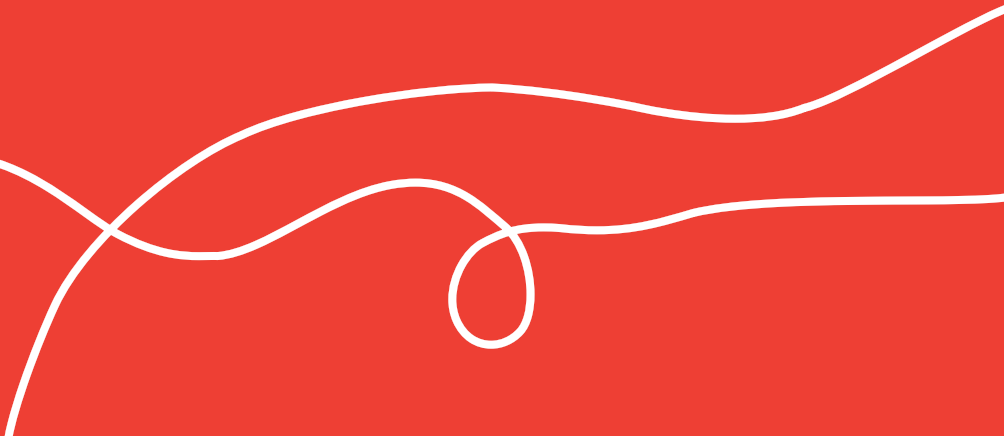




alsterdorf

Unternehmensverbund Evangelische Stiftung Alsterdorf

## Leitfaden zum Umgang mit sexualisierter Gewalt am Arbeitsplatz





**alsterdorf**

Unternehmensverbund Evangelische Stiftung Alsterdorf

# **Leitfaden zum Umgang mit sexualisierter Gewalt am Arbeitsplatz**



# Inhaltsverzeichnis

<b>1. Einleitung</b>	<b>5</b>
Beratungsteam	7
<b>2. Sexualisierte Gewalt</b>	<b>9</b>
2.1 Definition	10
2.2 Präventionsmöglichkeiten und erforderliche Maßnahmen	10
<b>3. Rechtliche Grundlagen</b>	<b>13</b>
3.1 Strafrechtliche Grundlagen	14
3.2 Arbeitsrechtliche Grundlagen	16
3.3 Arbeitsvertragspflichtverletzung	17
<b>4. Konkrete Handlungsschritte</b>	<b>19</b>
4.1 Unterstützungsleistungen für Betroffene	20
4.2 Hinweise für Vorgesetzte	20
4.3 Umgang mit sexueller Belästigung	21
4.4 Umgang mit sexualisierter Gewalt, wenn der mutmaßliche Täter <sup>1</sup> ein Mitarbeitender des Unternehmens ist	23
4.5 Umgang mit sexualisierter Gewalt, wenn der mutmaßliche Täter ein Leistungsnehmer des Unternehmens ist	24
<b>5. Protokollierung</b>	<b>25</b>
<b>6. Weiterführende Informationen und Beratungsstellen</b>	<b>27</b>
6.1 Beratung und Information für Betroffene und Mitarbeitende	28
6.2 Juristische Beratung und Begleitung	30
6.3 Rechtsbeistand	32
6.4 Beratung und Hilfe für Täter	32
Literatur	34
Impressum	36

---

<sup>1</sup> Wenn im folgenden Text ausschließlich vom „Täter“ und nicht von der „Täterin“ bzw. „der Beschuldigten“ gesprochen wird, so soll damit nicht verschwiegen werden, dass es auch Täterinnen gibt. In Anbetracht der Tatsache, dass deren Anzahl statistisch nachweisbar verschwindend gering ist, scheint uns der Gebrauch ausschließlich der männlichen Form angemessen. Täterinnen sind dennoch ggf. mitgemeint.



