. Weiterhin sind darunter Personen zu verstehen, die einem besonderen Macht- und/oder Abhängigkeitsverhältnis unterworfen sind. Ein solches besonderes Macht- und/oder Abhängigkeitsverhältnis kann auch im seelsorglichen Kontext gegeben sein oder entstehen.« (Präventionsordnung § 1), https://praevention.erzbistumberlin.de/fileadmin/user_mount/Dokumenten-center/extern/Amtsblaetter/aktuelles_Jahr_Monatsausgaben/2022-02_Amtsblatt_Anlage_Praeventionsordnung.pdf, abgerufen am 30.06.2026.
- 3 Die folgenden Artikel gelten als Vollzitat von <https://www.zqp.de/wp-content/uploads/zqp-pflegecharta-artikel.pdf>, abgerufen am 30.06.2026.



Artikel 5: Information, Beratung und Aufklärung

Jeder hilfe- und pflegebedürftige Mensch hat das Recht auf umfassende Informationen über Möglichkeiten und Angebote der Beratung, der Hilfe, der Pflege sowie der Behandlung.



Artikel 6: Kommunikation, Wertschätzung und Teilhabe an der Gesellschaft

Jeder hilfe- und pflegebedürftige Mensch hat das Recht auf Wertschätzung, Austausch mit anderen Menschen und Teilhabe am gesellschaftlichen Leben.



Artikel 7: Religion, Kultur und Weltanschauung

Jeder hilfe- und pflegebedürftige Mensch hat das Recht, seiner Kultur und Weltanschauung entsprechend zu leben und seine Religion auszuüben.



Artikel 8: Palliative Begleitung, Sterben und Tod

Jeder hilfe- und pflegebedürftige Mensch hat das Recht, in Würde zu sterben.

Auch im ärztlichen Kontext und bei Hilfen für Menschen mit Behinderungen sind grundsätzliche Rechte in entsprechenden Deklarationen und Konventionen festgelegt. Bereits im hippokratischen Eid ist für Ärzt:innen eine Ethik grundgelegt, für hilfe- oder schutzbedürftige Menschen einzutreten und dies zu tun »frei von jedem willkürlichen Unrecht und jeder Schädigung und den Werken der Lust an den Leibern von Frauen und Männern«.⁴ Und auch die Genfer Deklaration des Weltärztebundes hält fest, dass die »Gesundheit und das Wohlergehen«⁵ der Patient:innen »oberstes Anliegen«⁶ ist.

Artikel 16 der UN-Behindertenrechtskonvention (Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen) verpflichtet die Vertragsstaaten, alle Maßnahmen zu treffen, »um Menschen mit Behinderungen sowohl innerhalb als auch außerhalb der Wohnung vor jeder Form von Ausbeutung, Gewalt und Missbrauch, einschließlich ihrer geschlechtsspezifischen Aspekte, zu schützen.«⁷

Ein zentrales Recht für schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene ist der Schutz vor jeder Form von Übergriffen, Missbrauch und Gewalt. Dieser Schutz erfordert ein Zusammenspiel verschiedener Maßnahmen und bedarf als Fundament einer

4 https://files.aerztekammer-bw.de/edb311f1115d1528/4c51509c96e9/Hippokratischer_Eid.pdf, abgerufen am 30.06.2026

5 https://www.bundesaerztekammer.de/fileadmin/user_upload/downloads/pdf-Ordner/International/bundesaerztekammer_deklaration_von_genf_04.pdf, abgerufen am 30.06.2026.

6 ebd.

7 Art. 16, Abs. 1 UN-BRK.

klaren, selbstverständlichen Grundhaltung von allen Mitarbeiter:innen – egal ob beruflich oder ehrenamtlich –, um entsprechend unserem christlichen Menschenbild die Begegnungen mit schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen in einer Kultur der Achtsamkeit zu gestalten.

Dies bedeutet:⁸



Wir begegnen schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen mit Wertschätzung, Respekt und Vertrauen.



Wir achten ihre Rechte, ihre Unterschiedlichkeit und individuellen Bedürfnisse.



Wir stärken ihre Persönlichkeit.



Wir unterstützen sie in Bezug auf eine möglichst selbstbestimmte und selbstständige Lebensführung.



Wir nehmen ihre Gefühle ernst und sind ansprechbar für die Themen und Probleme, die sie bewegen.



Wir respektieren und wahren ihre persönlichen Grenzen.



Wir gehen achtsam und verantwortungsbewusst mit Nähe und Distanz um.



Wir sind offen für Feedback und Kritik und betrachten sie als Möglichkeit, die eigene Arbeit zu reflektieren und zu verbessern.

Schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene müssen diese Haltung überall dort spüren und erleben können, wo sie uns in Einrichtungen und Diensten der Altenhilfe, der Krankenhilfe und der Hilfe für Menschen mit Behinderungen begegnen. Sie müssen die Gewissheit haben, dass sie ernstgenommen werden, offen sprechen und bei Problemen Hilfe erwarten können. Denn schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene sollen sich bei uns wohlfühlen und sichere Lebensräume finden. Sie sollen schnelle und kompetente Hilfe erfahren, wenn ihnen bei uns oder anderswo sexualisierte Gewalt angetan wird. Neben erwachsenen Schutzbefohlenen, gilt das Recht auf Schutz vor sexualisierter Gewalt auch für alle beruflichen und ehrenamtlichen Mitarbeiter:innen.

⁸ In enger Anlehnung an: Bischöfliches Ordinariat Eichstätt (Hrsg.). (2017). Auf dem Weg zu einer Kultur der Achtsamkeit. Bausteine zur Prävention von Gewalt und Grenzverletzung gegenüber Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen, S. 6 ff.

2

»WAS UNS BEWUSST SEIN SOLLTE!« – SELBSTREFLEXION

Die Prävention von sexualisierter Gewalt sollte immer einhergehen mit einer einrichtungs- und auch personenbezogenen Selbstreflexion. Für Einrichtungen, in denen schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene betreut, versorgt oder gepflegt werden, haben wir drei Themen ausgemacht, die für die Präventionsarbeit von besonderer Bedeutung sind. Leider werden sie häufig nicht offen kommuniziert oder in die Reflexion einbezogen, obwohl eine Auseinandersetzung sowohl für die persönliche Haltung von Mitarbeitenden und Verantwortlichen als auch für die Einrichtungskultur und damit eine Kultur der Achtsamkeit sehr förderlich sein dürfte:

- Sexualität als Lebensthema
- Nähe und Distanz
- Macht und Machtmissbrauch

Sexualität als Lebensthema

Ein:e Bewohner:in einer Wohngruppe für Menschen mit Behinderungen flirtet leidenschaftlich gerne mit anderen Bewohner:innen.

Zwei Bewohner:innen haben sich in der Altenpflegeeinrichtung kennengelernt und ineinander verliebt. Sie kuscheln viel und gehen häufig gemeinsam händchenhaltend miteinander spazieren.

Ein:e Arzt:Ärztin hilft einem:einer Patient:in dabei, sich im Bett aufzurichten. Dabei sagt der:die Patient:in: »Halten Sie mich doch noch ein bisschen so fest.«⁹

So oder so ähnlich lassen sich Beispiele aus der Praxis beschreiben, die zeigen, dass Sexualität ein Teil unseres Menschseins ist und uns im gesamten Lebensverlauf begleitet. Dies gilt auch für schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene, unabhängig davon, ob sie sich in einer Altenhilfe-Einrichtung, in einem Krankenhaus oder einer Einrichtung für Menschen mit Behinderungen befinden. Sexualität bedeutet hierbei die Wahrnehmung des eigenen Körpers, der eigenen Sinnlichkeit als auch das Ausagieren personenbezogener Bedürfnisse sexueller Natur. Bedürfnisse nach Nähe, Zärtlichkeit und Geborgenheit können sich ebenso in sexuellen Aktivitäten äußern. Die eigene Sexualität wird nicht an der Tür einer Einrichtung zurückgelassen, vielmehr haben auch schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene das Recht auf sexuelle Selbstbestimmung, auch wenn der Wunsch die eigene Sexualität auszuleben natürlich sehr individuell ausgeprägt ist.



⁹ Beispiele in Anlehnung an den (Erz-)Diözesen in NRW (2018). Prävention sexualisierter Gewalt. Schulungsordner der (Erz-)Diözesen in NRW für Präventionsschulungen und Diensten und Einrichtungen der Altenhilfe, S. 7 sowie Badel, S. (Hrsg.). (2020). INA-Pflege-Toolbox, Modul 4: Sexualität im Alter. wbv Verlag.

Von Bedeutung – auch für die Präventionsarbeit – ist es, dass Sexualität als Lebensthema in der jeweiligen Einrichtung nicht tabuisiert wird, sondern Möglichkeiten bedacht und umgesetzt werden, wie schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene entsprechenden Bedürfnissen nachgehen können.

Entsprechend verweist die aktuelle Rahmenordnung Prävention der Deutschen Bischofskonferenz auf die Notwendigkeit eines spezifisch ausgerichteten Konzeptes für den Umgang mit Sexualität in Einrichtungen und Diensten für schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene, das die Stärkung von Selbstbestimmung und Selbstschutz zum Maßstab nimmt.¹⁰ Erforderlich dafür ist insbesondere eine Sprachfähigkeit von Mitarbeiter:innen mit erwachsenen Schutzbefohlenen im Themenfeld Sexualität.

Diese trägt mit dazu bei, deren Wünsche nach selbstbestimmter Sexualität zu ermöglichen, über bedeutsame Erfahrungen ins Gespräch zu kommen und das Risiko sexualisierter Gewalterfahrungen zu verringern bzw. Hilfe nach sexualisierten Gewalterfahrungen zu bieten.

-
- *Wie ist meine persönliche und fachliche Haltung zum Thema Sexualität und haben wir in unserem Team eine Gesprächsebene dazu?*
 - *Inwieweit bestehen zum Thema Sexualität ausgesprochene oder unausgesprochene Regeln in unserer Institution?*
-

Nähe und Distanz

Durch die tägliche Arbeit in den Einrichtungen und Diensten haben Fachkräfte ein besonderes Vertrauensverhältnis zu schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen. Aufgrund medizinischer und pflegerischer Tätigkeiten ist ein körperlicher Kontakt oft unabdingbar. Umso bedeutender ist ein professioneller Umgang mit solchen sensiblen Situationen, indem z.B. angekündigt und beschrieben wird, welche Handlungen warum gerade notwendig sind oder eine Wahlmöglichkeit für die Schutzbefohlenen eröffnet wird, von einer gleichgeschlechtlichen Person versorgt zu werden. Grundlage dafür ist die Wahrnehmung von Grenzen der Anvertrauten sowie Angehörigen und Kolleg:innen, aber auch ein sensibler Umgang mit den eigenen Grenzen. Fehlt diese Wahrnehmung, kann es leicht zu Grenzüberschreitungen und Verletzungen der Intimsphäre kommen.

Nähe und Distanz auszuloten ist eines der zentralen Themen im beruflichen Alltag. Fachkräfte stehen vor der Herausforderung, gemäß dem professionellen Selbstverständnis die notwendige Distanz zu Schutzbefohlenen zu wahren und sich andererseits zugleich auf persönliche und emotional geprägte Beziehungen

¹⁰ Vgl. Deutsche Bischofskonferenz (2021). Handreichung »Rahmenordnung Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz, S. 25.



einzulassen. Dabei ist darauf zu achten, dass Körperkontakt dem jeweiligen Kontext angemessen ist. Er setzt die freie – und in besonderen Situationen auch die erklärte –

Zustimmung durch die Schutzbefohlenen voraus, d.h. ablehnender Wille ist grundsätzlich zu respektieren.

Positiv formuliert ist körperliche Nähe in Ordnung, wenn¹¹

- sie den fachlichen Anforderungen im pflegerischen, medizinischen, therapeutischen Bereich entspricht;
- Mitarbeitende sich damit keine eigenen Bedürfnisse nach körperlicher oder emotionaler Nähe erfüllen;
- die körperliche Nähe den Bedürfnissen und dem Wohl der Schutzbefohlenen zu jeder Zeit entspricht und Mitarbeitende bei dieser Einschätzung eine sensible Wahrnehmung zeigen;
- Schutzbefohlene weder manipuliert noch unter Druck gesetzt werden,
- Mitarbeitende bei körperlicher Nähe – auch in Vorbildfunktion – auf ihre eigenen Grenzen achten oder
- Maßnahmen zum Selbst- oder Fremdschutz ergriffen werden müssen.

-
- *Wie sieht für mich persönlich ein professionelles Nähe-Distanz-Verhältnis aus?*
 - *Inwieweit bestehen dazu ausgesprochene oder unausgesprochene Regeln in unserer Institution?*
-

Macht und Machtmissbrauch

Das Thema Macht ist in Einrichtungen für schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene allgegenwärtig und äußert sich in unterschiedlichen Formen, aus Sicht der Schutzbefohlenen i.d.R. als Ohnmacht: festgelegte Essenszeiten jenseits der eigenen Bedürfnisse, Abhängigkeit von Entscheidungen anderer, eigene Hilflosigkeit und Versorgung durch fremde Personen u.a. Fachkräfte in der Altenhilfe,

¹¹ In enger Anlehnung an Bistum Münster, Bischöfliche Präventionsbeauftragte (2012). Hinsehen und schützen, Arbeitshilfe für Präventionsschulungen im Bistum Münster, Themenbereich C, S. 11.

Behindertenhilfe und Krankenhilfe. Ärzt:innen, Pfleger:innen, Betreuer:innen, Therapeut:innen u.a. sollten sich immer bewusst sein, dass zwischen ihnen und hilfe- oder schutzbedürftigen Erwachsenen aufgrund ihrer Position und ihres damit verbundenen Informationsvorsprungs (z.B. bzgl. bestimmter Krankheitsbilder, Behandlungs- und Therapiemöglichkeiten) grundsätzlich ein strukturelles Machtgefälle besteht. Als vulnerable Personengruppe sind erwachsene Schutzbefohlene zumeist von der (medizinischen) Versorgung, Fürsorge, Betreuung und Pflege

der Fachkräfte abhängig und darauf angewiesen, dass diese ihre Aufgaben ihrer Stellung entsprechend verantwortungsvoll erfüllen und ihre so beschriebene Macht positiv einsetzen. Sich dieser machtvollen Position bewusst zu sein und diese persönlich und im

Team immer wieder zu reflektieren, ist ein bedeutender Baustein im Rahmen der Prävention sexualisierter Gewalt. Denn gerade Nah- und Abhängigkeitskonstellationen sind anfällig für Machtmissbrauch:

das Ausagieren eigener schlechter Laune an Schutzbefohlenen, Nichtreagieren, obwohl eine Reaktion erforderlich wäre, Verhalten zur Befriedigung eigener Bedürfnisse ohne Rücksicht auf die Schutzbefohlenen usw.



Das Gefühl von Macht und Ohnmacht kennen natürlich auch Mitarbeiter:innen sehr gut: wenn die Rahmenbedingungen nicht den Anforderungen der Arbeit entsprechen (Personalknappheit, unerfüllbare Zeitvorgaben ...), fehlende Berücksichtigung eigener Wünsche im Dienstplan, fragwürdige Anordnungen von Dienstvorgesetzten, überhöhte Ansprüche von Patient:innen / Bewohner:innen / Klient:innen, Ausnutzung von hierarchischen Verhältnissen.

Einrichtungen, in denen Machtmissbrauch geduldet bzw. diesem nicht entschieden entgegengetreten wird, bieten für sexualisierte Gewalt einen guten Nährboden. Insbesondere klare Strukturen, transparente Abläufe, eine konstruktive Feedbackkultur und ein niederschwelliges Beschwerdemanagement können dem entgegenwirken.

- Wie wird mit den Themen Macht und Machtmissbrauch in unserer Institution umgegangen?
- Wie setze ich meine Macht zum Wohle der Schutzbefohlenen in meinem Verantwortungsbereich ein?

»WISSEN HILFT SCHÜTZEN!« – BASISWISSEN SEXUALISIERTE GEWALT

Was ist sexualisierte Gewalt?

In Medien, Politik, Wissenschaft, Öffentlichkeit, Fachliteratur und Kirche werden unterschiedliche Begriffe oft synonym verwendet: sexuelle Gewalt, sexueller Missbrauch, sexuelle Übergriffe, sexuelle Misshandlung, sexuelle Nötigung oder sexuelle Ausbeutung. Gemeint sind »alle sexualisierten Handlungen, die aus objektiver Betrachtung einen Bezug zur Sexualität haben und geeignet sind, das Opfer herabzuwürdigen«.¹² Die Präventionsarbeit in der Katholischen Kirche verwendet die Bezeichnung »sexualisierte Gewalt«, um zu verdeutlichen, dass es sich nicht um eine gewalttätige Form von Sexualität handelt, sondern um eine Form der Gewalt mit sexuellen Mitteln.

Fast immer handelt es sich bei sexualisierter Gewalt um die Ausnutzung eines Machtgefälles aufgrund von Geschlecht, Alter, körperlicher Überlegenheit, Herkunft oder sozialem Status. Dabei verfügt die überlegene Person über die größere Macht oder Autorität. Diese setzt sie ein, um entweder durch Belohnung (emotionale Zuneigung und/oder Geschenke) oder durch Bestrafung (Androhung oder Einsatz von physischer und psychischer Gewalt) auf die andere Person einzuwirken.¹³ Im Mittelpunkt steht meist die Befriedigung eigener Machtbedürfnisse, z.B. sich auf Kosten anderer aufzuwerten. Dazu werden sexuelle Handlungen als Methode genutzt, weniger geht es um ein vordringlich sexuelles Verlangen.

»Sexualisierte Gewalt umfasst verschiedene sexuelle Verhaltensweisen, die bei verbalen bzw. nonverbalen Belästigungen beginnen und bis zur Vergewaltigung reichen. Das heißt, sie ist nicht immer mit Androhungen oder Ausübung körperlicher Gewalt verbunden, sondern sexualisierte Gewalt ist auch gegeben, wenn eine Handlung ohne Einwilligung der/des Betroffenen erfolgt.«¹⁴

Bei sexuellen Handlungen von Fachkräften gegenüber Schutzbefohlenen unter Ausnutzung von Beratungs-, Behandlungs- oder Betreuungsverhältnissen bzw. Abhängigkeit, Krankheit oder Behinderung ist auch eine (vermeintliche) Einwilligung Schutzbefohlener unerheblich. Sexuelle Handlungen mit Schutzbefohlenen stellen grundsätzlich einen sexuellen Missbrauch Schutzbefohlener dar.

12 Bungart, P. (2005). Sexuelle Gewalt gegen behinderte Menschen. Der Schutz Behinderter durch das Sexualstrafrecht. Frankfurt am Main: Mabuse-Verlag, S. 17.

13 Vgl. Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (2014). Aufklärung und Vorbeugung – Dokumente zum Umgang mit sexuellem Missbrauch im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz (Reihe Arbeitshilfen Nr. 246). Bonn, S. 49.

14 Bistum Münster (Hrsg.). (2016). Hinsehen und schützen. Arbeitshilfe für Fortbildungen zur Prävention sexualisierter Gewalt in der Behindertenhilfe und Sozialpsychiatrie, S. 15.

Welche Konstellationen und Formen von sexualisierter Gewalt gibt es?

Sexualisierte Gewalt in Institutionen für schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene kann in folgenden Konstellationen vorkommen:

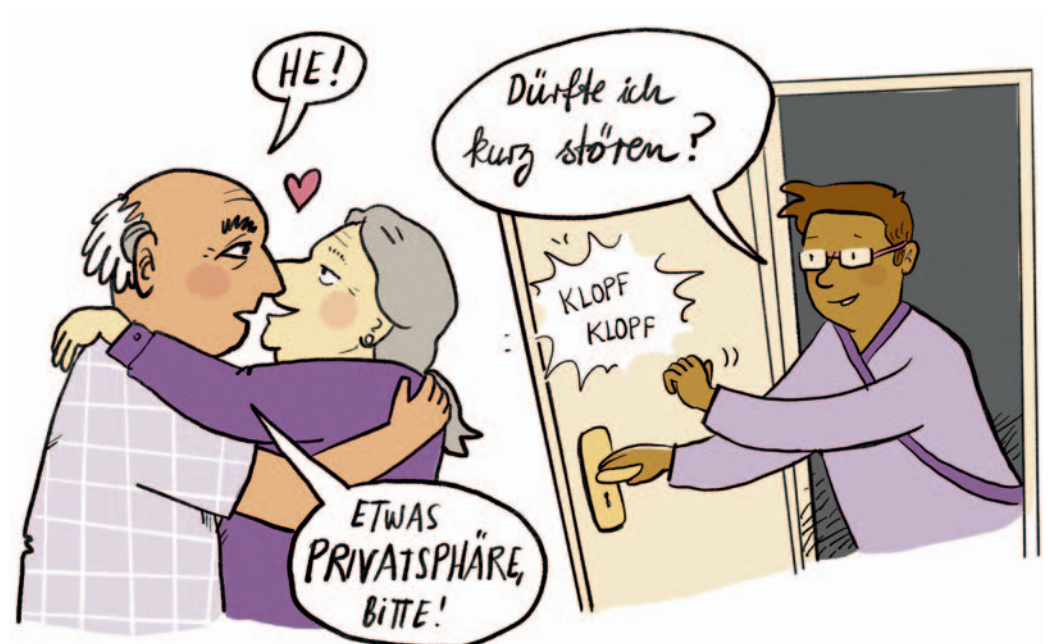
- Schutzbefohlene:r gegenüber Mitarbeiter:in
- Mitarbeiter:in gegenüber Schutzbefohlene:r
- Schutzbefohlene:r gegenüber Schutzbefohlene:r
- externe Person (z.B. Angehörige, Dienstleister:innen) gegenüber Schutzbefohlene:r
- Mitarbeiter:in gegenüber Mitarbeiter:in (Regelungen entsprechend des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes AGG)

Bei den Formen sexualisierter Gewalt wird unterschieden zwischen:

- Grenzverletzungen,
- sexuelle Übergriffe und
- Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung.

Grenzverletzungen¹⁵

Der Begriff Grenzverletzung umschreibt ein einmaliges oder seltenes unangemessenes Verhalten, das aus Gedankenlosigkeit, unwissentlich oder aus Versehen passiert. Dabei ist die Unangemessenheit des Verhaltens nicht allein von objektiven Kriterien ab, sondern auch vom subjektiven Erleben der betroffenen Person. Grenzverletzungen sind häufig die Folge fachlicher bzw. persönlicher Unzulänglichkeiten einzelner Personen oder eines Mangels an konkreten institutionellen Regeln und Strukturen.



Die Grenze zwischen gut gemeinter Nähe und grenzverletzendem Verhalten ist in der pflegerischen und medizinischen Versorgung fließend. Im Arbeitsalltag sind unbeabsichtigte einmalige oder gelegentliche Grenzverletzungen nicht vollständig zu vermeiden, z.B.:

- eine versehentliche unangenehme Berührung
- eine unbedachte verletzende Bemerkung
- unerwünschtes Betreten eines Zimmers oder eines Waschraums
- ein unbedachtes Verlassen der professionellen Rolle: Gespräche über intime Themen / das Sexualleben der Fachkräfte, Austausch von Zärtlichkeiten, die eher einem familialen Umgang entsprechen, Kosenamen benutzen etc.

Grenzverletzungen sind im alltäglichen Miteinander aber korrigierbar. Es kann durchaus von einem achtsamen Umgang gesprochen werden, wenn sich die grenzverletzende Person durch Hinweise der Grenzverletzung bewusst wird, sich dann entschuldigt und darum bemüht, Grenzverletzungen in Zukunft zu vermeiden.

Sexuelle Übergriffe¹⁶

Sexuelle Übergriffe unterscheiden sich von Grenzverletzungen dadurch, dass sie nicht zufällig passieren oder aus Versehen, sondern mit Absicht oder billigend in Kauf genommen werden. Dabei wird die Abwehr des Opfers missachtet, ebenso die Kritik von Kolleg:innen. Die handelnde Person lehnt die Verantwortung für ihr Tun ab. Ein Übergriff liegt auch dann vor, wenn die betroffene Person den Übergriff nicht als persönliche Verletzung erlebt, entscheidend ist die hinter dem sexuellen Übergriff liegende Absicht.

Sexuelle Übergriffe sind Ausdruck eines unzureichenden Respekts oder grundlegender fachlicher Mängel. In einigen Fällen sind sie als gezielte Desensibilisierung Teil einer typischen Strategie von Täter:innen, durch die auch weitere strafrechtlich relevante sexuelle Handlungen vorbereitet werden können. Sie sind ein Test, inwieweit ein potentiell Opfer manipulierbar ist und gefügig gemacht werden kann.¹⁷

Zum Beispiel:

- abwertende / sexistische Bemerkungen, Sex-Witze, sexualisierte Sprache
- Sexualisierung des Kontaktes durch anzügliche Bemerkungen
- Voyeurismus (zum Beispiel unter den Rock gucken)
- »lockerer« Umgang mit Pornografie
- Missachtung des Rechts auf Intimität bei der Körperpflege
- wiederholte Missachtung der professionellen Rolle (private Kontakte)
- sexualisierte Bemerkungen über das Aussehen, auf den Busen starren, Nachpfeifen

¹⁵ Vgl. Enders, U. / Kossatz, Y. / Kelkel, M. / Eberhardt, B. (2010). Zur Differenzierung zwischen Grenzverletzungen, Übergriffen und strafrechtlich relevanten Formen der Gewalt im pädagogischen Alltag, <https://zartbitter.de/bibliothek>, abgerufen am 23.07.2026.