## 1. Einleitung



# 1. Einleitung

Wir teilen die Überzeugung, dass die sexuelle Selbstbestimmung einen großen Teil der menschlichen Würde ausmacht und deshalb unantastbar ist. Für uns gilt:

- Jeder Mensch hat das Recht auf psychische und körperliche Unversehrtheit.
- Niemand darf sexualisierte Gewalt anwenden.
- Niemand muss sexualisierte psychische oder körperliche Gewalt ertragen.

Dieser Leitfaden richtet sich an Mitarbeitende aller Ebenen. Mitarbeitende im Sinne dieses Leitfadens sind alle, die in einem Anstellungs-, Ausbildungs- oder Praktikumsverhältnis zur Evangelischen Stiftung Alsterdorf oder zu einem ihrer Tochter- oder Beteiligungsunternehmen stehen.

Mitarbeitende können in Ausübung ihrer Tätigkeit selbst Opfer sexueller Belästigung oder sexualisierter Gewalt werden, sie können Vorgesetzte von Opfern oder Tätern sein und/oder sie können als Kollegin oder Kollege von Opfern oder Tätern beteiligt sein.

Dieser Leitfaden benennt einen verbindlichen Standard der Evangelischen Stiftung Alsterdorf. Er schreibt Handlungsabläufe vor, die bei einer Vermutung oder einem tatsächlichen Vorfall von sexualisierter Gewalt Handlungssicherheit gewährleisten. Er soll außerdem Mitarbeitende in allen Funktionen und Rollen unterstützen, ihre Kompetenz im Umgang mit sexualisierter Gewalt weiter auszubilden. Außerdem werden Ansprechpartnerinnen und -partner benannt.

Unser Leitfaden soll darüber hinaus

- für das Thema sexualisierte Gewalt sensibilisieren
- über das Thema informieren
- über den rechtlichen Rahmen aufklären
- eine Reflexionsgrundlage bieten
- Sicherheit geben
- Formfehler verhindern helfen
- Mut machen

Sexualisierte Gewalt ist eine besondere Form von Gewalt. Auf den Umgang mit sexualisierter Gewalt ist dieser Leitfaden zugeschnitten. Er soll aber auch Hilfestellung im Umgang mit jeder anderen Form von körperlicher und psychischer Gewalt gegen Mitarbeitende geben. Insbesondere die im Kapitel 4 beschriebenen Handlungsabläufe sind bei jeder Gewaltanschuldigung einzuhalten.

Auch sexuelle Belästigung ist eine Form von sexualisierter Gewalt. Sexueller Missbrauch beginnt nicht erst mit einer Vergewaltigung, sondern deutlich früher.

In den Unternehmen der Evangelischen Stiftung Alsterdorf wird jede Form sexualisierter Gewalt – wie auch jede andere Form von Gewalt – strikt abgelehnt und geahndet.



## **Beratungsteam**

Der Evangelischen Stiftung Alsterdorf (ESA) liegen Prävention und Beratung sowie – wenn es doch zu einem Vorfall sexualisierter Gewalt gekommen ist – der sichere und professionelle Umgang mit sexualisierter Gewalt sehr am Herzen. Daher haben wir ein zentrales Beratungsteam eingerichtet. In diesem Team arbeiten speziell geschulte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Ihnen für Antworten auf Ihre Fragen zur Verfügung stehen und im Einzelfall alle weiteren notwendigen Schritte begleiten. Ziel ist es, den Betroffenen ein kompetentes Netzwerk für Hilfestellung und Beratung zur Verfügung zu stellen.