- nicht notwendiges Entkleiden von Patient:in / Bewohner:in
- keine angemessene körperliche Distanz (intime Berührungen im alltäglichen Umgang)
- flüchtige, angeblich zufällige Berührungen der Geschlechtsorgane (zum Beispiel bei Pflegehandlungen, medizinischer Behandlung)
- wiederholter Austausch von Zärtlichkeiten, die eher einem familiären Umgang entsprechen

Die o.g. Handlungen gehen z.T. auch mit psychischen Übergriffen einher:

- Drohen mit Nachteilen für das Opfer (z.B. Einweisung in die Psychiatrie), Suggestion von Machtlosigkeit: »Ihnen glaubt doch sowieso niemand!«, Intrigen säen
- das Vertrauen und die Zuneigung erschleichen durch Bevorzugung, Geschenke usw.
- Geheimhaltungsgebote auferlegen
- Manipulation, um eigene Machtposition auszubauen bzw. Isolation Einzelner, Mobbing, Erpressung

Der Begriff »sexueller Übergriff« findet auch im Strafrecht Verwendung, in der hier verwendeten sozialwissenschaftlichen Definition meint er aber Handlungen unterhalb der Strafbarkeit.

Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung

Zu den Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung gehören insbesondere sexueller Missbrauch von Schutzbefohlenen, sexuelle Nötigung, Vergewaltigung, Exhibitionismus und sexuelle Belästigung mit Körperkontakt. Dazu sind für Krankenhäuser, die Altenhilfe und Einrichtungen für Menschen mit Behinderungen folgende gesetzliche Grundlagen aus dem Strafgesetzbuch ausschlaggebend:

§ 174 StGB Sexueller Missbrauch von Schutzbefohlenen

Dieser Paragraf bezieht sich insbesondere auf die Strafbarkeit sexueller Handlungen an einer Person unter 18 Jahren, die zur Erziehung, zur Ausbildung oder zur Betreuung in der Lebensführung anvertraut oder im Rahmen eines Dienst- oder Arbeitsverhältnisses untergeordnet ist (Missbrauch einer mit dem Erziehungs-, Ausbildungs-, Betreuungs-, Dienst- oder Arbeitsverhältnis verbundenen Abhängigkeit, z.B. Auszubildende, Freiwilligendienstleistende).

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

Hierbei handelt es sich um den sexuellen Missbrauch von Personen in Einrichtungen für kranke oder hilfebedürftige Menschen durch Betreuungs- und Aufsichtspersonen unter Ausnutzung der Krankheit oder Hilfebedürftigkeit der betreuten Personen.

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

Hier geht es um die Bestrafung des sexuellen Missbrauchs von anvertrauten Personen mit Behinderungen oder Krankheiten unter Ausnutzung eines Beratungs-, Behandlungs- oder Betreuungsverhältnisses sowie um den Missbrauch des

Behandlungsverhältnisses in psychotherapeutischen Behandlungen. Ein sexueller Kontakt ist selbst bei erklärtem Einverständnis der schutzbefohlenen Person als sexueller Missbrauch zu qualifizieren und strafbar. Der Missbrauch durch Mitarbeiter:innen aus ergänzenden Bereichen einer Einrichtung, wie z.B. dem Fahrdienst, technischem Dienst oder aus der Verwaltung ist durch § 177 StGB geregelt.



16 Vgl. ebd.

17 Vgl. ebd.

§ 176 StGB Sexueller Missbrauch von Kindern

Bei Minderjährigen unter 14 Jahren ist jede sexuelle Handlung strafbar, da aus alters- und entwicklungsbedingten Gründen grundsätzlich davon auszugehen ist, dass Kinder sexuellen Handlungen nicht zustimmen können. Dies bedeutet, dass ein Missbrauch auch dann vorliegt, selbst wenn ein Kind damit einverstanden wäre.

§ 177 StGB Sexueller Übergriff; sexuelle Nötigung; Vergewaltigung

Grundtatbestand ist der sexuelle Übergriff gegen den erkennbaren Willen einer anderen Person. Der sexuelle Übergriff setzt keine tatbestandliche Nötigung voraus. Der »entgegenstehende Wille« und nicht die »Widerstandsfähigkeit« ist das entscheidende Kriterium. In § 177 Abs. 2 StGB werden zudem Tathandlungen unter Strafe gestellt, bei denen das Opfer keinen entgegenstehenden Willen bilden oder äußern kann oder darin eingeschränkt ist.

§ 182 StGB Sexueller Missbrauch von Jugendlichen

Sexueller Missbrauch von Jugendlichen, also Minderjährigen ab 14 Jahren, liegt insbesondere dann vor, wenn eine Zwangslage ausgenutzt wird oder ein Entgelt für sexuelle Handlungen entrichtet wird.

§ 183 StGB Exhibitionistische Handlungen

§ 184 b und c StGB Verbreitung, Erwerb und Besitz kinder- bzw. jugendpornografischer Schriften

§ 184i StGB Sexuelle Belästigung

Strafbar ist sexuelle Belästigung, die mit Berührungen verbunden ist, z.B. auf den Mund oder den Hals küssen, Berührungen von Brust oder Gesäß.

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz

Sexuelle Belästigung von Arbeitnehmer:innen am Arbeitsplatz gilt nach § 3 Abs. 4 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) als Diskriminierung und ist rechtswidrig. Das AGG verbietet ausdrücklich sexuelle Belästigung, verpflichtet

Arbeitgeber:innen zu Maßnahmen des Schutzes und räumt betroffenen Arbeitnehmer:innen das Beschwerde- und Leistungsverweigerungsrecht ein, ggf. besteht auch Anspruch auf Entschädigung und Schadensersatz.

Zu sexueller Belästigung gehören u.a. unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen.

Welches Ausmaß von sexualisierter Gewalt gibt es?

Das Ausmaß von sexualisierter Gewalt in Einrichtungen und Diensten für schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene lässt sich derzeit noch schwer bemessen. Die empirische Datenlage für die Kranken-, Alten- und Behindertenhilfe ist sehr unterschiedlich. Aktuell vorhandene Studienergebnisse geben folgendes Bild:





Betroffenheit von Kindern und Jugendlichen durch sexuellen Missbrauch

Es ist davon auszugehen, dass ein erheblicher Anteil schutz- oder hilfebedürftiger Erwachsener in Einrichtungen der Kranken-, Alten- und Behindertenhilfe in ihrer Kindheit von sexuellem Missbrauch betroffen waren. Deswegen ist es auch bedeutsam, sich das erschreckend hohe Ausmaß der Betroffenheit von Kindern und Jugendlichen zu vergegenwärtigen. Die Weltgesundheitsorganisation (WHO) (2013) kommt zu dem Ergebnis, dass 9,6 % aller Kinder und Jugendlichen in Europa bis zum 18. Lebensjahr von sexuellem Missbrauch betroffen sind (13,4 % aller Mädchen, 5,7 % aller Jungen), dies entspricht ca. eine Million Kinder und Jugendliche in Deutschland.¹⁸ Nach der Studie von Fegert u.a., die Erwachsene zu ihren Gewalterfahrungen befragt hat, gaben 13,9 % der befragten Erwachsenen an, bis zum 18. Lebensjahr sexuelle Gewalt erlebt zu haben (18 % der Frauen, 9,3 % der Männer), 2,3 % davon schweren sexuellen Missbrauch.¹⁹ Nach der Polizeilichen Kriminalstatistik (PKS) 2025 wurden 17.126 Fälle Kindesmissbrauch (plus 1.239 Fälle von Missbrauch an Jugendlichen, plus 479 Fälle von Missbrauch an Schutzbefohlenen) sowie 41.677 Fälle von Kinderpornografie und 11.515 Fälle von Jugendpornografie gemeldet; von einer hohen Dunkelziffer ist auszugehen.²⁰

Sexualisierte Gewalt durch Fachkräfte

In einer repräsentativen Stichprobe untersuchten Clemens, Brähler und Fegert (2021) professionelles sexuelles Fehlverhalten durch Angehörige von Gesundheitsberufen gegenüber Patient:innen (Professional Sexual Misconduct – PSM).

18 WHO (2013). Europäischer Bericht über die Prävention von Kindesmisshandlung – Zusammenfassung, S. 2.
 19 Fegert, J.M./Witt, A./Brown, R.C./Plener, P.L./Brähler, E. (2017). Child maltreatment in Germany: prevalence rates in the general population, in: Child Adolesc Psychiatry Ment Health, S. 4, (N= 2.510).
 20 Polizeiliche Kriminalstatistik (PKS) (2025), https://beauftragte-missbrauch.de/fileadmin/Content/pdf/Zahlen_und_Fakten/PKS_Laendertabelle_2025_UBSKM.pdf, abgerufen 01.07.2026

PSM wurde von 4,5 % der Patientinnen und 1,4 % der Patienten gemeldet. Im Einzelnen berichteten 2,2 % der Patientinnen und 0,8 % der Patienten von sexuellen Kontakten mit medizinischem Fachpersonal. Ein Drittel dieser sexuellen Kontakte fand vor dem 18. Lebensjahr statt und ein Drittel gegen den Willen der Patient:innen. 3,2 % der Patientinnen und 0,6 % der Patienten berichteten unnötige körperliche Untersuchungen, 2,5 % der Patientinnen und 0,6 % der Patienten von sexueller Belästigung. Die Mehrzahl (79 %) der Täter:innen war männlich.²¹

Als Formen sexueller Übergriffe oder Straftaten durch Fachkräfte sind bekannt:²²

- sexuell gefärbte Handlungen (zärtlich-erotisches Küssen und Streicheln)
- unnötige oder unnötig intensive (genitale) Untersuchungen / Berührungen
- Frotteurismus, Toucherismus
- Vorzeigen, Betrachten oder Fotografieren von intimen Körperbereichen
- sexuell gefärbte Bemerkungen, Dating, sexistische Äußerungen; rohe, anzügliche, unangemessene Sprache
- Angebot einer persönlichen »Sex-Therapie«
- Vergewaltigung von Personen, die körperlich, geistig oder emotional keinen Widerstand leisten können oder aufgrund von Rausch oder Anästhesie benommen sind

Sexuelle Belästigung gegenüber Fachkräften

Fachkräfte im Gesundheits- und Sozialwesen sind überproportional von sexueller Belästigung betroffen.²³ Eine Studie der Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW)²⁴ zu sexueller Belästigung und Gewalt seitens Patient:innen, Bewohner:innen, Klient:innen und deren Angehörigen, an der 901 Mitarbeiter:innen von Pflege- und Betreuungsberufen in Krankenhäusern, der stationären und ambulanten Pflege sowie Einrichtungen der Behindertenhilfe (Werkstatt- und Wohnbereich) in den Bundesländern Schleswig-Holstein, Hamburg, Hessen und Rheinland-Pfalz teilnahmen, verdeutlicht das hohe Ausmaß. Gefragt wurde nach nonverbaler (»Jemand hat sich in meiner Gegenwart mit einer sexualisierten Absicht entblößt«), verbaler (»Mir wurden aufdringliche und intime

21 Clemens, V. / Brähler, E. / Fegert, J.M. (2021). #patientstoo – Professional sexual misconduct by healthcare professionals towards patients: a representative study. *Epidemiology and Psychiatric Sciences* 30, e50, S. 1–8, (N = 2.503).

22 Tschan, W. (2005). *Missbrauchtes Vertrauen. Sexuelle Grenzverletzungen in professionellen Beziehungen. Ursachen und Folgen*, Karger: Basel, S. 69 und 82 ff.

23 Schröttle, M. / Ksenia, M. / Lehman, C. (2019). *Strategien im Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz – Lösungsstrategien und Maßnahmen zur Intervention. Studie im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle*. Berlin.

24 Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege – BGW (Hg.). *Sexuelle Belästigung und Gewalt in Pflege- und Betreuungsberufen. Ergebnisbericht für die Branche Krankenhäuser – Bereiche Psychiatrie, Allgemeinkrankenhäuser und Rehabilitationskliniken sowie Ergebnisbericht für die Pflegebranche, Bereiche stationäre Pflegeeinrichtungen und ambulante Pflegedienste sowie Ergebnisbericht für die Branche der Behindertenhilfe, Bereiche Werkstatt und Wohnen*. Autorinnen: Vaupel, C. / Vincent-Höper, S. / Helms, L. / Adler, M. / Schablon, A. (2020/2021). Hamburg. Weitere Berichte unter <http://www.bgw-online.de>.



3 »WISSEN HILFT SCHÜTZEN!« – BASISWISSEN SEXUALISIERTE GEWALT

Fragen gestellt« (z.B. zu Körpermaßen, Beziehungsstatus, sexuellen Vorlieben) und körperlicher (»Ich wurde auf unangenehme, sexualisierte Art und Weise gestreichelt oder getätschelt«) sexueller Belästigung. Die Befragung zeigt im Detail:

Mind. 1 x jährlich Erfahrungen mit sexueller Belästigung	Stationäre Pflege- einrichtungen	Ambulante Pflegedienste	Kranken- häuser Psychiatrie	Allgemein- kliniken (einschließl. Rehakliniken)	Behinderten- hilfe Wohnbereich	Behinderten- hilfe Werkstatt- bereich
Nonverbal	63 %	48 %	66 %	50 %	69 %	74 %
Verbal	69 %	71 %	68 %	76 %	58 %	62 %
Körperlich	53 %	51 %	38 %	47 %	50 %	47 %

Weiter berichteten branchenübergreifend insgesamt 1,7 % der Beschäftigten über versuchte Vergewaltigung. Die Studie belegt, dass sexuelle Belästigung zu massiven psychischen und körperlichen Gesundheitsbeeinträchtigungen führt (wie Depressivität, emotionale Erschöpfung, psychosomatischen Beschwerden) und negativ auf das Wohlbefinden wirkt (z.B. Absicht zu kündigen).

Sexualisierte Gewalt gegenüber Menschen mit Behinderung

Frauen und Männer mit Behinderungen sind gegenüber Frauen und Männern im Bevölkerungsdurchschnitt zwei- bis dreimal so häufig von sexualisierter Gewalt betroffen, Frauen mit Behinderungen gegenüber Männern mit Behinderungen zwei- bis sechsmal so häufig: 27 % von Frauen mit Behinderungen, die im eigenen Haushalt leben, geben an, im Erwachsenenalter mindestens eine erzwungene sexuelle Handlung erlebt zu haben, gegenüber 13 % der Frauen im Bevölkerungsdurchschnitt, bei Männer ist das Verhältnis 5 % zu 2 %.

Die Betroffenheit von Frauen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen, die in Einrichtungen leben, gegenüber Frauen mit Behinderungen, die im eigenen Haushalt leben, ist meistens noch höher, hängt im Detail aber von der Art der Beeinträchtigung und der Schwere der Gewalt ab. Zugleich kann festgehalten werden, dass 20–34 % der Frauen mit Behinderungen sexuellen Missbrauch in Kindheit und Jugend durch Erwachsene erlebt haben (52 % der gehörlosen Frauen, 40 % der blinden Frauen, 36 % der Frauen mit psychischen Erkrankungen, 34 % der Frauen mit Körper- und Mehrfachbehinderungen sowie 25 % der Frauen mit geistiger Behinderung), wobei auch hierbei eine hohe Dunkelziffer besteht.²⁵

25 Alle Angaben aus diesem Abschnitt: Vgl. Schröttle, M., Hornberg, C. et al. (2013). Lebenssituation und Belastungen von Frauen mit Beeinträchtigungen und Behinderungen in Deutschland. Unter <https://www.bmbfsfj.bund.de/resource/blob/94208/8dd696f435d9f00297cea1f382738bfa/lebenssituation-und-belastungen-von-frauen-mit-behinderungen-langfassung-qualitative-studie-data.pdf>, abgerufen am 30.06.2026 sowie vgl. Hornberg, C. (2013). Lebenssituation und Belastung von Männern mit Behinderungen und Beeinträchtigungen in Deutschland – Haushaltsbefragung – Abschlussbericht; unter: <https://www.bmas.de/DE/Service/Publikationen/Forschungsberichte/fb435.html>, abgerufen am 30.06.2026.

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

Die Studie »Watch – Protect – Prevent« (WPP), die von 2014–2016 an der Charité Universitätsmedizin²⁶ durchgeführt wurde und Antworten von 210 pflegerischen und 743 ärztlichen Beschäftigten auswertete, kommt zu dem Ergebnis, dass über 70 % der befragten Fachkräfte (geschlechtsunabhängig) im Klinikkontext innerhalb ihrer beruflichen Laufbahn sexuelle Belästigung durch Kolleg:innen oder Vorgesetzte erlebt haben (z.B. abwertende Sprüche, obszöne Witze, sexuelle Anspielungen, abwertende Bemerkung über Person, Aussehen oder Kleidung, unerwünschter Körperkontakt).²⁷ Frauen waren häufiger von (non-)verbaler und körperlicher sexueller Belästigung durch Männer betroffen. Weiter wird ausgeführt: »Als besonders schwerwiegend ist sexuelle Belästigung zu bewerten, die von Vorgesetzten ausgeübt wird oder mit Hinweisen auf eine mögliche Verknüpfung zwischen der Erfüllung von sexuellen Forderungen und dem beruflichen Fortkommen oder der Benachteiligung im Beschäftigungsverhältnis verbunden wird.«²⁸

Wie sehen Strategien von Täter:innen aus?

Die meisten Täter:innen handeln nicht spontan, sondern planen und organisieren ganz bewusst Gelegenheiten. Sie wählen hilfe- oder schutzbedürftige Personen gezielt aus, indem sie nach Anknüpfungspunkten suchen und sich auf Menschen konzentrieren, deren Vertrauen und Zuneigung sie bereits genießen oder leicht gewinnen können. Sie nutzen ein fehlendes Risikobewusstsein und Lücken in Institutionen und schaffen sich entsprechende Tatorte. Übergriffe in fachlichen Beziehungen fangen in der Regel nicht mit eindeutigen sexuellen Handlungen an. Sie beginnen mit sexuellen Fantasien im Kopf, die ausgelebt werden wollen, mit manipulativen Vorbereitungen und einleitenden Grenzüberschreitungen und enden mit der Entscheidung zum sexuellen Missbrauch und dessen Ausführung.

Täter:innen verwenden eine Vielzahl von Strategien, um zu täuschen und eine Aufdeckung zu verhindern oder zu erschweren. Täter:innen nutzen kollegiale, familiäre und vertrauensvolle Strukturen in vielen Institutionen aus, um an ihre Opfer zu kommen. In den meisten Fällen kennen sich Täter:innen und Opfer. Folgende Strategien von Täter:innen sind bekannt:²⁹

26 WPP-Studie (Laufzeit: 2014-2016), siehe https://www.charite.de/service/pressemitteilung/artikel/detail/studie_ueber_sexuelle_grenzverletzungen_am_arbeitsplatz/, abgerufen am 30.06.2026.

27 Prügl, J. (2019). Formen, Inzidenz und Ursachen von sexueller Belästigung im klinischen Umfeld – Ergebnisse einer Querschnittstudie an der Charité – Universitätsmedizin Berlin, https://refubium.fu-berlin.de/bitstream/handle/fub188/24037/diss_j.pruegl.pdf?sequence=3&isAllowed=y, abgerufen am 05.08.21.

28 Oertelt-Prigione, S./ Jenner, S. C. (2017). Prävention sexueller Belästigung, Study der Hans-Böckler-Stiftung, No. 369, S. 38. <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/168650/1/898233356.pdf>, abgerufen am 30.06.2026

29 Vgl. Bistum Aachen, Koordinierungsstelle zur Prävention von sexuellem Missbrauch (2013). Broschüre Hinsehen und Schützen, S. 7. 03.08.21.

Berufswahl

Zielgerichtet versuchen Täter:innen mit potenziellen Opfern in Kontakt zu kommen. In diesem Sinne ist die Entscheidung für eine ehrenamtliche, haupt- oder nebenberufliche Tätigkeit im pflegerischen, medizinischen, seelsorgerischen oder therapeutischen Bereich eine »klassische« Strategie von Täter:innen. Sie können tätig werden als: Ärzt:in, Pfleger:in, Seelsorger:in, Psychotherapeut:in, Sozialarbeiter:in, Heilpädagog:in, Heilerziehungspfleger:in, Ausbilder:in in Werkstätten für Menschen mit Behinderung, aber auch als Fahrer:in von Transportunternehmen, Hausmeister:in, Koch:Köchin usw.

Institutionelle Strukturen nutzen

Täter:innen suchen zielgerichtet Arbeitsplätze in Institutionen, in denen die Wahrscheinlichkeit relativ gering ist, dass ihre Missbrauchshandlungen bekannt werden. Dies ist z.B. bei Institutionen der Fall, die sich stark von anderen vergleichbaren Einrichtungen abgrenzen und sich im besonderen Maße »um ihren guten Ruf sorgen«.



Zudem achten Täter:innen auf die Leitungsstruktur und den Arbeitsstil der jeweiligen Institution. Sie bevorzugen Institutionen, in denen aufgrund autoritärer Leitungsstrukturen starke persönliche Abhängigkeiten (Seilschaften) bestehen und Entscheidungen weniger aus fachlichen Erwägungen, sondern eher »von oben« im Interesse der eigenen Machtsicherung getroffen werden. Institutionen mit transparenten Leitungsstrukturen und klaren Arbeitsanforderungen bieten demgegenüber ein relativ großes Maß an fachlicher und persönlicher Sicherheit, denen es auch weniger schwerfällt, sich einer Vermutung sexueller Übergriffe in den eigenen Reihen zu stellen und ggf. früher Grenzen zu ziehen.

Ebenso laufen Täter:innen in Einrichtungen mit diffusen Strukturen (unklare Entscheidungsbefugnisse oder fehlende Regeln für Nah- und Abhängigkeitssituationen) kaum Gefahr, dass die von ihnen verübten Taten aufgedeckt werden.

Eine Strategie von Täter:innen ist die Vermischung von beruflichen und privaten Kontakten, in denen sexuelle Handlungen mit Klient:innen / Patient:innen / Bewohner:innen angebahnt werden, z.B. durch die Herausgabe der privaten Handynummer, die Nutzung sozialer Netzwerke für private Mitteilungen oder den Austausch von Bildern.

Nicht selten wechseln potentielle Täter:innen den Arbeitsplatz, wenn ihnen eine Einrichtung wenig Spielraum für persönliche Intrigen, den Aufbau persönlicher Abhängigkeiten, sexuelle Übergriffe und Straftaten bietet.

Manipulation und Auswahl des Opfers und Austesten des Widerstandes

Potentielle Täter:innen suchen sich ihre Opfer gezielt aus. Ihre fachliche Tätigkeit ermöglicht ihnen den Zugang zu potentiellen Opfern, die besonders abhängig und vulnerabel sind. Sie suchen gezielt die Nähe zu möglichen Opfern und bauen ein Vertrauensverhältnis zu ihnen, aber auch zu deren Angehörigen auf, um deren Schutzmechanismen auszuschalten. Sie versuchen durch besondere Unternehmungen, Aufmerksamkeit, Komplimente und Geschenke eine besondere Beziehung zum möglichen Opfer aufzubauen und dessen Arglosigkeit und Dankbarkeit zu fördern. Dabei nutzen sie besondere Vertrauensverhältnisse aus. Im Rahmen ihrer Ausbildung werden Fachkräfte oftmals darin geschult, andere zu motivieren. Täter:innen nutzen diese Handlungskompetenz, um ein potentielles Opfer Schritt für Schritt zu manipulieren und zu isolieren.

Täter:innen »testen« meist nach und nach die Widerstände eines möglichen Opfers, ehe sie gezielt Gelegenheiten für schwere Übergriffe oder Straftaten schaffen. Sie überschreiten dabei die Schamgrenzen und desensibilisieren systematisch. Scheinbar zufällige Berührungen an intimen Stellen gehören zum Testen.

Durch den Einsatz von Verunsicherungen (»Das ist alles ganz normal«.), Schuldgefühlen (»Sie wollten das doch auch«) und Drohungen (Entzug von Zuneigung und Privilegien, Isolation / Ausstoßung, öffentliche Bloßstellung, körperliche Gewalt etc.) sichern sich Täter:innen die Verschwiegenheit der Opfer. Dabei nutzen sie gezielt Loyalitäten (»Sie haben mich doch gern«, »Wenn Sie etwas erzählen, komme ich ins Gefängnis«) und Abhängigkeiten des Opfers sowie ihre hierarchische Überlegenheitsposition aus.

Täter:innen haben immer Erklärungen bereit, die Verdachtsmomente entkräften.

Wahrnehmung der Umwelt vernebeln und Manipulation von Bezugspersonen

Täter:innen haben die Fähigkeit entwickelt, das Umfeld zu täuschen. Dazu gehören neben Kolleg:innen auch Angehörige, Freund:innen der Opfer usw. Es wird ihnen oft leicht gemacht, da sie als anerkannte Autoritäts- und Vertrauenspersonen gelten.

Häufig engagieren sich Täter:innen über das normale Maß hinaus und präsentieren sich als fachlich gut qualifiziert. Sie bieten z.B. an, ein:e Bewohner:in speziell zu fördern.

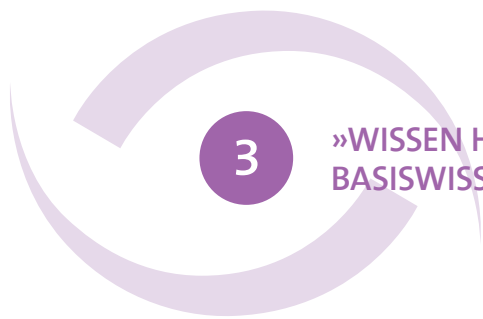
Täter:innen stellen sich mit der Leitung gut und machen sich beliebt und unentbehrlich bei Kolleg:innen, indem sie z.B. unattraktive Dienste übernehmen, für jemanden einspringen usw. Sie decken Fehler von Kolleg:innen und schaffen damit Abhängigkeiten (»hat was gut«). Sie treten als »guter Kumpel« im Team auf, sie schüren aber auch Intrigen zwischen Mitarbeiter:innen, Angehörigen oder Schutzbefohlenen, um abzulenken oder sich deren Loyalität zu versichern.

Täter:innen können auch sexuelle Kontakte mit Kolleg:innen oder Angehörigen eingehen, um sich deren Solidarität oder Loyalität zu sichern.

Kein Generalverdacht

Einige der beschriebenen typischen Strategien von Täter:innen beziehen sich auf Verhaltensweisen, die sich jede Institution von ihren Mitarbeiter:innen nur wünschen kann, wie z.B. hohe Einsatzbereitschaft oder ein vertrauensvoller Umgang mit den Klient:innen. Prävention bedeutet nicht, Vertrauen durch Misstrauen zu ersetzen und alle Mitarbeiter:innen unter Generalverdacht zu stellen. Entscheidend ist es aber, bei Hinweisen auf auffälliges oder bedenkliches Verhalten diesem ohne Ansehen der Person nachzugehen und nicht einfach blind zu vertrauen, weil jemand ansonsten so ein:e beliebte:r Kolleg:in oder ein:e angesehene:r Mitarbeiter:in ist.





»WISSEN HILFT SCHÜTZEN!« – BASISWISSEN SEXUALISIERTE GEWALT

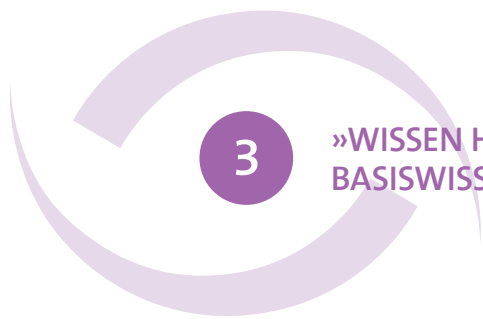
Lässt sich sexueller Missbrauch erkennen?

Ein sexueller Missbrauch lässt sich nicht ohne weiteres erkennen. Es gibt kein »Missbrauchssyndrom«. Vielmehr können sowohl körperliche Symptome als auch Verhaltensweisen als Indikatoren angesehen werden, die auf einen erlebten sexuellen Missbrauch hindeuten können:³⁰

• Heftige emotionale Reaktionen • Plötzlicher Stimmungswandel • Verhaltensänderungen (z.B. laut und aggressiv werden, sich zurückziehen, den Kontakt zu anderen vermeiden) • Änderung in den Essgewohnheiten, • Rötungen, Risse oder Infektionen im Intimbereich • Verletzungen • Schwangerschaft, gynäkologische Erkrankungen • Selbstverletzungen • Suchtverhalten (z.B. Alkohol oder Drogen)	• Schmerzerkrankungen (Kopf-, Rücken-, Unterleibsbeschwerden) • Schlafstörungen, Alpträume • Angst vor Dunkelheit beim (Ein) Schlafen • Depressionen • Extremer Waschzwang oder Verweigerung des Waschens • Angst vor Nähe (Körperkontakt) • Plötzliche Distanzlosigkeit • Abspaltung des Körpers / dissoziative Verhaltensweisen • Einnässen • Konzentrationsschwierigkeiten
---	---

Körperliche Untersuchungsbefunde sind nach sexuellem Missbrauch häufig unauffällig, ausgenommen akute anogenitale Verletzungen oder Folgezustände, Nachweis von Sperma o.Ä. Zu berücksichtigen ist aber auch, dass eine medizinische Untersuchung in erster Linie ein Angebot zur gesundheitlichen Versorgung ist und keinem Ermittlungsauftrag folgt.³¹ Eine gerichtsfeste Dokumentation und Spurensicherung bieten Gewaltschutzambulanzen in ausgewählten Krankenhäusern (s. Kapitel 6).

.....
³⁰ Schroll, R., Mickler, B. (2013). Sexualisierte Gewalt gegen Mädchen und Frauen mit Behinderungen – Hintergründe verstehen, Signale erkennen, gezielt handeln. In: Deutsche Gesellschaft für Gynäkologie und Geburtshilfe, Hessisches Sozialministerium (Hrsg.). (2014). Ärztliches Praxishandbuch Gewalt. Berlin. S. 143 sowie Deutscher Kinderschutzbund Landesverband NRW e.V. (Hrsg.); (2012). Sexualisierte Gewalt durch Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen an Mädchen und Jungen in Organisationen – eine Arbeitshilfe.



»WISSEN HILFT SCHÜTZEN!« – BASISWISSEN SEXUALISIERTE GEWALT

Betroffene Personen können individuelle und vielfältige Verhaltensweisen als Abwehr entwickeln, z.B.:³²

- erstarren
 - > um nichts zu spüren
- nicht mehr schlafen
 - > um nicht überrascht zu werden
- Personen oder Orte meiden
 - > um Wiederholungen zu verhindern
- aggressives Verhalten
 - > damit man stark wirkt
- Vertrauenspersonen nicht mehr von der Seite weichen
 - > verbunden mit der Hoffnung, geschützt zu werden
- körperliche Reaktionen (z.B. Hautausschläge) oder mangelnde Hygiene
 - > um nicht berührt zu werden

Auffälligkeiten können verschiedene Ursachen haben. Sie erfordern aber immer Aufmerksamkeit und sind ein Grund, sich Sorgen zu machen und dem Eindruck nachzugehen. Hinweise aus einem Gespräch sind meist zuverlässiger als Symptome und Signale.³³ Deswegen ist eine fachlich korrekte, einfühlsame und nicht suggestiv erhobene Mitteilung einer:ines Betroffenen wichtigster Ausgangspunkt für die Intervention (vgl. Kapitel 5, Abschnitt »Intervention bei Vermutung«).

.....
³¹ Fegert, J., E-Learning LE 4.3, S. 16.

³² Unveröffentlichtes Schulungsmaterial Ulli Freund/Erzbistum Berlin.

³³ Allroggen, M., Gerke, J., Rau, T., Fegert J.M. (2016). Umgang mit sexueller Gewalt. Eine praktische Orientierungshilfe für pädagogische Fachkräfte in Einrichtungen für Kinder und Jugendliche. Universitätsklinikum Ulm., unter: https://www.uniklinik-ulm.de/fileadmin/default/Kliniken/Kinder-Jugendpsychiatrie/Dokumente/Sprich_mit_Handlungsempfehlungen.pdf, S. 16, abgerufen am 30.06.2026.



4

»WAS WIR TUN KÖNNEN!« – INSTITUTIONELLES SCHUTZKONZEPT

Ein Institutionelles Schutzkonzept hilft, Strategien von Täter:innen und institutionellen Risikofaktoren wirksam zu begegnen und sexualisierter Gewalt vorzubeugen. Nutzen und Wirkung erzielt ein Schutzkonzept aber auch auf anderen Ebenen:³⁴

- Sicherheit für Mitarbeiter:innen im Umgang mit sexualisierter Gewalt
- Mitarbeiter:innenschutz
- transparente Informationen, Verhaltensweisen und Beschwerdewege
- verbesserte Handlungssicherheit aller Beteiligten
- positiver Kulturwandel in der Einrichtung
- wichtiges Qualitätsmerkmal der Einrichtung
- Stärkung des guten Rufs
- Erfüllung (künftiger) staatlicher Vorgaben zum Gewaltschutz

Institutionelle Schutzkonzepte sind notwendig, weil in allen Organisationen Risiken durch Personen und Abläufe bestehen.

Risikofaktoren in und außerhalb von Institutionen

Risiken, Opfer zu werden

Es gibt keine Faktoren, die sexualisierte Gewalt voraussagen lassen, aber Faktoren, die das Opfer-Werden begünstigen:³⁵

- Erleben von (sexualisierter) Gewalt in der Kindheit und frühe Traumatisierung. Frauen, die in Kindheit und Jugend sexuellen Missbrauch erlebt haben, waren bspw. im Erwachsenenleben etwa doppelt so häufig von sexualisierter Gewalt betroffen wie Frauen ohne entsprechende Erfahrungen in Kindheit und Jugend.³⁶
- Gestörte Nähe-Distanz-Regulation, mangelnde Fähigkeit sich anzuvertrauen, soziale Unsicherheit, Unfähigkeit Grenzen zu setzen und zu zeigen, fehlende Sexuaufklärung.³⁷
- Risikofaktor Geschlecht: Frauen sind in Kindheit, Jugend und Erwachsenenleben in deutlich höherem Ausmaß von sexualisierter Gewalt betroffen als Männer.

34 Erzbistum Köln (2016). Arbeitshilfe zur Prävention sexualisierter Gewalt. Institutionelle Schutzkonzepte in Einrichtungen der Erwachsenenhilfe | Heft 1, S. 10.

35 Tschan, W. (2005). Missbrauchtes Vertrauen. Sexuelle Grenzverletzungen in professionellen Beziehungen. Ursachen und Folgen, S. 86.

36 Schröttle, M./Hornberg, C. et al. (2013). Lebenssituation und Belastungen von Frauen mit Beeinträchtigungen und Behinderungen in Deutschland. Unter <https://www.bmbfsfj.bund.de/resource/blob/94208/8dd696f435d9f00297cea1f382738bfa/lebenssituation-und-belastungen-von-frauen-mit-behinderungen-langfassung-qualitative-studie-data.pdf>, abgerufen am 30.06.2026.

37 Allroggen, M., Gerke, J., Rau, T., Fegert J.M. (2016). a.a.O., S. 39.

- Risikofaktor Behinderung: Frauen und Männer mit einer Behinderung sind zwei- bis dreimal so häufig von sexualisierter Gewalt betroffen wie Erwachsene ohne Beeinträchtigungen, Frauen noch einmal zwei- bis sechsmal so häufig wie Männer.³⁸ Die hohe Vulnerabilität von Menschen mit Behinderung ergibt sich aus dem oft weitgehend fremdbestimmten Alltag, durch ihre Abhängigkeit, beeinträchtigte Artikulationsmöglichkeiten, soziale Isolation und aus dem Eindruck von Unglaubwürdigkeit, dem Menschen mit Behinderung oftmals ausgesetzt sind. Zudem besteht ein erhebliches Machtungleichgewicht zwischen Schutzbefohlenen und Betreuenden bzw. Fachkräften.³⁹



Risiken auf Träger- und Leitungsebene – Organisationskultur und ungeschriebene Gesetze

»Die Organisationskultur kann sich darin zeigen, wie in Organisationen mit Konflikten umgegangen wird, wie Entscheidungen getroffen werden, welches Handlungsrepertoire im Umgang mit Krisen zur Verfügung steht, welchen Stellenwert Macht und Autorität haben, welche Themen tabuisiert sind, welche Fehlerkultur gelebt wird oder welche Kommunikationsregeln dominieren. Zur Organisationskultur gehört all das, was es an Ritualen, Regeln, Abläufen, Werten etc. gibt, auch die, die nicht festgeschrieben und nachlesbar sind. Dies können auch Regeln sein, die von den offiziellen Regeln abweichen oder gar im Widerspruch zu ihnen stehen. Die Art, in der eine Organisation ihre Organisationskultur entwickelt, also informelle Regeln, Rituale und Abläufe etabliert, ist maßgeblich vom Führungsstil der Leitung beeinflusst.«⁴⁰ Es gibt bestimmte Führungsstrukturen, die das Risiko für sexualisierte Gewalt innerhalb einer Institution erhöhen.⁴¹

1. Der rigide, autoritäre Führungsstil, der Entscheidungen im Interesse der Machtabsicherung trifft, der fachliche oder emotionale Anliegen der Mitarbeiter:innen nicht berücksichtigt und ein Klima von Härte, Misstrauen und mangelndem Respekt kreiert.
2. Der diffuse Führungsstil, der sich durch nicht nachvollziehbare Entscheidungen, wenig fachliche Kontrolle – die wiederum abhängig von persönlichen Beziehungen ist – und unklare Zuständigkeiten auszeichnet.

38 Alle Angaben aus diesem Abschnitt: Vgl. Schröttle, M. / Hornberg, C. et al. (2013). a.a.O. sowie vgl. Hornberg, C. (2013). Lebenssituation und Belastung von Männern mit Behinderungen und Beeinträchtigungen in Deutschland – Haushaltsbefragung – Abschlussbericht; unter: <https://www.bmas.de/DE/Service/Publikationen/Forschungsberichte/fb435.html>, abgerufen am 30.06.2026.

39 Zemp, A. (1997). Sexualisierte Gewalt im behinderten Alltag. Jungen und Männer mit Behinderung als Opfer und Täter, Tabellenanhang F Tab. 4 und 6 unter: <http://bidok.uibk.ac.at/library/zemp-gewalt.html#idp24814000>, S. 611–614, abgerufen am 15.08.21.

40 Vgl. Deutscher Kinderschutzbund Landesverband NRW e.V. (Hrsg.). (2012). Sexualisierte Gewalt durch Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen an Mädchen und Jungen in Organisationen – eine Arbeitshilfe, S. KA 502.

41 Conen, M.-L. (1995). Sexueller Missbrauch durch Mitarbeiter stationärer Einrichtungen für Mädchen und Jungen. In: Praxis der Kinderpsychologie und Kinderpsychiatrie. Vol. 44/1995, S. 134–140.

Institutionen mit klaren Führungsstrukturen und einem demokratischen Führungsstil hingegen sind eher in der Lage, verantwortlich mit Macht umzugehen und so ein Umfeld zu schaffen, in dem (sexualisierte) Gewalt bis hin zum sexuellen Missbrauch verhindert bzw. frühzeitig gestoppt werden kann.

Als Risikofaktoren gelten insbesondere:

- kein Verfahren im Umgang mit Vor- und Verdachtsfällen sexualisierter Gewalt
- fehlende Sanktionen nach sexuellen Übergriffen, Verharmlosung sexualisierter Handlungen
- keine Orientierung für die Arbeitsgestaltung, fehlende fachliche Kontrolle
- fehlende Vernetzung
- keine konstruktive Fehlerkultur
- fehlendes (sexual-)pädagogisches Konzept bzw. fehlender Umgang mit Sexualität
- Fehlen von Dienstbesprechungen, Supervision, Fortbildung und Personalentwicklung
- Fehlen eines strukturierten Einstellungsverfahrens, in dem der Schutz vor sexualisierter Gewalt angesprochen wird
- keine Arbeitsverträge mit Zusatzvereinbarungen zum Schutz vor (sexualisierter) Gewalt
- kein Anfordern erweiterter Führungszeugnisse
- fehlende Beschwerdemöglichkeiten für Schutzbefohlene, Angehörige, Mitarbeiter:innen
- Vernachlässigung von Mitbestimmungsrechten von Mitarbeiter:innen, Schutzbefohlenen und Angehörigen

Wie Forschungsergebnisse zur sexualisierten Gewalt durch Mitarbeiter:innen zeigen, sind Organisationen mit unklaren Strukturen und Machtverhältnissen (Stichwort »heimliche Leitung«) bzw. unklaren Arbeitsvereinbarungen und fehlenden Kontrollmechanismen häufiger von Übergriffen aus den eigenen Reihen betroffen als Organisationen mit transparenten und verbindlichen Strukturen, die den Mitarbeiter:innen ein Mitspracherecht einräumen.⁴²

Risiken auf der Ebene der Mitarbeiter:innen und Teams

Fachliche Unklarheiten, fehlender Verhaltenskodex und bestimmte Konzeptionsmerkmale »erleichtern« sexualisierte Gewalt:⁴³

- außerdienstliche Kontakte zwischen Fachkräften und Schutzbefohlenen
- sexualisiertes Verhalten durch Fachkräfte (z.B. aufreizende Kleidung oder sexualisierte Kommentare)
- Vernachlässigung der Rechte von Schutzbefohlenen / Mitarbeiter:innen

⁴² Vgl. Deutscher Kinderschutzbund Landesverband NRW e.V. (Hrsg.). (2012). a.a.O., S. KA 614.

⁴³ Vgl. Allroggen, M., Gerke, J., Rau, T., Fegert J.M. (2016). a.a.O., S. 41 und Arbeitshilfe Institutionelles Schutzkonzept, Erzbistum Berlin, S. 8.

- fehlendes Wissen über Signale und Symptome sexualisierter Gewalt und unsichere Reaktionen auf sexuelle Bemerkungen
- unangemessener Umgang mit Fehlern, keine Streitkultur in Teams, Unzulässigkeit von Kritik, sexualisierte Kommunikation im Team
- keine klaren Regeln (Verhaltenskodex) zum Umgang mit Nähe und Distanz (z.B. bei Körperkontakt) gegenüber Schutzbefohlenen
- Machtanspruch und unsachgemäßes Pflege-/Betreuungs-/Behandlungsverständnis
- persönliche Krisen, Erkrankungen, Sucht
- Mobbing und sexuelle Belästigung unter den Fachkräften
- kommerzielle kriminelle Interessen

Risikoorte, Risikosituationen und -zeiten

- keine getrennten Toiletten für Schutzbefohlene und Mitarbeiter:innen
- nicht einsehbare Arbeitsplätze⁴⁴
- keine Garantie der gleichgeschlechtlichen Pflege (wenn gewünscht)
- Nachtdienste, Bezugspflege, 1:1-Kontakte, Fahrdienst
- sensible Situationen: Erste Hilfe, Aufwachraum nach OP, Duschen / Waschen

Räumliche Risiken für Übergriffe auf Beschäftigte in Institutionen bestehen,⁴⁵

- wenn es keine Ausstattung in besonders gefährdeten Bereichen mit Personennotrufsystemen gibt.
- wenn keine geeigneten, gut erreichbaren und ausreichenden Rettungs- und Fluchtwege vorhanden sind.
- wenn keine geeigneten Alarmierungssysteme (akustische Signale) existieren.
- wenn es »gefangene« Räume gibt.
- wenn es keine Zutrittskontrollsysteme gibt.

Schutzfaktoren

Eine Organisationskultur, die die Balance zwischen Autonomie und Kontrolle hält und regelmäßig reflektiert und hinterfragt wird, erschwert es Täter:innen in den eigenen Reihen, sexualisierte Gewalt gegen Schutzbefohlene auszuüben. Autonomie steht hierbei für alle Formen der Selbstbeteiligung, Eigenverantwortlichkeit, Entscheidungsfreiheit und Mitgestaltung, die Mitarbeiter:innen in Organisationen erhalten. Kontrolle meint eine fürsorgliche Aufsicht und konstruktive Begleitung durch eine demokratisch-partizipatorische Leitung. Eine Organisationskultur kann nicht von »oben« verordnet werden, sondern entsteht, wenn sich Leitung und

44 Allroggen, M., Gerke, J., Rau, T., Fegert J.M. (2016). a.a.O., S. 41.

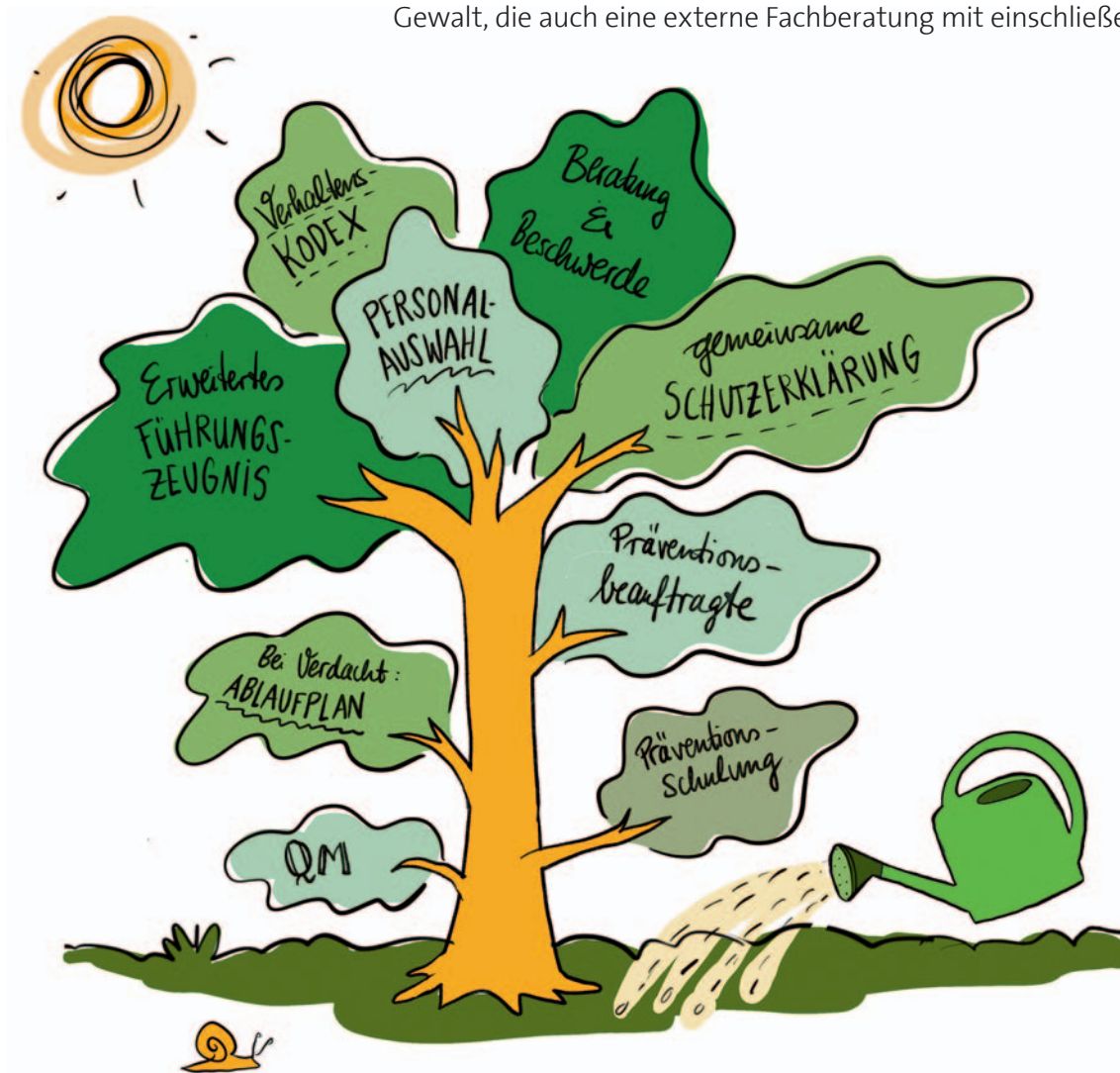
45 Schieron, M. (2015). Gewaltprävention im Krankenhaus, S. 680f, unter: http://www.gesundheitsdienst-portal.de/files/Krankenhaus_Gewaltpraevention_2015.pdf, abgerufen am 06.07.2026.

46 Vgl. Allroggen, M., Gerke, J., Rau, T., Fegert J.M. (2016). a.a.O., S. 39.

Mitarbeiter:innen auf einen Entwicklungsprozess einlassen. In jeder Einrichtung kann es zu sexualisierter Gewalt kommen, konkrete Schutzfaktoren können das Risiko aber deutlich reduzieren.⁴⁶

Schutzfaktoren auf der Einrichtungsebene

- Organisationskultur mit transparenten, klaren und verlässlichen Leitungs- und Mitbestimmungsstrukturen
- gemeinsam erarbeitete Grundhaltungen, Normen und Regeln, die stets reflektiert und weiterentwickelt werden
- ein Klima in der Einrichtung, das von Präsenz und Achtsamkeit, Wertschätzung und Einfühlungsvermögen geprägt ist: in der Beziehung zwischen Mitarbeiter:innen und Schutzbefohlenen, zwischen Mitarbeiter:innen (auch verschiedener Berufsgruppen) untereinander und zwischen Mitarbeiter:innen und Vorgesetzten
- Vorhandensein eines Institutionellen Schutzkonzepts
- Verfahrenswege für den Umgang mit Vor- und Verdachtsfällen sexualisierter Gewalt, die auch eine externe Fachberatung mit einschließen



Schutzfaktoren auf der Leitungsebene

- klare Aufgaben, Kompetenzen und Rollen von Leitungskräften und Mitarbeiter:innen
- Intervention von Leitung bei Fehlverhalten von Mitarbeiter:innen und Kolleg:innen
- Hinweise auf Präventionsmaßnahmen sexualisierter Gewalt bei der Einstellung und Verpflichtung auf das Institutionelle Schutzkonzept.
- Einsichtnahme in das polizeiliche erweiterte Führungszeugnis
- funktionierendes niedrigschwelliges Beschwerdemanagement
- Feedbackkultur, Dienstbesprechungen, Supervision, Fortbildung und Personalentwicklung

Schutzfaktoren auf der Ebene der Mitarbeiter:innen

- Schulung der Mitarbeiter:innen zur Sensibilisierung im Themenfeld sexualisierte Gewalt und zur Stärkung von Handlungsfähigkeit in Vorbeugung und Intervention
- Regeln für einen grenzachtenden Umgang und Verhaltenskodex für Mitarbeiter:innen für sensible Nah- und Abhängigkeitssituationen
- kritische und selbstreflexive Haltung vonseiten der Mitarbeiter:innen, insbesondere im Verhalten in Bezug auf Nähe-Distanz und Körperkontakt
- Kritikfähigkeit, Transparenz der Arbeit und kollegiale Beratungen
- fachliche Weiterentwicklungen der Mitarbeiter:innen sowie Reflexion der eigenen Sexualität

Schutzfaktoren bei Klient:innen / Patient:innen / Bewohner:innen⁴⁷

- positive Einstellung zu sich selbst, hohe Selbstwirksamkeitsüberzeugung
- Wissen um die eigenen Rechte als Klient:in, Patient:in, Bewohner:in
- sicheres Bindungsverhalten und soziale Unterstützung
- angemessene Sexualaufklärung, Möglichkeit zu selbstbestimmter Sexualität
- gute Problemlösungsfähigkeit und Sozialkompetenz
- Bearbeitung eigener Gewalterfahrungen

.....
⁴⁷ Vgl. Allroggen, M., Gerke, J., Rau, T., Fegert J.M. (2016). a.a.O., S. 27.

Institutionelles Schutzkonzept

Im Erzbistum Berlin ist jeder katholische Rechtsträger verpflichtet, für seine Einrichtungen Institutionelle Schutzkonzepte unter Beteiligung aller relevanten Gruppen, insbesondere Mitarbeiter:innen, Schutzbefohlene und Angehörige, zu erarbeiten, bekannt zu machen und zu veröffentlichen (§ 3 Präventionsordnung).⁴⁸

Bausteine eines Institutionellen Schutzkonzeptes

Einige Bausteine im Institutionellen Schutzkonzept sind diözesanweit für alle katholischen Träger gleichermaßen geregelt (z.B. Präventionsschulungen, erweitertes Führungszeugnis, Gemeinsame Schutzzerklärung), andere bedürfen der träger- bzw. einrichtungsspezifischen Konkretisierung (z.B. Verhaltenskodex, Verfahrenswege oder Beschwerdewege).

Je mehr Bausteine in einer Organisation umgesetzt werden, desto weniger Gelegenheiten bieten sich Täter:innen, sexualisierte Gewalt auszuüben.



⁴⁸ Ordnung zur Prävention von sexualisierter Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen im Bereich des Erzbistums Berlin (Präventionsordnung) vom 01.02.2022, https://praevention.erzbistumberlin.de/fileadmin/user_mount/Dokumentencenter/extern/Amtsblaetter/aktuelles_Jahr_Monatsausgaben/2022-02_Amtsblatt_Anlage_Praeventionsordnung.pdf, abgerufen am 30.06.2026, Vorgaben zur Partizipation s. § 2 Abs. 2 Präventionsordnung.

Die Verantwortung für die Entwicklung und Umsetzung eines Institutionellen Schutzkonzeptes liegt bei der Leitung des jeweiligen Trägers. Bedeutsam ist aber, dass die »Geschäftsführung nicht allein die treibende Kraft bleibt, sondern dass es ihr frühzeitig gelingt, alle Mitarbeitenden zu motivieren und die identitätsstiftende Kraft von Prävention zu nutzen.«⁴⁹ Entsprechend gilt es, Mitarbeiter:innen, Ehrenamtliche, Schutzbefohlene und Angehörige frühzeitig einzubeziehen (Partizipation als Strategie).

Wirksamer Schutz vor sexualisierter Gewalt kann nicht durch punktuell installierte Präventionsangebote erreicht werden. Institutionen benötigen eine Gesamtstrategie, die die jeweils spezifischen Strukturen und Prinzipien der Organisation einbeziehen und auf allen Ebenen wirksam werden.

Diözesanweit einheitliche Bestandteile in Institutionellen Schutzkonzepten im Erzbistum Berlin

- **Personalauswahl und -entwicklung (§ 4 Präventionsordnung)**
In Bewerbungsverfahren, Erstgesprächen mit Ehrenamtlichen und in der Personalbegleitung greifen die Personalverantwortlichen kirchlicher Träger das Thema Prävention von sexualisierter Gewalt proaktiv auf.
- **Präventionsschulungen (§ 10 Präventionsordnung)**
Um ihr Wissen und ihre Handlungskompetenz in Fragen der Prävention von sexualisierter Gewalt zu vertiefen und eine Kultur der Achtsamkeit zu stärken, nehmen alle haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter:innen, die mit Minderjährigen oder schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen arbeiten oder eine Leitungsfunktion innehaben, an einer entsprechenden Schulung teil.⁵⁰
- **Erweitertes Führungszeugnis (§ 5 Präventionsordnung)**
Die Pflicht zur Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses und zur Wiedervorlage alle fünf Jahre gilt für berufliche und ehrenamtliche Mitarbeiter:innen in Einrichtungen und Diensten der Behindertenhilfe entsprechend § 75 SGBXII, für Mitarbeiter:innen in Einrichtungen und Diensten für schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene, ansonsten nur, sofern Kontakt zu minderjährigen Patient:innen, Auszubildenden oder Praktikant:innen besteht.
- **Gemeinsame Schutzzerklärung (§ 6 Präventionsordnung)**
Alle Leitungskräfte, beruflichen und ehrenamtlichen Mitarbeiter:innen verpflichten sich in einer gemeinsamen Erklärung, entschieden für den Schutz von Kindern, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen vor sexualisierter Gewalt einzutreten.

.....
⁴⁹ Erzbistum Köln (2016). Arbeitshilfe zur Prävention sexualisierter Gewalt, Heft 1, S. 25.

⁵⁰ Details sind in entsprechenden Ausführungsbestimmungen festgelegt, siehe https://praevention.erzbistumberlin.de/fileadmin/user_mount/Dokumentencenter/extern/Amtsblaetter/aktuelles_Jahr_Monatsausgaben/2022-02_Amtsblatt_Anlage_Praeventionsordnung.pdf, abgerufen am 30.06.2026.

Träger- bzw. einrichtungsspezifische Bestandteile von Institutionellen Schutzkonzepten im Erzbistum Berlin

- **Schutz- und Risikoanalyse (siehe § 3 Abs. 1 Präventionsordnung)**
Grundlage für die Entwicklung träger- bzw. einrichtungsspezifischer Schutzmaßnahmen ist eine Schutz- und Risikoanalyse.
- **Verhaltenskodex (§ 7 Präventionsordnung)**
Für den jeweiligen Arbeitsbereich werden klare Regeln für Mitarbeiter:innen als arbeitsfeldspezifischer Verhaltenskodex erstellt, die ein fachlich adäquates Nähe-Distanz-Verhältnis in sensiblen Situationen, einen respektvollen Umgang und eine offene Kommunikationskultur sicherstellen.
- **Beratungs- und Beschwerdewege (§ 8 Präventionsordnung)**
Die Einrichtungen bieten verbindliche, niedrigschwellige und barrierefreie interne und externe Beratungs- und Beschwerdewege für Schutzbefohlene, Angehörige und Mitarbeiter:innen.
- **Vorgehen bei Verdacht (§ 8 Abs. 2 Präventionsordnung)**
Jeder katholische Träger im Erzbistum Berlin entwickelt Verfahren zum Umgang mit Hinweisen auf sexuelle Übergriffe und sexuellen Missbrauch erwachsener Schutzbefohlener durch berufliche oder ehrenamtliche kirchliche Mitarbeiter:innen und benennt entsprechende Ansprechpersonen. Grundlage dafür ist die Ordnung der Deutschen Bischofskonferenz für den Umgang mit sexuellem Missbrauch.⁵¹ (Siehe auch Kapitel 5 Intervention in dieser Arbeitshilfe.)
- **Qualitätsmanagement (§ 9 Präventionsordnung)**
Jeder Träger sorgt dafür, dass die jeweiligen Präventionsmaßnahmen fester Bestandteil seines Qualitätsmanagements sind. Ein Institutionelles Schutzkonzept ist nach einem Vorfall und ansonsten regelmäßig alle fünf Jahre zu überprüfen und weiterzuentwickeln (§ 3 Präventionsordnung).
- **Präventionsbeauftragte in Einrichtungen und Diensten (§ 7 Ausführungsbestimmungen zur Präventionsordnung⁵²)**
Für die nachhaltige Umsetzung der Präventionsmaßnahmen beruft ein Träger eine oder mehrere einrichtungsbezogene Präventionsbeauftragte. Diese haben folgende Aufgaben:

51 Ordnung für den Umgang mit sexuellem Missbrauch Minderjähriger und schutz- oder hilfebedürftiger Erwachsener durch Kleriker und sonstige Beschäftigte im kirchliche Dienst vom 18.11.2019. https://www.dbk.de/fileadmin/redaktion/microsites/Sexualisierte_Gewalt_und_Praevention/Dokumente/2022-01-24-Ordnung-fuer-den-Umgang-mit-sex.-Missbrauch-Minderjaehriger-Interventionsordnung.pdf, abgerufen am 30.06.2026.

52 Ausführungsbestimmungen zur Ordnung zur Prävention von sexualisierter Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen im Bereich des Erzbistums Berlin (Präventionsordnung), https://praevention.erzbistumberlin.de/fileadmin/user_mount/Dokumentencenter/extern/Amtsblaetter/aktuelles_Jahr_Monatsausgaben/2022-02_Amtsblatt_Anlage_Ausfuehrungsbestimmungen_Praevention.pdf, abgerufen am 30.06.2026.

- Ansprechperson für Mitarbeiter:innen bei allen Fragen zur Prävention von sexualisierter Gewalt vor Ort
 - Förderung der Umsetzung der Präventionsmaßnahmen
 - Platzierung des Themas in den Strukturen und Gremien der Einrichtung
 - Unterstützung der Einrichtungsleitung bei der Erstellung, Umsetzung und Weiterentwicklung des Institutionellen Schutzkonzeptes
 - Kenntnis interner und externer Beratungsstellen und Auskunft über Verfahrenswege bei Verdachtsmeldungen
 - Kontaktperson vor Ort für den:die Präventionsbeauftragte:r des Erzbistums
- **Maßnahmen zur Stärkung von Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen (§ 11 Präventionsordnung)**
Schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene sind regelmäßig und angemessen über ihre Rechte zu informieren; der Träger bietet Maßnahmen zur Stärkung schutz- oder hilfebedürftiger Erwachsener, auch unter Einbeziehung des Umfelds.
 - **Sexuelle Bildung und Sexualpädagogische Begleitung (§ 12 Präventionsordnung)**
Regelungen zum einrichtungsbezogenen Umgang mit selbstbestimmter Sexualität der schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen: Welche Möglichkeiten haben diese, ihren sexuellen Bedürfnissen in der jeweiligen Einrichtung nachzugehen?
Die Aushandlung eines einrichtungsbezogenen Umgangs mit Sexualität gibt allen Beteiligten Orientierung und verdeutlicht die Rahmenbedingungen, innerhalb derer gehandelt wird. Zugleich werden entsprechende Grenzen des Handels aufgezeigt. »Es braucht Erfahrungsräume, die ein Erleben und Erlernen der Sexualität ermöglichen. In diesen gilt es Bedürfnisse zu respektieren und eine reflektierte Unterstützung zu bieten. Ein angemessener Umgang mit der eigenen Sexualität beinhaltet auch, Grenzen wahrzunehmen, zu setzen und zu achten, sowohl im Hinblick auf die eigene Person, wie auch auf das Gegenüber.«⁵³

Schutz- und Risikoanalyse

Am Beginn der Entwicklung träger- bzw. einrichtungsspezifischer Präventionsbausteine steht eine konkrete Schutz- und Risikoanalyse. Nur wer sich bestehender Risiken bewusst ist, kann diese versuchen auszuschalten oder zumindest zu verringern. Hierbei kann es hilfreich sein, sich die bereits beschriebenen Strategien von Täter:innen sowie auch die ggf. vorhandenen Risikofaktoren zu vergegenwärtigen. Das Ziel besteht darin, einrichtungsbezogene Schwachstellen und Gefährdungen zu identifizieren, die potentielle Täter:innen für Missbrauchstaten ausnutzen könnten oder bereits bei früheren bekannten Vorfällen ausgenutzt

53 Diözesan-Caritasverband für das Erzbistum Köln e. V. (Hrsg.). (2018). Prävention sexualisierter Gewalt in der Behindertenhilfe und Sozialpsychiatrie – Leitung, S. 99.

haben. Zudem sollten schon bestehende Schutzmaßnahmen auf ihre Wirksamkeit hin überprüft werden. Innerhalb der Entwicklung des Institutionellen Schutzkonzeptes sollten folgende Risikobereiche und Fragestellungen besonders in den Blick genommen werden:⁵⁴

Personalverantwortung

- Existieren beim Träger Verfahrenswege für den Umgang mit sexuellen Übergriffen oder sexuellem Missbrauch?
- Werden die Themen Prävention von sexualisierter Gewalt und Intervention in Bewerbungsverfahren aufgegriffen?
- Werden die Regelungen zur Präventionsschulung, erweiterten Führungszeugnisvorlage und gemeinsamen Schutzklärung eingehalten?
- Besteht eine offene Kommunikations- und Feedbackkultur?
- Gibt es konkrete Vereinbarungen, was im einrichtungsbezogenen Umgang mit Schutzbefohlenen erlaubt ist und was nicht oder ist dies den Mitarbeiter:innen selbst überlassen?
- Bestehen Bevorzugungen oder Benachteiligungen von einzelnen erwachsenen Schutzbefohlenen durch Mitarbeiter:innen?
- Welche belastenden Rahmenbedingungen können zu Grenzüberschreitungen führen?
- Wie wird mit Übergriffen von Schutzbefohlenen untereinander oder gegen Mitarbeiter:innen umgegangen?
- Ist Mitarbeiter:innen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz bekannt?
- Gibt es niedrigschwellige Zugänge zu Informationen, Beratung und Hilfe für Schutzbefohlene (einfache Sprache, Gebärdensprache ...)?

Gelegenheiten

- In welchen Bereichen bestehen besondere Abhängigkeits- oder Machtverhältnisse (z.B. Nachtdienste, Geldverwahrung)?
- Welche besonderen Vertrauensverhältnisse könnten ausgenutzt werden?
- Wo ergeben sich aufgrund von 1:1 Situationen besondere Risiken (z.B. Fahrdienst, Pflegesituationen)?
- Welche besonders sensiblen Situationen könnten leicht ausgenutzt werden (z.B. Körperhygiene, Behandlungen, Therapien, Aufwachsituation)?
- Existieren Optionen zu geschlechtsspezifischer Pflege, medizinischer Versorgung oder Begleitung?
- Welche Grenzüberschreitungen sind im Fachalltag schon vorgekommen?

.....
54 Zusammenstellung aus verschiedenen Veröffentlichungen: Evangelische Kirche in Deutschland (2014). Das Risiko kennen – Vertrauen sichern, Hannover, S. 21–25; Hölling, I. / Riedel-Breidenstein, D. / Schlingmann, T. (2012). Mädchen und Jungen vor sexueller Gewalt in Institutionen schützen. Handlungsempfehlungen zur Prävention von sexuellen Missbrauch in Institutionen der Jugendhilfe, Kinder- und Jugendfreizeiteinrichtungen, Schulen und Kindertagesbetreuungseinrichtungen, Berlin S. 17; Erzbistum Köln, Generalvikariat, Stabsstelle für Prävention und Intervention (2015). Schriftenreihe Institutionelles Schutzkonzept Heft 2, Die Analyse der Schutz- und Risikofaktoren. Köln, S. 4–7; adaptiert für den Erwachsenenbereich. Weitere arbeitsfeldbezogene Aspekte zur Risikoanalyse finden sich auch unter https://www.erzbistum-koeln.de/export/sites/ebkportal/rat_und_hilfe/sexualisierte-gewalt/content/galleries/praevention-downloads/Arbeitshilfe_Praevention_Heft_1_-_Einzelseiten.pdf, abgerufen am 30.06.2026.

Räumliche Situation

- Welche räumlichen Bedingungen würden es potentiellen Täter:innen leicht machen?
- Wie wird die Wahrung der Privat- und Intimsphäre der Schutzbefohlenen gewährleistet?
- Wie ist der Zugang in die Einrichtung geregelt? Wer kann Zimmer der Schutzbefohlenen unproblematisch betreten?
- Gibt es Räume, die für 1:1 Situationen genutzt werden und nicht von außen einsehbar sind?
- Welche räumlichen Möglichkeiten für selbstbestimmte sexuelle Aktivität der Schutzbefohlenen mit ihren Partner:innen gibt es?

Entscheidungsstrukturen

- Für welche Bereiche gibt es in der Einrichtung klare und transparente Entscheidungsstrukturen?
- Sind Aufgaben, Kompetenzen und Rollen von Leitungskräften und Mitarbeiter:innen klar definiert, verbindlich geregelt und transparent?
- Wissen alle Einrichtungsbeteiligten, wer was zu entscheiden hat?
- Wie könnten offizielle Regeln und Entscheidungswege umgangen werden?
- Bestehen heimliche Hierarchien, informelle Regeln oder »ungeschriebene Gesetze«?
- Übernimmt die Leitung Verantwortung und interveniert bei Fehlverhalten von Mitarbeiter:innen?
- Gibt es Beschwerdewege für alle Einrichtungsbeteiligten und sind diese bekannt?
- Sind die Kommunikationswege in der Einrichtung transparent oder leicht manipulierbar?
- Gibt es nicht aufgearbeitete Vorerfahrungen mit sexualisierter Gewalt in der Einrichtung?

Verhaltenskodex

In einem Verhaltenskodex werden partizipativ die Regeln definiert, die in einem Nah- oder Abhängigkeitsbereich für Mitarbeiter:innen hinsichtlich des professionellen Umgangs mit schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen verbindlich gelten. Solche klaren Verhaltensregelungen können zur Überwindung der Sprachlosigkeit und der Unsicherheit im Umgang mit sexualisierter Gewalt beitragen. Sie verkleinern die Grauzone zwischen normalem und grenzüberschreitendem Verhalten und erleichtern es Betroffenen und Dritten, Grenzüberschreitungen zu erkennen und zu benennen, sich Hilfe zu holen und somit auch sexuellen Straftaten Einhalt zu gebieten.⁵⁵ Gleichzeitig gibt ein Verhaltenskodex Mitarbeiter:innen Sicherheit und Orientierung in sensiblen Situationen und kann so auch vor falschem Verdacht schützen.

.....
⁵⁵ Vgl. Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (2014). Aufklärung und Vorbeugung – Dokumente zum Umgang mit sexuellem Missbrauch im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz (Reihe Arbeitshilfen Nr. 246). Bonn, S. 62.

Ziele eines Verhaltenskodex:⁵⁶

- Förderung einer Kultur der Achtsamkeit, die getragen ist von Wertschätzung, Aufrichtigkeit und Transparenz
- Erschweren von Anbahnungsprozessen potentieller Täter:innen
- Reflexion des professionellen Umgangs mit Nähe und Distanz
- Sicherheit und Orientierung für Mitarbeiter:innen in sensiblen Situationen
- Erhöhung des Schutzes vor einer Falschbeschuldigung
- Maßstab für Fehlverhalten
- Handlungsfähigkeit: Verhalten kann angesprochen werden ohne einen Verdacht zu formulieren
- Verpflichtung, eine Übertretung der Leitung bzw. einer festgelegten Stelle mitzuteilen, »Fehleroffenheit« unter der Maßgabe von Transparenz
- Verbindlichkeit durch Unterzeichnung

In der Realität kann es zu Überschreitungen eines Verhaltenskodex aus Versehen oder aus einer Notwendigkeit heraus kommen. Wichtig ist, dass es einen offenen Umgang damit gibt. Das bedeutet, dass Übertretungen des Verhaltenskodex bei einer im Kodex festgelegten Stelle (z.B. der Stations- oder Wohngruppenleitung) transparent gemacht und – sofern notwendig – aufgearbeitet werden. Wenn Übertretungen geheimgehalten oder von Leitungsmitgliedern, Kolleg:innen gedeckt werden, wird die Chance der professionellen Aufarbeitung und Qualitätssicherung vertan und Bagatellisierungen und Täter:innenstrategien werden gefördert.

Um dem entgegenzuwirken, soll ein Verhaltenskodex für Beschäftigte als Dienst-anweisung in Kraft gesetzt oder als Dienstvereinbarung vereinbart werden. Die Übertretung einer Regel, ohne diese bei der festgelegten Stelle transparent zu machen, zieht so entsprechend auch eine Ermahnung oder andere dienst- bzw. arbeitsrechtliche Konsequenzen nach sich.

Die Bereitschaft, eine eigene Übertretung oder die einer:ines Kolleg:in transparent zu machen, wird umso eher möglich sein, je mehr es in einer Einrichtung zur Selbstverständlichkeit gehört, sein berufliches (oder ehrenamtliches) Handeln transparent zu machen, sich kollegialer Kritik zu stellen und Kritik und Ideen einzufordern, um sich zu verbessern und die eigenen »blinden Flecken« zu überwinden.⁵⁷

Unabhängig vom Verhaltenskodex besteht für berufliche und ehrenamtliche kirchliche Mitarbeiter:innen die Verpflichtung, bei tatsächlichen Anhaltspunkten für einen sexuellen Übergriff oder eine Straftat durch eine:n andere:n Mitarbeiter:in die zuständige Person der Leitungsebene oder die beauftragte Ansprech-

⁵⁶ Vgl. Erzbischöfliches Ordinariat Berlin (2015). a.a.O., S. 31–33.

⁵⁷ Vgl. Zimmer, A./Lappehse-Lengler, D./Weber, M./Götzinger, K. (2014). Sexueller Kindesmissbrauch in kirchlichen Institutionen – Zeugnisse, Hinweise, Prävention, S. 239.

person für Verdachtsfälle entsprechend der Ordnung der Deutschen Bischofskonferenz zum Umgang mit sexuellem Missbrauch⁵⁸ und des entsprechenden Verfahrensweges des jeweiligen Trägers zu informieren.

Um eine Kultur der Achtsamkeit und Grenzachtung zu etablieren, sind gemeinsame Lernprozesse notwendig. Mitarbeiter:innen müssen ebenso wie die Leitung Elemente der Organisationskultur reflektieren, überholte Elemente verlernen und neue Elemente einführen. Für solche Prozesse sind Konzepte, Ressourcen und Zeit sowie die Entscheidung und Motivation aller Beteiligten nötig. Leitungskräfte haben hierbei eine Schlüsselrolle.

Wichtige arbeitsfeldbezogene Themenfelder für Regelungen in einem Verhaltenskodex sind:

- Gestaltung von Nähe und Distanz
- Beachtung der Intimsphäre
- Angemessenheit von Körperkontakten
- Wahrung der professionellen Rolle
- Sprache, Wortwahl und Kleidung
- Vergünstigungen und Geschenke
- Umgang mit und Nutzung von Medien und sozialen Netzwerken
- Umgang mit Übertretungen des Verhaltenskodex

Grundlage für die Erarbeitung eines Verhaltenskodex in einer Einrichtung sind Kenntnisse über Strategien von Täter:innen und die Ergebnisse aus der Schutz- und Risikoanalyse sowie die Bereitschaft, sich mit Fragen professioneller Beziehungsgestaltung auseinanderzusetzen. Im Entwicklungsprozess sind die Partizipation der Mitarbeiter:innen und die Einbeziehung der Schutzbefohlenen und deren Angehörigen bzw. gesetzlichen Betreuer:innen sicherzustellen. Auch die Informations- und Mitwirkungsrechte der Mitarbeiter:innenvertretung sind zu beachten. Folgende Schritte sollten berücksichtigt werden:

1. Identifizierung von Gefährdungsbereichen im Rahmen einer institutionellen Schutz- und Risikoanalyse
2. Fachlicher Austausch zu Verhaltensregelungen in besonders sensiblen Arbeitsbereichen und Situationen
3. Partizipative Erarbeitung, Diskussion und Festlegung des Verhaltenskodex durch entsprechendes Gremium / Team / Leitung unter Mitwirkung der Mitarbeiter:innenvertretung

.....
58 Leitlinien für den Umgang mit sexuellem Missbrauch Minderjähriger und erwachsener Schutzbefohlener durch Kleriker, Ordensangehörige und andere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz, https://www.erzbistumberlin.de/fileadmin/user_mount/PDF-Dateien/Rechtstexte/AnlageLeitlinien_aus_Amtsblatt_12-2013.pdf, abgerufen am 30.06.2026.

4. Veröffentlichung des Verhaltenskodex, Information der Schutzbefohlenen, deren Angehörigen und gesetzlichen Betreuer:innen, Anerkennung durch alle beruflichen und ehrenamtlichen Mitarbeiter:innen
5. Regelmäßige Überprüfung und ggf. Weiterentwicklung

BEISPIEL

caritas



Caritas-Werkstatt
St. Johannesberg

So wollen wir uns begegnen!
Verhaltenskodex der Caritas-Werkstatt St. Johannesberg *
Die Werkstatt als Ort der Begegnung

Die Werkstatt ist ein Ort der Begegnung, des Lernens und der Arbeit. Wir begrüßen Freundschaften, Partnerschaften und Beziehungen unter den Beschäftigten, solange sie die Grenzen Anderer nicht verletzen. Wir bieten Beschäftigten Unterstützung in Form von sexualpädagogischen Angeboten, Beratung und Angehörigenarbeit, um eine selbstbestimmte Sexualität im privaten und dafür geeigneten Rahmen organisieren und leben zu können.

Wie gestalten wir private Kontakte?

Mitarbeitende bauen grundsätzlich keine privaten Freundschaften zu Beschäftigten auf. Bestehende Verwandtschaftsverhältnisse oder Freundschaften sind offenzulegen. Vertiefte Beziehungen und Partnerschaften zwischen Mitarbeitenden und Beschäftigten verurteilen wir grundsätzlich nicht. Der Aufbau und die Fortführung einer solchen Beziehung können aber nicht unter dem Fortbestand des strukturellen Macht- und Abhängigkeitsverhältnisses zwischen hauptamtlichen Mitarbeitenden und Beschäftigten existieren.

Es soll keine Fortführung der professionellen Beziehung im privaten Rahmen stattfinden (z. B. private Treffen oder Urlaube). Wir erwarten, dass regelmäßige Besuche von gemeinsamen Veranstaltungen im Rahmen von gemein-

* Caritas-Werkstatt St. Johannesberg (2020). So wollen wir uns begegnen. Der Verhaltenskodex der Caritas-Werkstatt. https://caritas-werkstatt.com/wp-content/uploads/2020/12/Verhaltenskodex_Caritas-Werkstatt_2020_fin_sx.pdf, abgerufen am 30.06.2026.

samen Interessen oder Hobbys (Sportveranstaltungen, Vereine etc.) gegenüber den Vorgesetzten im Sinne des Selbst- und Fremdschutzes aller Beteiligten offen kommuniziert werden. Bei Veranstaltungen oder Ereignissen mit begrenzten Kapazitäten (Freitickets o. ä.) sollten regelmäßige Bevorzugungen einzelner Beschäftigter vermieden werden und allen Interessierten über ein geeignetes Verfahren (z. B. Losverfahren) die gleichen Teilnahmemöglichkeiten eröffnet werden. Werden Beschäftigte zu Veranstaltungen oder Ausflügen begleitet, kommen diese nicht für die Verpflegung und Aufwendung der Mitarbeitenden auf. Die Mitnahme von Beschäftigten im privaten PKW im dienstlichen Kontext sollte als Dienstfahrt deklariert und hierüber transparent kommuniziert werden.

Wie wahren wir die Grenzen?

Wir stellen das Recht des/der Einzelnen auf seelische und körperliche Unversehrtheit sicher. Empfundene Grenzverletzungen werden ernst genommen, respektiert und nicht abfällig kommentiert. Wir achten darauf, dass unsere persönlichen Anschauungen nicht die sexualpädagogische Begleitung bestimmen. Einzelgespräche, Übungseinheiten, Einzelunterricht usw. finden nur in dafür vorgesehenen und geeigneten Räumen statt. Diese sind jederzeit von außen zugänglich. Wir gehen sorgfältig und respektvoll mit anvertrauten und persönlichen Informationen um. Sorgen und Probleme von Mitarbeitenden haben in der professionellen Beziehungsgestaltung nur Platz, wenn sie dem pädagogischen Prozess dienlich sind. Probleme oder Konflikte auf kollegialer Ebene werden nicht vor oder unter Einbeziehung von Beschäftigten ausgetragen.

Wie gehen wir angemessen mit körperlicher Nähe um?

Körperliche Nähe wie Umarmungen kann angebracht sein, wenn sich Mitarbeitende damit keine eigenen Bedürfnisse nach körperlicher Nähe erfüllen, die körperliche Nähe den Bedürfnissen der/des Beschäftigten jederzeit entspricht und diese nicht in einem sexuellen Kontext stehen, die Gruppe nicht unangemessen berührt oder irritiert wird und Mitarbeitende dabei auch in Vorbildfunktion auf eigene Grenzen achten.

Mitarbeitende zeigen bei diesen Einschätzungen eine sensible Wahrnehmung und setzen Beschäftigte nicht unter Druck oder manipulieren diese. Maßnahmen zum Selbst- und Fremdschutz unterliegen einer anderen Beurteilung und gehen jederzeit vor. Hierbei kann es zu physischen Grenzüberschreitungen kommen, welche dem Zweck nach notwendig und begründet sind. Arbeiten, Lehrunterweisungen sowie therapeutische und begleitende Angebote werden so gestaltet, dass den Beschäftigten keine Angst gemacht wird und sie die reale Möglichkeit haben, sich Berührungen zu entziehen.

Worauf achten wir bei unserer Sprache, Wortwahl und Kleidung?

Respekt und Wertschätzung drücken sich in Sprache aus. Wir pflegen einen wertschätzenden Umgangston miteinander und verwenden in keiner Form von Interaktion und Kommunikation eine sexualisierte Sprache oder Gestik. Das umfasst auch das Unterlassen sexistischer Witze, sexuell getönter Kosenamen, abfälliger Bemerkungen oder Bloßstellungen. Wir dulden dies auch nicht unter den Beschäftigten und sprechen solche Situationen aktiv an. Bei uns ist ein kollektives »Du« auf allen Ebenen im Verlauf der Werkstattgeschichte gewachsen und vorherrschend. Niemand soll ungefragt geduzt werden, unabhängig von Alter, Geschlecht und Behinderung. Neuen Mitarbeiter*innen und Beschäftigten soll das »Du« respektvoll und wertschätzend angeboten und die Erlaubnis zum »Duzen« beim Gegenüber aktiv eingeholt werden. Persönliche Grenzziehungen und Wünsche von Mitarbeitenden und Beschäftigten nach einer Anredeform mit »Sie« werden selbstverständlich akzeptiert und individuell geregelt. Wir achten darauf, dass während der Arbeitszeit keine Kleidung getragen wird, die zur Sexualisierung der Atmosphäre beiträgt. Kleidung, die den Blick auf Brust oder Genitalien ermöglicht, Unterwäsche absichtlich betont oder bauchfrei ist, ist zu vermeiden.

Wie verwenden wir die sozialen Medien?

Digitale Medien sind heute ein selbstverständlicher Bestandteil unserer Gesellschaft. Der leichtfertige Umgang mit sozialen Netzwerken und digitalen Medien kann dabei ebenfalls zu Grenzverletzungen führen. Die Wahrung der Privat- und Intimsphäre sind deshalb hierbei von großer Bedeutung. Das heißt für uns: Wir achten bei der Veröffentlichung von Fotos, Ton- oder Videomaterial z. B. auf der Homepage auf das allgemeine Persönlichkeitsrecht und das Recht am eigenen Bild. Bei jedem/r dort abgebildeten Beschäftigten wird nach dem vorgegebenen Verfahren die Erlaubnis zur Veröffentlichung eingeholt. Anvertraute dürfen weder in unbekleidetem Zustand (z. B. während des Duschens oder Umziehens) noch in anzüglichen Posen fotografiert und gefilmt werden. Zur Erstellung von Bildmaterial werden vorrangig einrichtungsinterne Geräte eingesetzt. Bei der Nutzung privater Geräte werden die Daten so zeitnah wie möglich in das Bildarchiv weitergeleitet und anschließend auf dem Privatgerät und zugehörigen Clouds gelöscht. Bildaufnahmen zur Erstellung von Praktikumsdokumentationen, Facharbeiten etc. werden nur in Absprache mit hauptamtlichen Personen, vorzugsweise mit einrichtungsinternen Geräten und in anonymisierter Form angefertigt (z. B. ausschließlich Abbildung von Händen der Beschäftigten). Die Beschäftigten werden im Rahmen von pädagogischen Fortbildungen, aber auch im Werkstattalltag, angemessen für die Risiken von sozialen Netzwerken und digitalen Medien sensibilisiert und in Hinblick auf einen adäquaten Umgang

beraten. Wir untersagen die Verbreitung gewalttätiger, pornografischer und diskriminierender Inhalte.

Es werden grundsätzlich keine privaten Telefonnummern oder E-Mail-Adressen an die Beschäftigten herausgegeben. Außerdem pflegen wir keine Kontakte über soziale Netzwerke (z. B. über Facebook) mit Beschäftigten und grenzen uns von medialen Kontakt- bzw. Freundschaftsanfragen ab, bei denen ein »Following« eingerichtet werden kann. Diese Absage ist den Beschäftigten wertschätzend zu vermitteln und zu begründen. Ausnahmen dieser Regelungen müssen stets pädagogisch und dienstlich begründet sein. Die digitale Kommunikation zwischen Beschäftigten und Mitarbeiter*innen ist nur zu Dienstzwecken und mit dem Diensthandy erlaubt.

Worauf achten wir bei Veranstaltungen mit Übernachtung?

Fahrten und Veranstaltungen mit Übernachtungen, an denen Männer und Frauen teilnehmen, werden grundsätzlich von einem gemischtgeschlechtlichen Team von Mitarbeitenden begleitet. Ausnahmen müssen durch Vorgesetzte bewilligt werden.

Bei Übernachtungen im Rahmen von Gruppenausflügen oder Veranstaltungen übernachten Beschäftigte und Mitarbeitende grundsätzlich in getrennten Räumen. Ausnahmen z. B. aufgrund von räumlichen Gegebenheiten oder gesundheitlichen Besonderheiten bedürfen der Zustimmung der Vorgesetzten. Unsere Beschäftigten übernachten nicht in den Privatwohnungen von Mitarbeitenden oder umgekehrt.

Wie wahren wir die Intimsphäre?

Die Intimsphäre einer jeden Person ist immer zu achten. Insofern eine geschlechtsspezifische Trennung der Sanitär- und Umkleieräume vorhanden ist, ist diese einzuhalten. Die Türen von Umkleieräumen sind stets geschlossen zu halten. Wir weisen auch unsere Beschäftigten auf die Einhaltung dieser Regel hin, um Grenzverletzungen wechselseitig zu vermeiden. Beschäftigte und Mitarbeitende duschen getrennt. Ist eine räumliche Lösung zwischen Personal- und Beschäftigtensanitärräumen nicht gegeben, sollte die Trennung über eine zeitliche Staffelung erfolgen. Insbesondere bei Pflegehandlungen gehen wir sensibel und respektvoll mit unseren Beschäftigten um. Das bedeutet für uns: Die individuellen Grenzen und Wünsche der zu Pflegenden werden stets berücksichtigt. Es werden keine Zwangshandlungen vorgenommen. Wenn Beschäftigte von Mitarbeitenden nicht gepflegt werden möchten (z. B. im Fall von geschlechtsübergreifender Pflege), wird nach alternativen Möglichkeiten auf kollegialer Ebene gesucht. Die zu Pflegenden erhalten regelmäßig die Möglichkeit, ihre Zufriedenheit zu den an ihnen vorgenommenen Pflegeleistungen zu thematisieren bzw. zum Ausdruck zu bringen. Diese Be-

fragung erfolgt durch eine dritte neutrale Person, die nicht regelmäßig mit der Pflege der/des Betreffenden vertraut ist. Während der Pflegehandlung wird offen mit dem/der Beschäftigten über die einzeln vorgenommenen Schritte kommuniziert. Vor dem Betreten von Pflegebädern und Sanitärräumen wird grundsätzlich angeklopft. Türen sind während einer Pflegehandlung grundsätzlich geschlossen zu halten. Praktikanten und Bundesfreiwilligenbedienstete dürfen Pflegehandlungen nur unter fachlicher Anleitung vornehmen. Praktikanten sollten über einen längeren Zeitraum in der Werkstatt und dem betreffenden Beschäftigten ausreichend bekannt sein. Beschäftigte, die Pflege- und Unterstützungsleistung bei anderen Beschäftigten vornehmen, sollten eine entsprechende Qualifizierung aus dem Tätigkeitsfeld eines Pflegehelfers erhalten. Insbesondere im Rahmen von Pflegehandlungen kann es unbeabsichtigt zu Grenzüberschreitungen kommen. In diesem Fall sollten diese offen mit dem/der betroffenen Beschäftigten thematisiert und bei eventuell entstandenen Unannehmlichkeiten um Verzeihung gebeten werden. Bei Bedarf kann der Vorfall auf kollegialer Ebene beraten und gemeinsam nach Wegen gesucht werden, um eine Wiederholung dieser Grenzüberschreitung zu vermeiden. Bei der Ausübung von Pflegeleistungen gilt in Umfang und Form der Grundsatz: So viel wie nötig, so wenig wie möglich.

Wie gehen wir mit Geschenken und Vergünstigungen um?

Die Entgegennahme von Geschenken von Beschäftigten ist grundsätzlich verboten. Die Tätigkeit in der Caritas-Werkstatt ist eine Erfüllung der Arbeitspflicht, für welche die Mitarbeitenden Bezüge, Lohn und Anerkennung als Gegenleistung erhalten. Es darf zu keinem Zeitpunkt der Eindruck entstehen, dass die Erfüllung dieser Dienstleistungen in irgendeiner Weise von Gegenleistungen seitens der Beschäftigten oder ihrer Angehörigen abhängig ist. Diese Regelung dient dem Interesse der Gleichbehandlung aller Beschäftigten und stellt den Schutz vor Ausnutzung der Abhängigkeitsverhältnisse sicher.

Unter Geschenken sind Vermögensvorteile jeder Art zu verstehen, soweit es sich nicht um geringwertige Aufmerksamkeiten handelt. Geringwertige Aufmerksamkeiten sind keine Geldbeträge, sondern Dinge wie z. B. Blumen, Süßigkeiten in geringen Mengen und von bescheidenem Wert. Diese sollten einen zu erwartenden monatlichen Gesamtbetrag von 10 Euro nicht überschreiten. Geldgeschäfte zwischen Mitarbeitenden und Beschäftigten (Geld leihen, Geschenk machen, Tauschgeschäfte), die in keinem Zusammenhang mit der Aufgabe der Mitarbeitenden stehen, sind ebenso nicht erlaubt. Auch hier gelten die benannten Grenzen der Geringwertigkeit. Hat ein Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin den Wunsch, eine private Spende an Beschäftigte zu machen, sollte diese öffentlich und in geeigneter Weise allen Beschäftigten offeriert werden.

Wie gestalten wir die Werkstatt als Schutzraum?

Die Caritas-Werkstatt ist ein offener Ort der Begegnung und Teil des Sozialraums. Gäste und Besucher sind jederzeit willkommen. Zeitgleich verstehen wir die Werkstatt auch als sensiblen Schutzraum für unsere Beschäftigten. Betriebsfremde Personen werden auf dem Gelände der Caritas-Werkstatt von uns begrüßt und aktiv angesprochen. Insofern ein Empfangsbereich am jeweiligen Standort vorhanden ist, haben sich betriebsfremde Personen dort an- und abzumelden. Externe Dienstleister*innen (wie Therapeut*innen, Pflegedienstmitarbeiter*innen, Fahrer*innen etc.) weisen sich durch Namens- bzw. Besucherschilder aus oder sind durch eindeutige Dienstbekleidung ihrem Dienstgeber und ihrem Auftrag zuzuordnen.

Bei Raum- und Geländegestaltungen ist der Anspruch, die Werkstatt zu einem sicheren Ort für alle zu machen, jederzeit zu berücksichtigen. Wenn Mitarbeitende Risiken in den Werkstattträumlichkeiten oder auf den Grundstücken der Standorte feststellen, die für sexualisierte Gewalt ausgenutzt werden könnten, machen sie ihre Vorgesetzten bzw. die jeweilige Standortleitung in geeigneter Form darauf aufmerksam.

Wie gehen wir mit einer Übertretung um?

Der Verhaltenskodex dient grundsätzlich als Instrument zur regelmäßigen Reflexion des eigenen Verhaltens und der Wirkung des eigenen Handelns. Hierüber soll eine Sensibilität und Aufmerksamkeit geschaffen und der Schutz vor sexualisierter Gewalt zum integralen Bestandteil unserer Arbeit in der Werkstatt werden. Im Werkstattalltag kann es dennoch zu einer Übertretung des Verhaltenskodex aus Versehen oder aus einer Notwendigkeit heraus kommen. Zur Klärung und ggf. zur Aufarbeitung bedarf es Transparenz. Verantwortlich ist dafür zunächst die Person, die eine Regel übertreten hat. Aber auch Personen, die eine Übertretung des Verhaltenskodex bei anderen wahrnehmen, haben die Verantwortung, zu handeln und die Beobachtung zu kommunizieren. Wiederholte oder schwerwiegende Verstöße gegen den Verhaltenskodex werden an die Vorgesetzten kommuniziert.



Beratungs- und Beschwerdewege⁵⁹

Das Vorhandensein formell festgeschriebener Beschwerdeverfahren, auch bei sexualisierter Gewalt, allein reicht nicht aus, damit schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene oder deren Angehörige diese auch in Anspruch nehmen. Vielmehr müssen weitere Bedingungen erfüllt sein, damit diese sich ermutigt fühlen, ihre Anliegen und Beschwerden zu äußern. Entscheidenden Einfluss auf die Nutzung der strukturell verankerten Verfahren haben – wie die Präventionsarbeit insgesamt – die Haltung der Mitarbeiter:innen und die Kultur einer Einrichtung.

Schutzbefohlene sind in ihrem Alltag substantiell auf die unterstützenden Fachkräfte angewiesen. Nur wenn diese sie aktiv unterstützen und mit ihrer Haltung Zuspruch, Motivation und die Erlaubnis zum Beschweren ausdrücken, können Schutzbefohlene die vorhandenen Beschwerdewege ohne Angst vor negativen Folgen nutzen. Mitarbeiter:innen nehmen damit eine Schlüsselrolle hinsichtlich der Nutzung formeller Beschwerdeverfahren ein. Die persönliche Haltung der Mitarbeiter:innen gegenüber der Persönlichkeit der schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen und ihr Verhältnis zu Kritik haben großen Einfluss darauf, ob sich die kranken, pflegebedürftigen oder beeinträchtigten Erwachsenen bzw. deren Angehörige ermutigt oder gebremst fühlen, Beschwerden vorzubringen.

Darüber hinaus kommt den Mitarbeiter:innen die Aufgabe zu, neu hinzugekommene Patient:innen, Bewohner:innen oder Klient:innen über die existierenden Verfahren zu informieren und Zugang zu diesen zu ermöglichen.

Überall dort, wo Menschen miteinander agieren, kommen Fehler und Fehlverhalten vor, werden Grenzen überschritten. Dabei meint Fehlverhalten insbesondere:⁶⁰

- Unbedachte, überzogene und sinnlose Machtausübung
- Nicht nachvollziehbares (unsinniges) Verhalten
- Verhalten zur Befriedigung der eigenen Bedürfnisse, das die Bedürfnisse / Interessen der Schutzbefohlenen außer Acht lässt
- Unkontrolliertes, nicht kontextgebundenes Ausagieren einer Stimmungslage (z.B. schreien, brüllen, beleidigt sein)
- Bewusstes Nichtreagieren in Situationen, die einer Reaktion bedürfen
- Fehlende Transparenz bei Übertretung des Verhaltenskodex
- Verhalten außerhalb der Legalitätsgrenze

Bedeutsam ist deswegen die institutionelle Einstellung zu Fehlern und Fehlverhalten und die in der Einrichtung vorherrschende Kultur, die wesentlichen Einfluss auf die Haltung der einzelnen Mitarbeiter:innen hat. Eine beschwerdefreundliche Einrichtungskultur ist geprägt durch einen wertschätzenden Umgang aller Beteiligten und ein professionelles Selbstverständnis, das Fehler als Bestandteil der

⁵⁹ Vgl. Erzbischöfliches Ordinariat Berlin (2017). Arbeitshilfe Institutionelles Schutzkonzept zur Prävention von sexualisierter Gewalt in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen. Berlin, S. 52 f.

⁶⁰ Vgl. Deutscher Kinderschutzbund Landesverband NRW e.V. (Hrsg.). (2012). a.a.O., S. KA 508.

alltäglichen Berufspraxis begreift. Denn Wertschätzung und Fehleroffenheit tragen zu einer offenen Atmosphäre einer Einrichtung bei, in der Probleme angesprochen und unterschiedliche Meinungen gehört werden können.

Der sicherste Weg, eigenes Fehlverhalten zu vermeiden, ist es, eigene Unsicherheiten anzusprechen und herausfordernde Situationen zur Diskussion zu stellen. Dazu ist aber eine offene Gesprächskultur in Teams notwendig und ein konstruktiver Umgang mit Fehlern, damit die Auseinandersetzung angstfrei möglich ist. Das Sprechen über Fehler und Unsicherheiten sollte ausdrücklich erwünscht und möglich sein.

Hinderlich für eine Kultur der Offenheit sind entsprechend Einstellungen wie z.B.: ⁶¹

- Fehler dürfen nicht passieren und sind unverzeihlich.
- Einmal gemachte Fehler sind für immer ein Makel.
- Fehler sind unprofessionell und werden grundsätzlich tabuisiert.
- Ich bin nicht verantwortlich für mein Fehlverhalten.
- Über Fehler redet man grundsätzlich nie im Team.



61 Vgl. Deutscher Kinderschutzbund Landesverband NRW e.V. (Hrsg.). (2012). a.a.O., S. KA 507.

Im Gegensatz zu solchen destruktiven Einstellungen bedarf es einer

- Atmosphäre des Vertrauens und der Angstfreiheit (Fehler können passieren),
- der Offenheit (Fehler dürfen benannt werden) und
- der Transparenz (Fehler dürfen hinterfragt werden),

um eine konstruktive Fehlerkultur langfristig zu institutionalisieren. »Der achtsame Umgang aller institutionell Handelnden miteinander ist ein zentraler Präventionsfaktor«.⁶²

In Arbeitsfeldern, wo unterschiedliche fachliche Haltungen und Einstellungen zum Tragen kommen, ist es oft nicht einfach, grenzwertiges von grenzüberschreitendem Verhalten zu trennen. Daher ist es notwendig, dass alle Mitarbeiter:innen in einen formal organisierten Dialog (z.B. im Rahmen einer Teambesprechung, Supervision, Intervision) eingebunden sind. Nur in einem solchen Dialog können Fehler erkannt und als solche definiert werden. Die Ergebnisse sollten in die (Weiter-)Entwicklung eines Verhaltenskodex einfließen.

Bei der (dienstrechtlichen) Beurteilung von Fehlverhalten müssen situative, soziale und emotionale Kontexte einbezogen werden. Ebenso sind die Dauer, die Intensität und die Häufigkeit eines Fehlverhaltens wesentliche Faktoren für die Gefährdungseinschätzung.⁶³

Ein Beschwerdemanagement bietet die Chance auf Veränderung und Verbesserung der Situation für alle Beteiligten. Anliegen und Beschwerden sind hilfreich,⁶⁴

- um Raum zu geben für Verärgerung;
- um das zu verbessern, was verbesserungswürdig und -möglich ist;
- um die Zufriedenheit bei Schutzbefohlenen und auch bei sich selber zu steigern.

Ziel eines Beschwerdemanagements muss es sein, dass Anliegen und Beschwerden jeder Art zeitnah bekannt werden und professionell bearbeitet werden. Dafür ist es notwendig, dass Schutzbefohlene und ihre Angehörigen bzw. gesetzlichen Betreuer:innen (z.B. anhand von »Patienteninformation«, einer Thematisierung beim Aufnahmegespräch oder in Form von Aushängen) wissen,

- dass ihre Anliegen und Beschwerden erwünscht sind – auch bei Grenzverletzungen und sexualisierte Gewalt,
- an wen sie sich wenden können und
- was mit ihrer Beschwerde passiert.

Entsprechend müssen Beschwerdewege verbindlich, transparent, niedrigschwellig und barrierefrei sowie verantwortliche Ansprechpersonen und interne und externe Beschwerdewege bekannt sein.

62 Deutscher Kinderschutzbund Landesverband NRW e.V. (Hrsg.). (2012). a.a.O., S. KA 509.

63 Vgl. Deutscher Kinderschutzbund Landesverband NRW e.V. (Hrsg.). (2012). a.a.O., S. KA 507–510.

64 In enger Anlehnung an Bischöfliches Generalvikariat Trier und BDKJ Trier (2015). Schutz vor sexualisierter Gewalt in der Kinder- und Jugendarbeit. Trier, S. 81.

„No-Go“ – Das geht gar nicht!

Übergriffe und strafrechtlich relevantes Verhalten, das heißt, Patienten und Klienten haben das Recht auf Schutz und Sicherheit!



- **Körperliche Gewalt**
(z. B. schlagen, treten, ein- und aussperren ohne rechtliche Grundlage, Zwangsmedikation und Fixierung ohne rechtliche Grundlage, kitzeln gegen den Willen, bedrohen, Körperkontakt erzwingen, Patienten nicht schützen vor Gewalt, Anspucken etc.)
- **Verbale Gewalt**
(z. B. beleidigen, duzen von Erwachsenen, lügen, mobben, intrigieren, erpressen, entwerten, einschüchtern, anschreien, verspotten, auslachen, ignorieren, schikanieren, nötigen, bloßstellen, Kontakt erzwingen etc.)
- **Gewalt an Gegenständen**
(z. B. beschädigen, zerstören, fälschen, einbrechen etc.)
- **Sexualisierte Gewalt**
(z. B. Intimsphäre berühren, sexualisierte Sprache, sexueller Missbrauch, Voyeurismus etc.)
- **Missachtung von Persönlichkeitsrechten**
(z. B. stehlen, Pause nicht gewähren, Essen verweigern, ohne Grundlage Zimmer durchsuchen, nicht eingehen auf körperliche Beeinträchtigungen, Medikamente „heimlich“ geben etc.)
- **Verletzung von Datenschutz und Schweigepflicht**
(z. B. Post oder Tagebuch lesen, persönliche Details an Dritte weitergeben, Aushängen von Daten, Gespräche und Telefonate über Patienten z. B. auf dem Gang, filmen und fotografieren ohne Erlaubnis etc.)

„Don't“ – Das tut man nicht!

Grenzen verletzendes Verhalten, das heißt, Patienten und Klienten haben das Recht, sich zu wehren und Klärung zu fordern!



- **Verletzung der Privatsphäre**
(z. B. ohne anzuklopfen ins Zimmer gehen, sich in Angelegenheiten unter den Klienten einmischen, in private Angelegenheiten reinreden, in Gruppen zu persönlichen Angaben drängen oder zwingen etc.)
- **Respektloser Umgang**
(z. B. nicht grüßen, ignorieren, unpünktlich oder unzuverlässig sein, schreien, Gespräche unterbrechen, während des Klientengesprächs anderes tun, bevormunden, laut werden, sarkastisch sein, entmutigen, jemanden ausschließen, den man nicht leiden kann, Eltern oder Familie beleidigen, immer wieder denselben Fehler vorhalten etc.)
- **Unangemessener Kontakt**
(z. B. Berührungen wie Kopftätscheln, Berührungen ohne Einverständnis, Unterschreitung des Mindestabstandes, Maßnahmen und Anforderungen nicht ausreichend vorbesprechen etc.)
- **Vermischung von Privatem und Beruflichem**
(z. B. Teamkonflikte oder private Themen mit Patienten besprechen, Teamkonflikte an Klienten auslassen, Beziehungsangebote jenseits professioneller Zusammenarbeit, Kontakt im Internet aufnehmen, Privattreffen anbieten etc.)

„Go“ – Das ist erlaubt!

Angemessenes, Grenzen setzendes und wahrendes Verhalten, d. h. Patienten und Klienten haben das Recht, Erklärungen zu bekommen und ihre Meinung zu äußern!



- **Einverständnis einholen**
(z. B. vor dem Anfassen um Erlaubnis bitten, festhalten nur, wenn Eigen- oder Fremdgefährdung droht etc.)
- **Mitbestimmung ermöglichen**
(z. B. bei der Zuweisung von Bezugspersonen, bei der Stationsorganisation, bei der Freizeit- und Speiseplanung etc.)
- **Transparenz herstellen**
(z. B. etwas mit Familienangehörigen ausmachen und Klienten darüber informieren, Fehler zugeben und sich entschuldigen, therapeutische Interventionen erklären etc.)
- **Schutz und Wertschätzung sicherstellen**
(z. B. sich für Klienten einsetzen, Schaden abwenden, Hilfe anbieten, höflicher, respektvoller und zuverlässiger Umgang, Kritik adäquat äußern, körperliche Untersuchungen werden von Personen gleichen Geschlechts durchgeführt etc.)
- **Regeln und Grenzsetzungen erklären**
(z. B. wenn auf Regeleinhaltung bestanden wird, wenn zum Aufräumen des Zimmers aufgefordert wird, wenn therapeutische Maßnahmen als notwendig angesehen werden etc.)

Personalauswahl und -begleitung

Personalauswahl

Ziel von Bewerbungsverfahren und in Erstgesprächen mit möglichen Ehrenamtlichen muss es im Kontext von Missbrauchsprävention sein,

- die Standards zur Prävention von sexualisierter Gewalt deutlich zu machen und
- potentielle Täter:innen unter den Bewerber:innen abzuschrecken.

Im Prozess der Personalauswahl und -einstellung soll bereits offenkundig werden, dass Schutz vor sexualisierter Gewalt und ein grenzwahrender Umgang Standards der Organisation sind und dass es auch Verfahren für Verdachtsfälle gibt. Angesichts des bestehenden Fachkräftemangels ist die Not groß, mögliche Bedenken über die Eignung einer Bewerbung unter Zeitdruck zurückzustellen. Für potentielle Täter:innen ist dies eine willkommene Einladung.

Bereits in der Stellenanzeige/-ausschreibung empfiehlt es sich darauf hinzuweisen, dass beim Auswahlverfahren das Thema sexualisierte Gewalt durch Mitarbeiter:innen Beachtung finden wird,⁶⁵ z.B.

»Wir erwarten von unseren beruflichen und ehrenamtlichen Mitarbeiter:innen, dass sie körperliche, sexualisierte und psychische Gewalt strikt ablehnen.«

Oder:

»Unsere Organisation arbeitet auf der Grundlage von Leitlinien zum Schutz von Schutzbefohlenen vor körperlicher, sexualisierter und emotionaler Gewalt.«

Bei der Sichtung der Bewerbungsunterlagen können folgende Fragen hilfreich sein:

- Wie und warum wurde das Arbeitsverhältnis gelöst? Gab es Trennungen »im gegenseitigen Einvernehmen«?
- Gab es ein oder mehrere kurze Arbeitsverhältnisse?
- Geschah eine Trennung zu einem ungewöhnlichen Datum?
- Wurde bei einem oder mehreren Arbeitgeber:innen anstatt eines qualifizierten Zeugnisses nur eine Arbeitsbescheinigung ausgestellt?
- Kann für ein Arbeitsverhältnis nur ein schlechtes Zeugnis vorgelegt werden?

Die angeführten Beispiele lassen natürlich nicht unmittelbar auf potentielle Täter:innen schließen, denn für alle Punkte kann es auch ganz plausible Begründungen geben. Auffälligkeiten sollten aber im Bewerbungsgespräch angesprochen werden.

Referenzen und Nachhaken bei vorherigen Arbeitgeber:innen können weitere nützliche Informationen ergeben, sind aber nur mit Zustimmung der Bewerber:innen möglich.

65 Conen, M.-L. (1995). Sexueller Missbrauch durch Mitarbeiter stationärer Einrichtungen für Mädchen und Jungen. In: Praxis der Kinderpsychologie und Kinderpsychiatrie. Vol. 44/1995: 134–140.

Für Ehrenamtliche gibt es in der Regel kein Bewerbungsverfahren, hier ist man zumeist auf seinen Eindruck im Erstgespräch und mögliche Einschätzungen Dritter angewiesen. Über eine Hintergrundrecherche im Internet kann man sich einen Eindruck verschaffen, mit welchen Themen und Bildern sich Bewerber:innen präsentieren. Auch diesbezügliche Auffälligkeiten sollten im Bewerbungs- bzw. Erstgespräch hinterfragt werden.

Bewerbungsgespräch / Erstgespräch

Im Bewerbungs- bzw. Erstgespräch mit Ehrenamtlichen sollte deutlich gemacht werden, dass die Einrichtung in Fragen von sexualisierter Gewalt sensibilisiert ist und Prävention zum integralen Bestandteil der Arbeit gehört. Die Gemeinsame Schutzklärung bietet eine sehr gute Grundlage, über Präventionsanliegen und Präventionsmaßnahmen ins Gespräch zu kommen.

Im Gespräch sollte auf das Institutionelle Schutzkonzept der Einrichtung und die damit verbundenen Verpflichtungen hingewiesen werden:

- wertschätzender und grenzwahrender Umgang und transparentes Handeln als Voraussetzung für eine Anstellung
- Teilnahme an einer Präventionsschulung
- Vorlage erweitertes Führungszeugnis
- Unterzeichnung der Gemeinsamen Erklärung zum Schutz vor sexualisierter Gewalt
- Verhaltenskodex für Mitarbeitende
- ggf. Berücksichtigung weiterer arbeitsfeld- oder einrichtungsspezifischer Regelungen / Konzeptionen

Da es keine allgemeingültigen Indikatoren dafür gibt, ob eine Person übergriffig wird oder nicht, zielen präventive Elemente im Vorstellungsgespräch auch darauf ab, potentielle Täter:innen abzuschrecken. Dies kann geschehen durch:⁶⁶

- differenziertes Nachfragen kritischer Punkte aus der Analyse der Bewerbungsunterlagen und zur Motivation zum Stellenwechsel
- gezielt gestellte Fragen zu Einstellungen und Überzeugungen bezüglich der Themen »Gewalt«, »Machtmissbrauch« sowie »Nähe und Distanz im Betreuungsverhältnis«, um die Haltung der Bewerber:in besser einschätzen zu können
- Abprüfen von Überzeugungen, Charakterzügen und Verhaltensweisen, die auf ein Gefährdungspotential schließen lassen

66 Deutscher Kinderschutzbund Landesverband NRW e.V. (Hrsg.); (2012), a.a.O., S. AM9/Anhang.

67 Vgl. Deutscher Kinderschutzbund Landesverband NRW e.V. (Hrsg.); (2012), a.a.O., S. KA 622 ff.

Mögliche Fragen wären z.B.:⁶⁷

- »Arbeiten Sie gerne alleine?«
- »Haben Sie schon einmal einen Fall erlebt, bei dem Mitarbeiter:innen Gewalt gegenüber Schutzbefohlenen ausübten? Wie wurde reagiert? Fanden Sie die angewandte Vorgehensweise richtig?«
- »Haben Sie selbst schon einmal sexualisierte Gewalt gegenüber Schutzbefohlenen angewendet?«
- »Was bedeutet für Sie professionelle Nähe und professionelle Distanz?«
- »Was sind Ihre Überlegungen zu Machtmissbrauch in Organisationen wie unserer? Welche Merkmale muss ein sicherer Ort haben?«
- »Können Sie uns ein Beispiel für eine Situation nennen, in der Sie etwas getan haben, um eine schutzbefohlene Person zu schützen?«
- »Können Sie uns ein Beispiel für eine Situation nennen, in der Sie erlebt haben, dass sich ein:e Kolleg:in im Dienst unprofessionell verhalten hat? Wie haben Sie reagiert? Wie haben Sie sich gefühlt, mit dem was Sie getan haben?«
- »Können Sie uns ein Beispiel für eine Situation nennen, in der Sie es schwierig gefunden haben, mit einer bestimmten Person im Team zusammen zu arbeiten? Warum glauben Sie, fanden Sie die Situation schwierig? Wie haben Sie sich in der Situation gefühlt? Was haben Sie unternommen, um die Situation zu klären?«
- Arbeitsfeldspezifische situative Fragestellungen: »Wie würden sie sich verhalten, wenn ...?«



Für die Auswertung der Antworten gibt es kein Allheilmittel. Als gesichert gilt jedoch, dass eine kontinuierliche Weiterbildung in Gesprächsführung für Personalentscheider:innen die Wahrnehmung für kritische Einstellungen, Verhaltensweisen oder Äußerungen von Bewerber:innen erhöht. Mögliche Warnhinweise können sein: Übertriebene Freundlichkeit und Anpasstheit, Urlaubsreisen in Länder, die mit Sextourismus in Verbindung gebracht werden, Favorisierung einer strengen, durchgreifenden Pflege / Betreuung oder eines Laissez-faire-Stils, keine (intensiveren) Bekanntschaften mit anderen Erwachsenen, niedrige Selbstwert-schätzung, hohes Interesse an den Regelungen zu Nachtdiensten oder zur Freizeitgestaltung in der Organisation.⁶⁸

Grundsätzlich gilt: Falls Zweifel an einer:inem bevorzugten Kandidat:in bestehen, sollte in jedem Fall noch ein zweites Bewerbungsgespräch geführt werden. Weitere Möglichkeiten zur Personalauswahl sind: Assessment-Center, Probe-Arbeiten usw.

Einarbeitung und Personalbegleitung:

Auch innerhalb der Einarbeitung sollte ein offensiver Umgang der Einrichtung mit sexualisierter Gewalt und Fragen von Nähe und Distanz deutlich werden. So sollten die Themen im Rahmen von Einzelgesprächen sowie Teamsitzungen immer wieder aufgegriffen werden. Zugleich sollten neue Mitarbeiter:innen über ihre Eindrücke innerhalb der Einarbeitung regelmäßig Rückmeldungen geben können und eng begleitet werden (z.B. durch erfahrene Kolleg:innen).⁶⁹

Ehrenamtliche werden in vielen Organisationen bei ihrer Einstellung oft nicht der gleichen kritischen Auswahlprozedur unterzogen werden, wie dies bei beschäftigten Mitarbeiter:innen der Fall ist. Dies wird vor allem darauf zurückgeführt, dass sie meist nur einige Stunden in der Woche oder im Monat in der Organisation arbeiten. Zudem wird oftmals betont, dass Organisationen froh über Ehrenamtliche seien und man wolle diese nicht durch langwierige Auswahlverfahren abschrecken. Es liegt auf der Hand, dass das Ehrenamt bei derart niederschweligen Zugangsvoraussetzungen eine optimale Gelegenheit darstellt, Kontakte zu Schutz-befohlenen zu knüpfen und zu pflegen. Daher ist es notwendig und sinnvoll, auch hinsichtlich der Gewinnung und Einstellung neuer Ehrenamtlicher, analog zu be-ruflichen Mitarbeiter:innen, gewaltpräventive Qualitätsstandards zu integrieren.⁷⁰

68 Vgl. Deutscher Kinderschutzbund Landesverband NRW e.V. (Hrsg.). (2012). a.a.O., S. KA 627.

69 Deutscher Kinderschutzbund Landesverband NRW e.V. (Hrsg.). (2012). a.a.O., S. KA 638.

70 Vgl. Deutscher Kinderschutzbund Landesverband NRW e.V. (Hrsg.). (2012). a.a.O., S. KA 607.

Weitere Elemente einer präventiven Personalbegleitung sind:

- Mitarbeiter:in-Vorgesetzten-Gespräche: regelmäßig, verbindlich, dokumentiert. Hier können fachliche und verhaltensbedingte Aspekte besprochen, geklärt und vereinbart, Rollenunklarheiten entgegengewirkt und beseitigt werden.⁷¹
- Teamsitzung, Feedbackkultur und Supervision: kollegiale Beratung und Reflexion
- Mitarbeiter:innen-Befragung zur Arbeitszufriedenheit
- Personalschlüssel: Präventiv wirksam ist ein ausreichender Personalschlüssel und eine Einsatzplanung, die die Doppelbesetzung von Arbeitsschichten ermöglicht und die alleinige Zuständigkeit von Mitarbeiter:innen für Schutzbefohlene verhindert. Personelle Engpässe und überlastete Teams bieten für Menschen mit Tatabsichten einen Rahmen, in dem ihre Strategien des sich »unentbehrlich Machens« gut zur Geltung kommen können.

CHECKLISTE

Inhalte eines Institutionellen Schutzkonzeptes

- ☒ Leitbild / Einführung
- ☒ Geltungsbereich und Verantwortung
- ☒ Personalauswahl und -entwicklung
- ☒ Erweitertes Führungszeugnis
- ☒ Gemeinsame Schutzzerklärung
- ☒ Präventionsschulungen
- ☒ Verhaltenskodex
- ☒ Beratungs- und Beschwerdewege
- ☒ Maßnahmen zur Stärkung von Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen
- ☒ Sexuelle Bildung und Sexualpädagogische Begleitung
- ☒ Qualitätsmanagement
- ☒ Verfahren bei Akutintervention, Mitteilung und Verdacht
- ☒ Kontaktdaten der Präventionsbeauftragten und externen unabhängigen Ansprechpersonen des Trägers

71 Vgl. Deutscher Kinderschutzbund Landesverband NRW e.V. (Hrsg.). (2012). a.a.O., S. KA 614.

**Fahrplan zur partizipativen Erstellung eines
Institutionellen Schutzkonzeptes**

1. Information der Mitarbeiter:innen über die anstehende Erarbeitung eines Institutionellen Schutzkonzeptes.
2. Beauftragung einer »AG Schutzkonzept« durch den Träger unter Berücksichtigung möglichst aller (oder vieler) einrichtungsbezogenen Beteiligten (Trägervertretung, Präventionsbeauftragte, Vertreter:innen von schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen, Mitarbeiter:innenvertretung, leitende Mitarbeiter:innen, Mitarbeiter:innen), Sicherstellung eines Rahmens für die Erarbeitung.
3. Erarbeitung von Hintergrundwissen der AG Mitglieder zu institutionellen Risiken und Strategien von Täter:innen durch Teilnahme an einer Präventionsschulung.
4. Durchführung einer einrichtungsbezogenen Schutz- und Risikoanalyse unter Beteiligung aller Berufsgruppen, schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen, Angehörigen bzw. gesetzlichen Vertretungen.
5. Erarbeitung eines Entwurfs des Institutionellen Schutzkonzeptes (ggf. bereichsbezogene Aufteilung).
6. Rückmeldungen aus allen Berufsgruppen, von schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen, Angehörigen bzw. gesetzlichen Vertretungen; Auswertung, Überprüfung und ggf. Veränderung des Entwurfs.
7. Einholen einer fachlichen Stellungnahme von diözesaner:m Präventionsbeauftragter:n.
8. Institutionelles Schutzkonzept in Kraft setzen und allen Beteiligten bekannt machen (Veröffentlichung auf der Website).
9. Umsetzung und regelmäßige Fortschreibung des Institutionellen Schutzkonzeptes (z.B. im Rahmen des Qualitätsmanagements).

5

»WAS TUN, WENN?« – INTERVENTION

Verantwortung und Aufgaben von Träger und Leitung

Wie schon im vorhergehenden Kapitel aufgeführt, ist jeder katholische Träger im Erzbistum Berlin verpflichtet, ein Verfahren zum Umgang mit Hinweisen auf sexuelle Übergriffe und sexuellen Missbrauch erwachsener Schutzbefohlener durch berufliche oder ehrenamtliche kirchliche Mitarbeiter:innen zu entwickeln. Grundlage dafür ist die Ordnung der Deutschen Bischofskonferenz für den Umgang mit sexuellem Missbrauch (Interventionsordnung),⁷² bei Einrichtungen in Trägerschaft von Orden die entsprechende Ordnung der Deutschen Ordensobernkonzferenz.⁷³



⁷² Ordnung für den Umgang mit sexuellem Missbrauch Minderjähriger und schutz- oder hilfebedürftiger Erwachsener durch Kleriker und sonstige Beschäftigte im kirchlichen Dienst vom 18.11.2019 (Interventionsordnung). https://www.dbk.de/fileadmin/redaktion/microsites/Sexualisierte_Gewalt_und_Praevention/Dokumente/2022-01-24-Ordnung-fuer-den-Umgang-mit-sex.-Missbrauch-Minderjaehriger-Interventionsordnung.pdf, abgerufen am 30.06.2026.

⁷³ Ordnung für den Umgang mit sexuellem Missbrauch Minderjähriger und schutz- oder hilfebedürftiger Erwachsener durch Kleriker und sonstige Beschäftigte im kirchlichen Dienst im Verantwortungsbereich der Ordensgemeinschaften vom 04.09.20. https://www.orden.de/fileadmin/user_upload/Ordnung_fuer_den_Umgang_mit_sexuellem_Missbrauch_der_Ordensgemeinschaften.pdf, abgerufen 30.06.2026.



Der Deutsche Caritasverband hat eigene Leitlinien für den Umgang mit sexuellem Missbrauch entwickelt, die vom Verband der Diözesen Deutschlands als gleichwertig anerkannt wurden.⁷⁴

Mit der Einführung eines Verfahrens verbunden sind insbesondere:

- die Benennung von externen und unabhängigen Ansprechpersonen (mindestens eine Frau und ein Mann)
 - für die Entgegennahme von Vorfällen und Verdachtsmeldungen
 - für die Unterstützung von Betroffenen
 - für Plausibilitätsprüfungen
- die Festlegung von Verantwortlichkeiten und die Einführung von konkreten Meldewegen und Ablaufplänen
- die Einrichtung eines internen Krisenstabs mit Beteiligung externer Fachberatung
- die Benennung mindestens einer nichtkirchlichen Fachberatungsstelle als unabhängige Anlaufstelle

Berufliche und ehrenamtliche Mitarbeiter:innen katholischer Einrichtungen sind verpflichtet, bei Hinweisen auf sexuelle Übergriffe oder Straftaten durch kirchliche Mitarbeiter:innen unverzüglich die externen unabhängigen Ansprechpersonen oder die zuständige Person der Leitungsebene zu informieren. Die Leitung des Trägers ist verantwortlich für:

- das Krisenmanagement
- die interne / externe Öffentlichkeitsarbeit
- die Einschaltung der Strafverfolgungsbehörde
- die Einleitung einer Risikoeinschätzung bei Kindeswohlgefährdung (z.B. bei minderjährigen Patient:innen in Krankenhäusern)
- Dienstrechtliches Gespräch mit dem/der Beschuldigten und ggf. Einleitung von Konsequenzen)

Die Leitung hat:

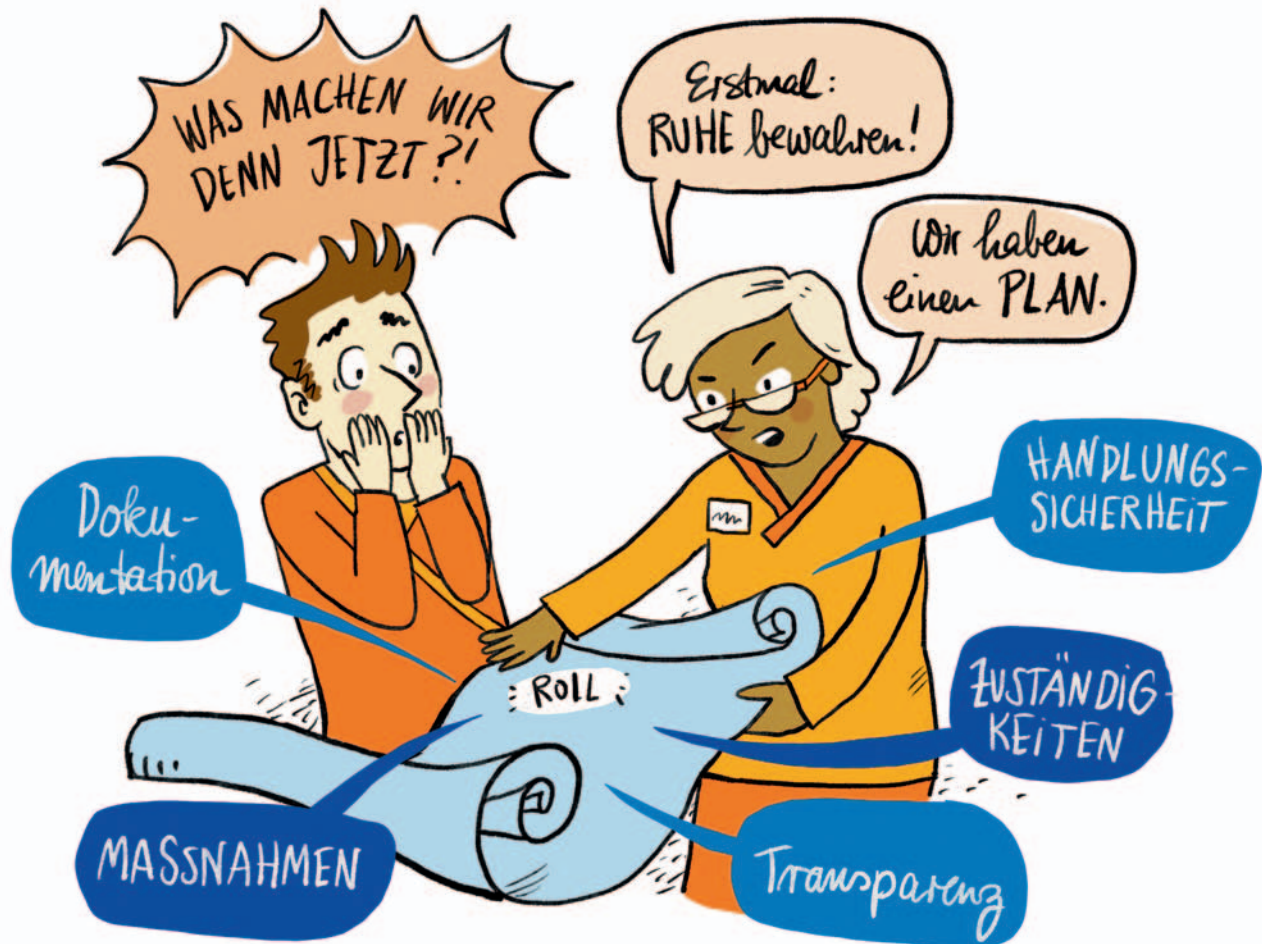
- Fürsorgepflicht gegenüber Schutzbefohlenen – Opferschutz / Hilfe gewähren
- Fürsorgepflicht gegenüber Mitarbeiter:innen – Hilfe gewähren
- Fürsorgepflicht gegenüber beschuldigten Mitarbeiter:innen – Wahrung von Persönlichkeitsrechten

Verfahrensweg bei sexuellen Übergriffen oder Straftaten

Ein Verfahrensweg zielt auf:

- Handlungssicherheit durch geplantes und gesteuertes Vorgehen
- Zuständigkeitsregelungen und Transparenz
- Entlastung der Beteiligten und Vermeidung krisenhafter Überforderung

74 Vgl. Leitlinien des Deutschen Caritasverbandes (DCV) für den Umgang mit sexualisierter Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen durch Beschäftigte in den Diensten und Einrichtungen seiner Gliederungen und Mitgliedsorganisationen (Fassung 2024). <https://www.caritas.de/fuerprofis/fachthemen/sexuellermissbrauch/leitlinien-des-dcv-fuer-den-umgang-mit-sexualisierter-gewalt>, abgerufen: 30.06.2026.



Er regelt die Reihenfolge des Vorgehens, einzuleitende Maßnahmen, Dokumentationspflicht sowie die Zuständigkeiten im Aufklärungsprozess:

- Wer nimmt die Meldung entgegen?
- Wer ist einzuschalten?
- Wer entscheidet was? Wer ist wofür zuständig bzw. verantwortlich?

Ein Verfahrensweg enthält insbesondere folgende Maßnahmen:

- Plausibilitätsprüfung und Entscheidung über sofortige Unterbrechung des Kontaktes
- ggf. rechtssichere Dokumentation, Spurensicherung
- Prüfung und Einleitung notwendiger Schutzmaßnahmen und arbeitsrechtlicher Verfahren
- Entscheidung über Einschaltung Staatsanwaltschaft
- bei Minderjährigen: Einschätzung Kindeswohlgefährdung nach § 8a SGBVIII
- Information von Angehörigen / gesetzlichen Vertreter:innen
- Gespräch mit beschuldigter Person
- Unterstützungsangebote für Betroffene, meldende Person und Team
- angemessene Information der internen und externen Öffentlichkeit
- nachhaltige Aufarbeitung nach Abschluss des Verfahrens
- bei ausgeräumtem Verdacht: Rehabilitation



5 »WAS TUN, WENN?« – INTERVENTION

In einer Gesprächsdokumentation sollten insbesondere aufgenommen werden:

- Datum, Ort, Zeit und Dauer des Gespräches
- Anwesende Personen
- Hinweise, wie es zu dem Gespräch kam
- Fragen und Antworten möglichst wörtlich
- Welche Gefühle habe ich? Wie bewerte ich die Situation?

Geachtet werden sollte auch auf folgende Aspekte:

- Dokumentationen nicht schönen
- nichts hinzufügen oder weglassen

Wenn es (ungewollt) zu Beeinflussungen gekommen ist, ist es wichtig, dies im Nachhinein nachvollziehen zu können.

Es kann hilfreich sein, einen Verfahrensweg zu differenzieren nach:

- Akut-Intervention
- Intervention bei einer Mitteilung
- Intervention bei einer Vermutung

Akut-Intervention

Eine Akut-Intervention ist notwendig, wenn eine Person Zeug:in von sexualisierter Gewalt wird oder selber davon betroffen ist.

Hinweise für Mitarbeiter:innen

In einer Stresssituation fällt es vielen Menschen schwer, angemessen auf einen Vorfall zu reagieren. Der Doppel-Stopp oder die Dreier-Regel⁷⁵ sind hilfreiche Methoden der Akut-Intervention.

Der Doppel-Stopp:

1. Sie setzen in einem einzigen Satz, einem einzigen Wort, die Grenze.	2. Sie sagen, was Sie wollen
»Stopp!« »Halt!« »Nein!« »Schluss jetzt!« »Hallo?!« »Geht's noch?«	»Hören Sie mit diesen Witzen auf!« »Lassen Sie das. Sehen Sie nicht, dass sie das nicht möchte.« »Hören Sie auf damit. Das ist nicht ok.« »Das will ich nie wieder hören!« »Nehmen Sie Ihre Hände weg!« »Schweigen Sie!« »Behalten Sie diese Sprüche für sich!«

.....
⁷⁵ Vgl. Schweizer Berufsverband (2012). »Verstehen Sie keinen Spaß, Schwester«, S. 30–32.

Die Dreier-Regel:

Jeder Schritt besteht aus einem einzigen Satz.

1. Sie benennen die Situation.	»Sie haben Ihrer Mitbewohnerin an die Brust gefasst, obwohl sie das nicht will.«
2. Sie stellen klar und benennen die Wirkung.	»Das ist nicht in Ordnung.« Oder: »Das ist mir/ihr unangenehm.«
3. Sie sagen, was Sie erwarten.	»Lassen Sie das.« Oder: »Hören Sie auf, sie anzufassen.«

Lassen Sie sich nicht auf Diskussionen ein, wenn die verursachende Person sich rechtfertigt oder sich erklärt, sondern wiederholen Sie stattdessen Schritt 2 und 3. Bleiben Sie bei Ihrer Forderung: »und trotzdem hören sie damit auf«.

Vielen Menschen fällt ein JA wesentlich leichter als ein NEIN, weil kritische Abgrenzung usw. als unangenehm empfunden wird. Dadurch können die Zeichen der Abwehr oder das Einschreiten uneindeutig sein. Äußern Sie sich ruhig und bestimmt. Atmen Sie ruhig. Halten Sie Blickkontakt. NEIN! ist ein kompletter Satz. Er braucht weder Erklärung, noch Rechtfertigung.

Wichtig ist:

- auf eigene Gefühle zu achten und sie ernst zu nehmen.
- potentiell gefährliche Situationen einzuordnen.
- sich in grenzüberschreitenden Situationen zu behaupten.
- intervenieren heißt auch, eigene Grenzen wahrzunehmen.
- aus einer bedrohlichen Situation wegzugehen.
- sich Hilfe zu holen.
- über einen Vorfall einer Person des Vertrauens zu berichten.
- bei einem sexuellen Übergriff oder einer Straftat eine entsprechende Meldung bei einer im Verfahrensweg vorgesehenen Person zu machen.



Anforderungen an eine Akut-Intervention

Zeug:in / Mitarbeiter:in

- Ruhe bewahren
- Dazwischengehen (Eigenschutz beachten)
- Vorfall stoppen
- Stellung beziehen
- Opfer schützen
- Dokumentieren
- Sich beraten lassen

Weiterleitung

Bei Tat von Klient:in

Bei sexuellem Übergriff oder Straftat: festgelegte Person auf Leitungsebene informieren, die jeweils über Schutzmaßnahmen und Sanktionen entscheidet.

Bei Tat von Mitarbeiter:in

Bei sexuellem Übergriff oder Straftat: festgelegte Person auf Leitungsebene oder unabhängige Ansprechperson informieren, Schutzmaßnahmen und Sanktionen nach Interventionsordnung der Dt. Bischofskonferenz.

Bei Tat durch Externe

Bei sexuellem Übergriff oder Straftat: festgelegte Person auf Leitungsebene informieren, die jeweils über weitere Maßnahmen entscheidet.



Intervention bei einer Mitteilung

Hinweise für Mitarbeiter:innen

Es kann vorkommen, dass ein:e Patient:in, Bewohner:in oder Klient:in oder auch ein:e Kolleg:in von einer Gewalterfahrung berichtet oder Andeutungen macht. Um zu erfahren, was passiert ist, suchen Sie in der Regel das Gespräch. Durch die Art und Weise, wie Sie das tun, können Sie bei Ihrem Gegenüber schnell Abwehr und Verschlussenheit hervorrufen oder aber zum Erzählen bzw. Sich-Öffnen einladen, was eine wichtige Voraussetzung für weitere Hilfestellungen ist.

Für eine gelingende Kommunikation ist es notwendig, aktiv zuzuhören und zu verstehen. Tagtäglich kommunizieren wir mit den unterschiedlichsten Personen. Manchmal geht es einfach um Hören, manchmal muss aber bewusst etwas verstanden werden. Hier kommt die Technik vom »Aktiven Zuhören« zum Zuge.⁷⁶

Mit aktivem Zuhören zeigt man dem Gegenüber:

- Ich interessiere mich für Sie und Ihre Anliegen.
- Ich versuche, mitzudenken und Sie zu verstehen.
- Ich bin konzentriert und präsent.

Aktives Zuhören wirkt sich positiv auf die Beziehung der zwei beteiligten Personen aus, indem gegenseitiges Vertrauen aufgebaut und gefördert wird. Ebenso können damit Missverständnisse vermieden werden. Man folgt beim aktiven Zuhören der Gedanken- und Erlebniswelt der Gesprächspartner:in und verzichtet auf eigene Fragen, Themen, Ratschläge, Bewertungen oder Meinungen. Es ist nicht ausgeschlossen, zu gegebener Zeit auch eigene Anregungen in das Gespräch einfließen zu lassen, sofern die andere Person dies wünscht und dem zustimmt.

Auf der ersten Stufe geht es um die Beziehung und ein eindeutiges Signal: »Sie haben meine ungeteilte Aufmerksamkeit, ich höre Ihnen zu und bemühe mich Sie zu verstehen«. Auf der zweiten Stufe geht es um den Inhalt und das inhaltliche Verstehen, welches die zuhörende Person anhand des Paraphrasierens auf den Punkt bringt. Gegenstand der dritten Stufe sind die Gefühle und das damit verbundene einführende Verstehen mittels der Verbalisierung wahrgenommener gefühlsbezogener Botschaften.

.....
⁷⁶ Der Begriff des Aktiven Zuhörens wurde erstmals von C. R. Rogers innerhalb einer personenzentrierten Beratung beschrieben. Rogers, C. R. (1985). Die nicht-direktive Beratung. Counseling and Psychotherapy. Fischer, Frankfurt am Main.

Stufe 1: Zuhören und Aufmerksamkeit signalisieren

- Sprechen und Ausreden lassen
- Schweigen und Pausen zulassen, Zeit zum Nachdenken geben
- Gefühle verbal widerspiegeln
(»Sie scheinen sehr verzweifelt / irritiert / verletzt zu sein«.)
- Ermutigen Sie zum Reden: »Es ist ok, darüber zu reden«, »Sie sind nicht schuld an dem, was Ihnen passiert ist«, »Möchten Sie mehr darüber erzählen?«
- Einführendes Verständnis zeigen (Empathie)
- Nonverbal Aufmerksamkeit zeigen (Kopfnicken, Blickkontakt ...)
- Verbal aufmerksames Zuhören signalisieren (»hmm ...«, »ja«, »richtig«, »interessant« ...)
- Blickkontakt

Stufe 2: Verstehen, um Missverständnissen auf der Sachebene vorzubeugen:

- Wiederholung zur Rückversicherung mit eigenen Worten (»Wenn ich Sie richtig verstanden habe, meinen Sie ...«, »Sie wollen wissen, ob ... / wie ... / was ...«, »Mit anderen Worten ...«, »Das heißt also, ...«, »Ihrer Meinung nach ist das also ...«)
- Ergänzendes Nachfragen: »Was verstehen Sie unter ...?« »Was meinen Sie mit ...?«, »Ihnen kommt es darauf an, dass ...«, »Es klingt so, als ob Sie vielleicht ... benötigen?«
- Zusammenfassende Wiederholung: »einerseits ... andererseits«, »Für Sie ist es also besonders wichtig, dass ...«





Stufe 3: Gefühle verstehen, die mehr oder weniger versteckt in der Botschaft untergebracht sind.

Weitere (offene) Fragen, die nicht mit Ja oder Nein zu beantworten sind und zum Weitersprechen ermutigen:

- »Was empfinden Sie, wenn Sie daran denken, jetzt nach Hause zu gehen?«
- »Was haben Sie bisher für Ihren Schutz getan?«

Klärende (offene) Fragen:

- »Was meinen Sie mit »irgendwie«?«
- »Gibt es etwas, worüber Sie sich Sorgen machen?«

Gefühle zum Ausdruck bringen:

- »Sie sind zuversichtlich, dass Sie zurechtkommen.«
- »Hört sich an, als stünden Sie unter (Zeit)Druck.«
- »Ich habe den Eindruck, dass Sie damit unzufrieden sind.«
- »Sieht aus, als hätten Sie noch Zweifel, als seien Sie unentschieden.«
- »Es scheint Ihnen wichtig zu sein, dass ...«

Statements:

- »Jetzt sind Sie enttäuscht / unzufrieden / sauer / traurig / verletzt / erleichtert.«
- »Sie zweifeln / Sie sind noch nicht überzeugt / Sie sind noch nicht entschieden.«
- »Sie sind besorgt.«

Achtung: Ein Statement ist als Feststellung zu formulieren und nicht als geschlossene Frage (»Sind Sie enttäuscht?«), die nur mit ja oder nein beantwortet werden kann.

Aktives Zuhören hilft, weil sich Ihr Gegenüber verstanden fühlt. Dies ermutigt zum Weitersprechen.

Hinweise:

- Ein Gespräch muss nicht immer eine sofortige Lösung haben (Geduld).
- Unterstützen Sie andere, eigene Lösungen zu finden.
- Versprechen Sie keine Vertraulichkeit, wenn Sie sie nicht einhalten können.
- Rückversichern Sie sich, ob Sie richtig verstanden haben.
- Thematisieren Sie, was Sie zwischen den Zeilen hören.
- Es kann hilfreich sein, die Gefühle des Gegenübers zusammenzufassen und damit bewusst zu machen.
- Verzichten Sie auf Ratschläge und eigene Meinungen (es sei denn, sie sind ausdrücklich gewünscht).

Anforderungen bei einer Mitteilung

Zeug:in / Mitarbeiter:in

Tat außerhalb
Einrichtung (z.B. im
häuslichen Kontext);
Schutz klären

- Ruhe bewahren, aktiv zuhören, Glauben schenken
- Zum Sprechen ermutigen, nicht ermitteln
- Widerstand / Ambivalenz respektieren
- Vorfall akut? Innerhalb der Einrichtung? Schutz?
- Schweigepflicht und Mitteilungspflicht ansprechen
- Bemühungen um eine Einwilligung zur Informationsweitergabe
- Dokumentation
- Sich beraten lassen

Weiterleitung

Bei Tat von Klient:in

Bei sexuellem Übergriff
oder Straftat:
festgelegte Person auf
Leitungsebene informieren,
die jeweils über
Schutzmaßnahmen und
Sanktionen entscheidet.

Bei Tat von Mitarbeiter:in

Bei sexuellem Übergriff
oder Straftat:
festgelegte Person auf
Leitungsebene oder unabhängige
Ansprechperson informieren,
Schutzmaßnahmen und
Sanktionen nach
Interventionsordnung der
Dt. Bischofskonferenz.

Bei Tat durch Externe

Bei sexuellem Übergriff
oder Straftat:
festgelegte Person auf
Leitungsebene informieren,
die jeweils über
weitere Maßnahmen
entscheidet.

Intervention bei einer Vermutung

Wodurch entstehen Vermutungen?

- scheinbar nebenbei werden Hinweise auf sexualisierte Gewalt fallengelassen, um die Reaktion von Mitarbeiter:innen zu testen (»Die hat mir weh getan« oder »Der hat mir beim Duschen zugeguckt« ...)
- vorsichtige Hinweise oder Beobachtungen von Anderen
- ungutes Gefühl
- (kontextabhängige) Verhaltensveränderungen bei Schutzbefohlenen
- Veränderungen von Gewohnheiten (z.B. sexualisierte Sprache, die vorher unüblich war)
- übermäßiges Engagement für einzelne Schutzbefohlene
- beobachtete (wiederholte) Grenzüberschreitungen
- Wiedererkennen von typischen Strategien von Täter:innen
- Verletzungen des Verhaltenskodex
- gesundheitliche Beschwerden / psychische oder psychosomatische Beschwerden / körperliche Verletzungen / medizinische Befunde

Eine Vermutung ist noch kein Verdacht, bei der Interpretation von Auffälligkeiten sollte sorgfältig vorgegangen werden. Vermutungen müssen ernstgenommen werden, stellen jedoch zunächst nur Hypothesen dar (Alternativhypothesen prüfen). Erforderlich ist eine Abklärung, ob Beobachtungen oder Andeutungen ein Hinweis auf sexualisierte Gewalt oder andere Belastungen / Probleme sind.⁷⁷

- weitere Beobachtungen, kollegiale Beratung (auch anonyme externe Fallberatung), Dokumentation
- ungeplantes oder geplantes Gespräch mit dem:der mutmaßlichen Betroffenen

Die direkte Nachfrage oder Konfrontation der verdächtigten Person birgt große Risiken und sollte unbedingt vermieden werden:

- Beschuldigte:r ist gewarnt und beseitigt Spuren bzw. Beweise
- Opfer wird zum Schweigen gebracht / bedroht / unter Druck gesetzt
- die Aufklärung der Tat(en) wird erschwert oder verhindert
- Mehrfachbefragungen des Opfers sind nicht zu verhindern
- sexualisierte Gewalt kann fortgesetzt werden
- Nichtaufklärung durch unsachgemäßes Vorgehen verletzt Opfer und schädigt die Einrichtung
- Beschuldigte:r erstattet Strafanzeige wegen übler Nachrede

⁷⁷ Vgl. Fegert, J. M. / Hoffmann, U. / König, E. / Niehues, J. / Liebhardt, H. (2015). Sexueller Missbrauch von Kindern und Jugendlichen. Ein Handbuch zur Prävention und Intervention für Fachkräfte im medizinischen, psychotherapeutischen und pädagogischen Bereich. Berlin, Heidelberg, S. 150.

Hinweise für Mitarbeiter:innen**Ansprechen, Zuhören, Verstehen – aber nicht ermitteln*****Ungeplantes spontanes Gespräch mit einem mutmaßlichen Opfer***

Es ist möglich, dass Schutzbefohlene von sich aus auf Sie als Fachkraft zugehen und Andeutungen machen. Wichtig ist es, den Mitteilungen Raum zu geben und – ohne zu bewerten – zuzuhören (Methode: aktives Zuhören und offene Fragen, die zum Weitersprechen motivieren). Die betroffene Person bringt Ihnen Vertrauen entgegen, es gibt keinen Grund, sie an jemand anderes zu verweisen. Gut ist es, wenn Sie sich sofort auf das Gespräch einlassen können (alternativ: zeitnahe Terminvereinbarung). Bestätigen Sie, dass es gut und richtig ist zu sprechen: »Es ist gut, dass Sie mich ansprechen, wenn Sie etwas bedrückt.«

Die betroffene Person entscheidet, wie viel sie berichtet. Es ist nicht notwendig, bis ins kleinste Detail nachzufragen. Hindern Sie die betroffene Person nicht durch zu viele Fragen oder Gefühlsausbrüche am Berichten und Weitersprechen. Sollten Sie Widersprüche oder Unstimmigkeiten feststellen, können Sie konkret nachfragen, ohne aber den Eindruck zu erwecken, dass Sie dem Bericht nicht glauben: »Ich habe das jetzt einmal so und einmal so verstanden. Könnten Sie mir das bitte nochmal erklären?« oder »Es klingt so, als ob ... Könnten Sie dazu noch mehr sagen?«



Versprechen Sie nichts, was Sie vielleicht nicht halten können, insbesondere nicht, dass Sie mit niemandem über das reden werden, was Ihnen anvertraut wurde. Sagen Sie ehrlich, dass Sie andere Personen einbeziehen müssen, um bestmöglich helfen und ggf. für Schutz sorgen zu können. Betonen Sie aber, dass die betroffene Person in alles Weitere einbezogen sein wird. Dies ist wichtig, damit das weitere Vorgehen nicht das Gefühl eines Kontrollverlustes entstehen lässt – wie im Erleben sexualisierter Gewalt selbst.⁷⁸

.....
78 Zu Schweige- und Mitteilungspflichten siehe S. 74 ff.

Geplantes Gespräch mit einem mutmaßlichen Opfer

Geplante Gespräche sind ein wichtiges Mittel, um den Verdacht, es könnte sexualisierte Gewalt stattgefunden haben, abzuklären. Es geht um die Frage, ob es tatsächliche Anhaltspunkte gibt, nicht um kriminalistische Befragungen und Ermittlungen.

Aufgreifen der Beobachtungen

»Mit ist in den letzten Tagen aufgefallen, dass Sie sich so zurückziehen / dass Sie den Kontakt zu ... vermeiden«. Möchten Sie mir erzählen, was Ihnen passiert ist?«
In Ich-Form auf Beobachtungen zurückzugreifen, ist für Opfer i.d.R. gut annehmbar. Das vermeidet jede Art von Schuldzuweisung.

Drücken Sie Ihre Sorge aus

»Ich mache mir Sorgen um Sie, weil Sie sich in den letzten Tagen so zurückziehen / weil Sie offensichtlich nachts schlecht schlafen. Möchten Sie vielleicht erzählen, was passiert ist?«

»Ich mache mir in der letzten Zeit ein bisschen Sorgen um Sie. Ich habe den Eindruck, dass Sie sich nicht mehr gut mit ... verstehen. Möchten Sie mit mir darüber sprechen?«

Das Gefühl, dass Sie sich sorgen, kann zum Erzählen motivieren.

Fragen Sie direkt

»Ich merke, dass Sie den Kontakt mit ... meiden.

»Könnte es sein, dass er:sie etwas gemacht hat, was Ihnen nicht gefällt?«

»Könnte es sein, dass er:sie etwas gesagt hat, was Sie verletzt hat?«

Direkte Fragen verhindern, dass es immer schwerer für das Opfer wird, über das Erlebte zu sprechen, weil eine unangenehme Stimmung entsteht bzw. alles ungreifbar in der Luft hängen bleibt. Je ungenauer gefragt wird, desto schwieriger ist es, darauf zu antworten.

Verwenden Sie möglichst keine Fachbegriffe wie sexualisierte Gewalt oder sexuelle Belästigung, das schreckt oft ab. Opfer drücken sich selten so aus. Opfer sagen eher, »Er hat mir an den Busen gegriffen / er hat mich von hinten festgehalten« statt »Ich bin sexuell belästigt worden«.

Begründen Sie Ihre Frage

»Ich habe bemerkt, dass Sie so furchtbar erschrocken sind und ängstlich waren, als der:die Kolleg:in Sie im Flur angesprochen hat. Uns ist es sehr wichtig, dass es allen hier gut geht und deshalb möchte ich Sie fragen, ob Sie mir erzählen möchten, was Sie so erschreckt hat?«

Die Begründung der Frage nach Gewalterfahrungen schafft Distanz zum Opfer bzw. zum Vorfall und entlastet.

Nutzen Sie den Konjunktiv und bieten Sie Wahlmöglichkeiten an »Könnte es sein ...?« ist nicht so konfrontativ und fördert weniger Abwehr heraus. Bieten Sie Wahlmöglichkeiten ohne suggestiv zu sein.

»Könnte es sein, dass Sie Streit hatten, jemand Sie verletzt hat, irgendetwas mit Ihrer Familie vorgefallen ist oder hier etwas nicht in Ordnung ist ...?«

Respektieren Sie ein Nein – senden Sie Botschaften / machen Sie Angebote

Manchmal ist es der falsche Zeitpunkt, um über das Erlebte zu sprechen. Es ist aber gut zu wissen, dass man später darauf zurückkommen kann. Ein Nein sollte akzeptiert werden. Die Person weiß dann jedenfalls, dass Ihnen etwas aufgefallen ist und sie mit Ihnen sprechen kann. Wichtig sind die Botschaften: Sie sind nicht allein. Wir sind für Sie da.

„Ok. Sie wissen, dass Sie mich gerne ansprechen können, wenn irgendetwas nicht in Ordnung ist. Sie können sich gerne auch an ... wenden oder sich beschweren.“
Falls Sie einen weiteren Anlass bemerken, wiederholen Sie das Ansprechen.

Ergebnisoffen fragen

Bei einem Gespräch sollten ergebnisoffen mögliche Probleme im Vordergrund stehen und keine Einengung auf mögliche sexualisierte Gewalterfahrungen. Das Gespräch sollte die Möglichkeit eröffnen, über Belastungen zu sprechen. Es kann, muss sich aber nicht um sexualisierte Gewalt handeln.

Was sollte man im Gespräch sein lassen?

- Nur die Verdachtshypothese und nicht ergebnisoffen verschiedene Erklärungsmöglichkeiten prüfen.
- Unspezifische Verhaltensweisen (Schlafstörungen, Angst usw.) einseitig interpretieren und als Bestätigung einer Missbrauchshypothese bewerten.
- Versprechen, mit niemandem über das zu reden, was Ihnen anvertraut wurde. Sagen Sie ehrlich, dass Sie andere Personen (vertraulich) einbeziehen müssen, um bestmöglich helfen zu können. Werben Sie ggf. für eine Schweigepflichtentbindung. Betonen Sie aber, dass die betroffene Person in alles Weitere einbezogen sein wird. Dies ist wichtig, damit das weitere Vorgehen nicht das Gefühl eines Kontrollverlustes entstehen lässt.
- Suggestivfragen, Vorwürfe, Schuldzuweisungen, Warum-Fragen (sie fördern nur die Schuldgefühle), unerwünschte Ratschläge, (Handlungs)Druck, Anweisungen, Entscheidungen über den Kopf der Betroffenen hinweg, Besserwissen, Bagatellisieren (Ist doch nicht so schlimm – das geht bald wieder vorbei), Unterbrechungen von außen.

Anforderungen bei einer Vermutung

Mitarbeiter:in

Anhaltspunkte Tat
außerhalb Klinik (z.B. im
häuslichen Kontext);
Schutz klären

**Weiterleitung, wenn
sich Anhaltspunkte auf
sexualisierte Gewalt
erhärten**

- Eigenen Eindruck / Gefühle ernst nehmen!
- Verhalten des möglichen Opfers/Täter:in beobachten
- Dokumentieren
- Sich selbst beraten lassen
- Ansprechen, aber nicht ermitteln, aktiv zuhören (Alternativhypothesen prüfen)
- Zeit geben
- Schweigepflicht und Mitteilungspflicht ansprechen
- Bemühungen um eine Einwilligung zur Informationsweitergabe

**Anhaltspunkte
Tat von Klient:in**

festgelegte Person auf
Leitungsebene informieren,
die jeweils über
Schutzmaßnahmen und
Sanktionen entscheidet.

**Anhaltspunkte
Tat von Mitarbeiter:in**

festgelegte Person auf
Leitungsebene oder unabhängige
Ansprechperson informieren,
Schutzmaßnahmen und
Sanktionen nach
Interventionsordnung der
Dt. Bischofskonferenz.

**Anhaltspunkte
Tat in Einrichtung
durch Externe**

festgelegte Person auf
Leitungsebene, die jeweils
über weitere Maßnahmen
entscheidet.

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ⁷⁹

Wie bei anderen Formen von sexualisierter Gewalt sind auch Vorfälle sexueller Belästigung am Arbeitsplatz individuell zu betrachten, um entsprechend intervenieren zu können. In akuten Situationen ist es wichtig, der belästigenden Person sofort deutlich zu machen, damit aufzuhören (mündlich oder zeitnah schriftlich). Darüber hinaus gibt es im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) über das Beschwerderecht (§ 13 AGG) auch die Möglichkeit, sich nachträglich zu beschweren.

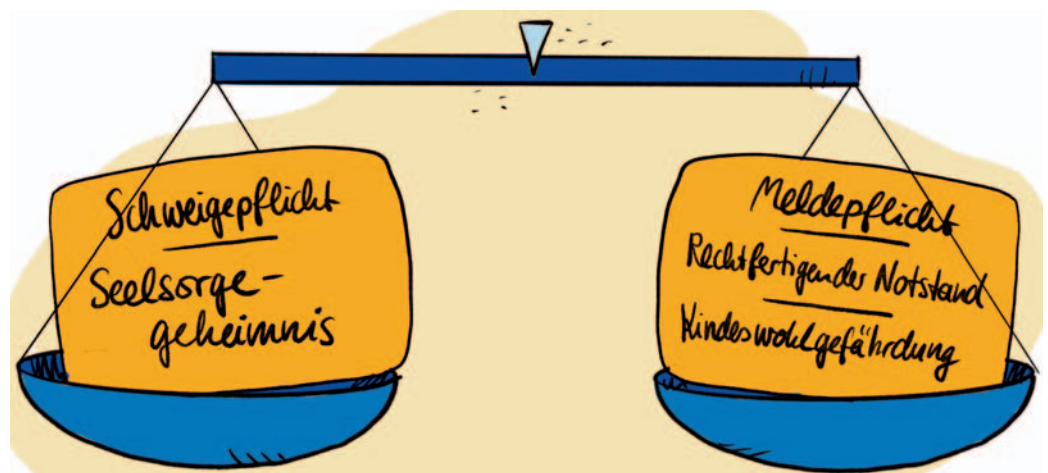
Arbeitgeber:innen sind verpflichtet, eine Beschwerdestelle in der Organisation einzurichten und den Mitarbeiter:innen bekannt zu machen.

Werden nach einer Beschwerde keine wirksamen Schutzmaßnahmen durch die Arbeitgeber:innen ergriffen, besteht für Arbeitnehmer:innen ein Leistungsverweigerungsrecht, der Arbeit kann bspw. ferngeblieben werden (§ 15 AGG). Hierbei ist eine Rechtsberatung empfehlenswert.

Schweigepflichten und Mitteilungspflichten

Zu Beginn dieses Kapitels wurde schon darauf hingewiesen, dass nach der Interventionsordnung der Deutschen Bischofskonferenz berufliche und ehrenamtliche Mitarbeiter:innen katholischer Einrichtungen verpflichtet sind, bei Hinweisen auf sexuelle Übergriffe oder Straftaten durch kirchliche Mitarbeiter:innen unverzüglich die externen unabhängigen Ansprechpersonen oder die zuständige Person der Leitungsebene zu informieren (Nr. 11 Interventionsordnung).

Zu berücksichtigen sind bei dieser Mitteilungspflicht allerdings bestehende staatliche oder kirchliche Verschwiegenheitspflichten.



⁷⁹ Vgl. https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Leitfaeden/leitfaden_was_tun_bei_sexueller_belaestigung.pdf?__blob=publicationFile&v=8, abgerufen am 30.06.2026.

Schweigepflicht nach § 203 StGB

§ 203 StGB verpflichtet bestimmte Berufsgruppen, insbesondere Ärzt:innen, Pflegekräfte, Geburtshelfer:innen und Angehörige anderer Heilberufe, Berufspsycholog:innen, Psychotherapeut:innen, Rechtsanwält:innen, staatlich anerkannte Sozialarbeiter:innen und Sozialpädagog:innen, Ehe-, Familien- und Erziehungsberater:innen, Berater:innen für Suchtfragen, über alle Informationen, die ihnen beruflich anvertraut oder sonst bekannt geworden sind, zu schweigen. Eine unbefugte Offenbarung kann bestraft werden. Die in § 203 StGB benannten Berufsgruppen sind somit von der in der Interventionsordnung der Deutschen Bischofskonferenz formulierten Mitteilungspflicht ausgenommen.

Einschränkungen der Schweigepflicht bestehen allerdings bei rechtfertigendem Notstand und zur Abwendung einer Kindeswohlgefährdung.

Rechtfertigender Notstand nach § 34 StGB

Um weiteren sexuellen Missbrauch zu verhindern, dürfen unter bestimmten Voraussetzungen Informationen an die Leitung oder direkt an die Polizei weitergegeben werden:

- Die schweigepflichtige Person muss davon ausgehen, dass ein weiterer Missbrauch oder eine andere schwere Straftat droht (so dass das Interesse, diese Gefahr abzuwenden, das Geheimhaltungsinteresse wesentlich überwiegt.)
- Es gibt kein milderes Abwehrmittel. Dies wäre vorhanden, wenn ein weiterer Missbrauch auch ohne eine Benachrichtigung der Leitung und der Polizei verhindert werden kann. Rein interne Maßnahmen der Institution ohne Einschalten der Leitungsebene werden hierfür aber nur ausnahmsweise ausreichen. Ohne Einbindung von Leitung wird es in der Regel nicht möglich sein sicherzustellen, dass das Opfer mit der tatverdächtigen Person nicht mehr in Kontakt kommt und von dieser auch keine Gefahr für andere Schutzbefohlene ausgeht. Die Polizei darf nur zur Gefahrenabwehr eingeschaltet werden, sie mit dem Ziel zu informieren, dass der:die Täter:in für vergangene Taten bestraft wird, ist hingegen nicht erlaubt.⁸⁰

Offenbarungsbefugnis gegenüber dem Jugendamt bei Kindeswohlgefährdung

Nach § 4 KKG (Gesetz zur Kooperation im Kinderschutz) sind Geheimnisträger nach § 203 StGB verpflichtet, soweit ihnen im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit gewichtige Anhaltspunkte für die Gefährdung des Wohls eines Kindes oder eines Jugendlichen bekannt werden, zunächst mit dem Kind oder Jugendlichen und den Personensorgeberechtigten die Situation zu erörtern und, soweit erforderlich,

80 BM Justiz (Hrsg.) (2014). Verdacht auf sexuellen Kindesmissbrauch in einer Einrichtung – Was ist zu tun? Fragen und Antworten zu den Leitlinien zur Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden, S. 34 f.



5 »WAS TUN, WENN?« – INTERVENTION

bei den Personensorgeberechtigten auf die Inanspruchnahme von Hilfen hinzuwirken – soweit hierdurch der wirksame Schutz des Kindes oder des Jugendlichen nicht in Frage gestellt wird. Bei der Beurteilung des Vorliegens einer Kindeswohlgefährdung haben die Geheimnisträger einen Anspruch auf Beratung mit pseudonymisierten Daten durch eine vom Jugendamt beauftragte insofern erfahrene Fachkraft.

Wenn die Abwendung der Gefährdung auf diesem Wege nicht gelingt, sind Geheimnisträger befugt, das Jugendamt zu informieren; um eine Gefährdung des Wohls eines Kindes oder eines Jugendlichen abzuwenden.

»In Abgrenzung zu § 34 StGB wird bei § 4 KKG nicht verlangt, dass ›eine gegenwärtige, nicht anders abwendbare Gefahr für Leben, Leib, Freiheit, Ehre, Eigentum oder ein anderes Rechtsgut‹ vorliegt. Es können auch allein Vorgänge in der Vergangenheit für die Beurteilung herangezogen werden.«⁸¹ Wenn die Voraussetzungen des § 4 KKG vorliegen, scheidet § 34 StGB aus, da die Gefahr durch rechtzeitige staatliche Hilfe anders abwendbar ist.⁸²

Seelsorgegeheimnis⁸³

Das Seelsorgegeheimnis ist kirchenrechtlich nicht definiert. Es bezieht sich auf alle Geistlichen, auf die Berufshelfer:innen von Geistlichen sowie auf die hauptamtlichen Laien im pastoralen Dienst, die per Dekret des Bischofs eine besondere kirchenamtliche Beauftragung zur Seelsorge haben. Gegenstand des Seelsorgegeheimnisses sind Informationen, die den benannten Personen in ihrer Eigenschaft als Seelsorger:innen anvertraut worden sind.

Entsprechend der Interventionsordnung besteht im Rahmen von seelsorglichen Gesprächen die Pflicht zur Weiterleitung an eine der beauftragten Ansprechpersonen immer dann, wenn Gefahr für Leib und Leben droht sowie wenn weitere mutmaßliche Opfer betroffen sein könnten. Personen, die sich einem:r Seelsorger:in anvertrauen wollen, sollten bereits im Vorfeld des Gespräches auf die Meldepflicht bei Hinweisen auf sexuellen Missbrauch aufmerksam gemacht werden.

81 LÄK Baden-Württemberg; Arzt und Kinderschutz (2012) S. 10.

82 Vgl. LÄK Baden-Württemberg; Arzt und Kinderschutz (2012) S. 4.

83 Vgl. Sigrid Rogge 2015: Schweigepflichten, die der Mitteilungspflicht bei Verdacht auf sexuellen Missbrauch entsprechend der Leitlinien der Deutschen Bischofskonferenz (2013) entgegenstehen. https://www.erzbistum-berlin.de/fileadmin/user_upload/PDF-Dateien/Erzbistum/Intervention/20150522_Mitteilungspflicht_versus_Schweigepflichten.pdf, abgerufen 30.06.2026.



Beichtgeheimnis

Entsprechend dem Kirchenrecht ist das Beichtgeheimnis unverletzlich und zu wahren.⁸⁴ Das Beichtgeheimnis wird auch von der staatlichen Rechtsordnung in vollem Umfange respektiert. So ist in § 53 der Strafprozessordnung (StPO) ein absolutes Aussageverweigerungsrecht für Geistliche vorgesehen. Dieses hat auch dann noch Bestand, wenn sie von den Betroffenen von der Schweigepflicht entbunden worden sind.

Umgang mit Schweigepflichten

Schweigepflichten binden, sie machen aber nicht handlungsunfähig. Folgende Möglichkeiten bestehen:

- Die Schweigepflicht wird eingehalten.
- In einem Gespräch darauf hinwirken, dass die:der Betroffene bzw. Zeug:in die Hinweise auf sexuellen Missbrauch selbst veröffentlicht.
- Um Entbindung von der Schweigepflicht für den konkreten Sachverhalt bitten.
- § 34 StGB Rechtfertigender Notstand prüfen.
- § 4 KKG Kindeswohlgefährdung prüfen.
- Bei Bedarf rechtliche Beratung zur Schweigepflicht einholen (z.B. über die Ärztekammer, Pflegekammer).
- Das Opfer nicht unter Druck setzen – der Opferwille ist ein hohes Gut.

.....
⁸⁴ Can. 983 und Can. 984 CIC.

6

»WO KANN ICH UNTERSTÜTZUNG ERHALTEN?« - INFORMATION UND BERATUNG

**Ansprechpersonen für Prävention und Intervention im Erzbischöflichen
Ordinariat Berlin und im Caritasverband für das Erzbistum Berlin**

Beauftragter zur Prävention von sexualisierter Gewalt



Burkhard Rooß

Erzbischöfliches Ordinariat
Ahornallee 33
14050 Berlin
Tel.: (030) 204 548 3-27
E-Mail: burkhard.rooss@erzbistumberlin.de
<https://praevention.erzbistumberlin.de>

Referent für Arbeitsfelder mit schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen



Patric Tavanti

Erzbischöfliches Ordinariat
Ahornallee 33
14050 Berlin
Tel.: (030) 204 548 3-39
E-Mail: patric.tavanti@erzbistumberlin.de
<https://praevention.erzbistumberlin.de>

Interventionsbeauftragte im Erzbistum Berlin



Birte Schneider

Erzbischöfliches Ordinariat
Niederwallstraße 8-9
10117 Berlin
Tel.: (030) 326 84-257
E-Mail: birte.schneider@erzbistumberlin.de
www.erzbistumberlin.de/intervention

**Unabhängige Ansprechpersonen für Verdachtsfälle sexuellen Missbrauchs
im Erzbistum Berlin**

**Unabhängige Ansprechpersonen für Verdachtsfälle sexuellen Missbrauchs an
Minderjährigen und erwachsenen Schutzbefohlenen durch Kleriker, Ordens-
angehörige oder andere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im kirchlichen Dienst**

**Dina Gehr Martinez**

Erzbischöfliches Ordinariat
- persönlich und vertraulich -
Niederwallstraße 8-9
10117 Berlin
Tel.: 0176/72 48 02 86
E-Mail: gehr@kirchliche-aufarbeitung.de
www.erzbistumberlin.de/sexualisierte-gewalt

**Greta Kluge**

Erzbischöfliches Ordinariat
- persönlich und vertraulich -
Niederwallstraße 8-9
10117 Berlin
Tel.: 0151/70 37 60 22
kluge@kirchliche-aufarbeitung.de

**Timo Siggelkow**

Erzbischöfliches Ordinariat
- persönlich und vertraulich -
Niederwallstraße 8-9
10117 Berlin
Tel.: 0175/50 20 70 2
siggelkow@kirchliche-aufarbeitung.de

Falls Sie sich zunächst unabhängig über das kirchliche Verfahren im Falle einer Meldung informieren wollen, können Sie Kontakt zur externen Anlaufstelle »Kind im Zentrum« aufnehmen. Die Kontaktaufnahme ist auch anonym möglich: (030) 28 28 077.

Präventionsbeauftragte des Caritasverbandes für das Erzbistum Berlin e.V.**Kerstin Zimmermann**

Residenzstraße 90

13409 Berlin

Tel.: (030) 666 33-1136

E-Mail: k.zimmermann@caritas-berlin.de

**Unabhängige Missbrauchsbeauftragte des Caritasverbandes
für das Erzbistum Berlin e.V.****Henriette Fauth**

Tel.: (030) 960 646 83

E-Mail: henriette.fauth@posteo.de

**Domenico Janz**

Tel.: 0152/07 99 76 36

E-Mail: domenico@posteo.de

Kirchliche und nicht-kirchliche Fachberatungsstellen bei sexualisierter Gewalt
Telefonische Hilfe

- Hilfetelefon Sexueller Missbrauch: 0800 22 55 530
- Telefonseelsorge: 0800 1110-111 oder -222
- Muslimisches Seelsorgetelefon: (030) 44 350 98 21
- Opfertelefon des Weissen Rings: 116 006
- Hilfetelefon Gewalt gegen Frauen: 08000 116 016
- Hilfetelefon Gewalt gegen Männer: 08000 123 99 00
- BIG-Hotline (Berlin) bei häuslicher/sexueller Gewalt gegen Frauen:
(030) 611 03 00
- Frauenkrisentelefon Berlin: (030) 615 42 43
- Opferhilfe Berlin: (030) 395 28 67
- Opferhilfe Brandenburg:
 - Opferberatung Potsdam Tel. (0331) 280 27 25
 - Opferberatung Brandenburg/Havel Tel. (03381) 22 48 55
 - Opferberatung Cottbus Tel. (0355) 729 60 52
 - Opferberatung Senftenberg Tel. (03573) 14 03 34
 - Opferberatung Frankfurt/Oder Tel. (0335) 665 92 67
 - Opferberatung Neuruppin Tel. (03391) 51 23 00

Beratung und Hilfe für Frauen

- Unter dem nachfolgenden Link des Bundesverbandes Frauenberatungsstellen und Frauennotrufe Frauen gegen Gewalt e.V. (bff) können mit Hilfe eines Filters die Beratungsangebote je nach Gewaltform, Bundesland, Stadt, Barrierefreiheit und leichte Sprache abgerufen werden:
 - www.frauen-gegen-gewalt.de/hilfe-vor-ort.html
- LARA – Fachstelle gegen sexualisierte Gewalt an Frauen
Persönliche Beratung und telefonische Hotline
 - Tel.: (030) 216 88 88
 - www.lara-berlin.de
- Wildwasser Frauenberatung
 - Tel.: (030) 693 91 92
 - www.wildwasser-berlin.de

Gegen Gewalt in Kirche

- Anlaufstelle für alle, die als Erwachsene sexuellen und/oder geistlichen Missbrauch und Gewalt in Kirche erfahren haben
 - www.gegengewalt-inkirche.de

Beratung und Hilfe für Männer

- Tauwetter e.V., Beratung für Männer, die in der Kindheit und Jugend sexuellen Missbrauch erlebt haben oder aktuell von sexualisierter Gewalt betroffen sind.
 - Tel.: (030) 693 80 07
 - www.tauwetter.de
- MUT – Hilfe für Männer: die sexualisierte Gewalt erlebt haben
 - Tel.: (030) 806 10 077
 - anfrage@mut-traumahilfe.de
 - www.mut-traumahilfe.de

Beratung für Menschen mit Beeinträchtigungen

- Mutstelle – Ombudsstelle zur Prävention von und Intervention bei sexualisierter Gewalt an Menschen mit kognitiver Beeinträchtigung. Beratungsangebote auch in leichter Sprache. Angebote für Frauen, Männer, Angehörige.
 - www.lebenshilfe-berlin.de/de/beratung/ombudsstelle-sexualisierte-gewalt

Gewaltschutzambulanzen

Manche Krankenhäuser/Kliniken bieten die rechtssichere Dokumentation bzw. die Spurensicherung nach sexualisierter Gewalt nur an, wenn sie nach Anzeigenerstattung von der Polizei beauftragt wird. In diesem Fall erstattet die Polizei die Kosten. Immer mehr Krankenhäuser/Kliniken bieten aber auch die anonyme Spurensicherung an, wenn die Patient:in keine Anzeige erstattet hat. In vielen Städten entstehen Gewaltschutzambulanzen. Manche bieten auch Beratung/Konsil an.

- Nach Bundesländern sortiert:
Medizinische Soforthilfe und vertrauliche Spurensicherung:
 - www.frauenrechte.de/unsere-arbeit/haeusliche-und-sexualisierte-gewalt/unterstuetzung-fuer-betroffene/vertrauliche-spurensicherung
- Gewaltschutzambulanz – Rechtsmedizinische Untersuchungsstelle für Berlin an der Charité – Universitätsmedizin Berlin – Gewaltschutzambulanz
 - <https://gewaltschutzambulanz.charite.de/>
- Medizinische Kinderschutzhotline
Die Medizinische Kinderschutzhotline ist ein telefonisches Angebot für medizinisches Fachpersonal sowie Fachpersonal aus der Kinder- und Jugendhilfe, bei Verdachtsfällen von Kindeswohlgefährdungen:
 - Tel.: 0800 19 210 00 (24 h / 7 Tage die Woche).
 - www.kinderschutzhotline.de

Weitere Beratungsmöglichkeiten

- S.I.G.N.A.L. e.V. – Intervention im Gesundheitsbereich gegen Gewalt
 - Tel.: (030) 275 95 353 / 246 30 579
 - info@signal-intervention.de
- Pflege in Not
 - Tel.: (030) 69 59 89 89
 - fbs.pin@ejf.de
 - www.ejf.de/einrichtungen/wohnen-pflege-im-alter/beratung-bei-konflikt-und-gewalt-in-der-pflege

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

- Hilfetelefon Gewalt gegen Frauen
 - Tel.: 116 016
 - www.hilfetelefon.de/gewalt-gegen-frauen/sexuelle-belaestigung-am-arbeitsplatz

Hilfe für Tatgeneigte und Täter:innen

- Innerhalb folgender Liste werden bundesweit Institutionen aufgeführt, die mit erwachsenen Täter:innen arbeiten:
 - https://dgfpi.de/wp-content/uploads/2026/09/2026-09-16_Liste_von_Einrichtungen_die_mit_erwachsenen_Sexualstraftaetern_arbeiten.pdf

Präventionsnetzwerk »Kein Täter werden!«

- Hilfe für Menschen, die eine sexuelle Neigung zu Kindern bzw. Jugendlichen spüren und nicht zum Täter werden wollen.
 - www.kein-taeter-werden.de



Weitere Veröffentlichungen im Bereich Prävention:

Arbeitshilfe Institutionelles Schutzkonzept zur Prävention von sexualisierter Gewalt in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen

Hrsg. Erzbischöfliches Ordinariat Berlin,
Beauftragter zur Prävention von sexualisierter Gewalt
5. Auflage Berlin 2022

Arbeitshilfe Kinder schützen – Kinder stärken, Prävention von sexualisierter Gewalt in der Kinder- und Jugendarbeit

Hrsg. Erzbischöfliches Ordinariat Berlin,
Beauftragter zur Prävention von sexualisierter Gewalt
Teilbereich Jugendseelsorge im
Erzbischöflichen Ordinariat Berlin
Bund der Deutschen Katholischen Jugend,
Diözesanverband Berlin
4. Auflage 2026

Impressum

Arbeitshilfe
Prävention sexualisierter Gewalt
in der Arbeit mit schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen

Herausgeber Erzbischöfliches Ordinariat Berlin
Beauftragter zur Prävention von sexualisierter Gewalt
Caritasverband für das Erzbistum Berlin e.V.
Präventionsbeauftragte

Redaktion Burkhard Rooß, Tim Wersig, Kerstin Zimmermann

Dank Mit freundlicher fachlicher Unterstützung durch
Angelika May und Hilde Hellbernd von S.I.G.N.A.L. e.V. –
Intervention im Gesundheitsbereich gegen Gewalt

Gestaltung Michael Krupp, www.graphicteamkoelnbonn.de

Illustrationen Ka Schmitz, www.ka-comix.de

Fotos privat: S. 80 (mitte, unten); Maurice Weiss: S. 2;
Walter Wetzler: S. 1, 78, 79, 80 (oben)

Auflage 2. Auflage mit redaktionellen Änderungen 3.500 Stück
(Erstauflage 2022)
Berlin, September 2026





Caritasverband für das
Erzbistum Berlin e.V.

Präventionsbeauftragte
Residenzstraße 90 · 13409 Berlin
Tel.: (030) 6 66 33-1136
www.caritas-berlin.de



**ERZBISTUM
BERLIN**

Erzbischöfliches Ordinariat Berlin
Prävention von sexualisierter Gewalt
Ahornallee 33 · 14050 Berlin
Tel.: (030) 204 548 3-27
praevention.erzbistumberlin.de