**Sie erreichen das ESA-Beratungsteam  
unter der Telefonnummer  
0 40.50 77-46 46**



## 2. Sexualisierte Gewalt



## 2. Sexualisierte Gewalt

### 2.1 Definition

*„Sexueller Missbrauch beginnt nicht erst bei der Vergewaltigung, sondern meint auch sämtliche heimlichen Berührungen, die ein Mensch über sich ergehen lassen muss oder die an einem anderen Erwachsenen ausgeführt werden müssen. Zu sexuellem Missbrauch zählen auch Faktoren wie sexualisiertes Pflegeverhalten, sexistische Sprache, Verletzung der Intimsphäre bis hin zu medizinischen Zwangseingriffen.“<sup>2</sup>*

Folgende Verhaltensweisen sind als sexualisierte Gewalt einzustufen:

- erzwungener oraler, analer oder vaginaler Verkehr
- Grenzverletzungen in Form von Berührungen, Blicken oder Worten
- Bedürfnisbefriedigung des Mächtigeren als Ziel der Handlung und damit
- die Benutzung der anderen Person als Objekt

Hierarchisch geordnete Beziehungen oder andere Formen von Abhängigkeitsverhältnissen begünstigen sexualisierte Gewalt.

Das Thema sexualisierte Gewalt ist hoch tabuisiert. Gründe hierfür können liegen in:

- Unsicherheit der Mitarbeitenden
- Hilflosigkeit der Mitarbeitenden
- persönlichen Einstellungen und Erfahrungen
- persönlicher Distanz zum Thema Sexualität
- Angst vor Konsequenzen
- eigener Betroffenheit
- falschem Interesse an Diskretion der Organisation
- falsch verstandener Loyalität

Sexualisierte Gewalt ist immer Ausdruck eines Abhängigkeits- und Machtverhältnisses.

### 2.2 Präventionsmöglichkeiten und erforderliche Maßnahmen

Grundsätzlich gilt:

Die beste Prävention gegen Gewalt ist ein Leben in selbstbestimmten, hierarchiefreien Lebenszusammenhängen.

Dazu beitragen kann die Stärkung der Selbsthilfekräfte der Mitarbeitenden.

Hierfür sollten folgende Verhaltensweisen vermittelt und unterstützt werden:

- Stärkung der Abgrenzungsfähigkeit
- Begreifen der verschiedenen Rollen
- Erweiterung sozialer Kompetenz und Sicherheit im Umgang mit eigenen Grenzen
- Erkennen sexualisierter Gewalt
- Wissen um Hilfsangebote und Unterstützungsmöglichkeiten
- Klärung eigener Einstellungen
- Benennung eigener Ängste

Außerdem ist ein möglicher Fortbildungsbedarf zu klären.

Auch die Auseinandersetzung des Leitungspersonals mit dem Thema sexualisierte Gewalt liefert einen wichtigen Baustein zur Prävention.

Sie schließt ein:

- Klärung der eigenen Einstellungen und Gefühle
- Sensibilisierung für sexualisierte Gewalt
- Klärung von Kompetenzen und Funktionen
- Erarbeitung von Möglichkeiten des Umgangs mit dem Thema
- Einhaltung verbindlicher Absprachen
- Erkennen sexualisierter Gewalt
- Benennung eigener Ängste

---

<sup>2</sup> aus: Julia Zima: Sexualität von Menschen mit geistiger Behinderung, 1998

- Klärung von Fortbildungsbedarf
- Wissen um Hilfsangebote und Unterstützung
- Immer sind allgemeinverbindliche Absprachen zu treffen.

Diese Absprachen beinhalten:

- klare Positionierung gegen jede Form von sexualisierter Gewalt
- konkrete, verbindliche Handlungsanweisungen zum Umgang mit sexualisierter Gewalt (im vorliegenden Leitfaden beschrieben)

Kompetenzen werden gestärkt durch Kooperationen mit:

- qualifizierten Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartnern
- Anwältinnen und Anwälten
- Therapeutinnen und Therapeuten
- Selbstbehauptungs- und Selbstverteidigungskursen



### 3. Rechtliche Grundlagen

The image features a dark gray background with several white, hand-drawn style lines. A prominent horizontal line runs across the middle of the page, with several other lines branching off from it, creating a sketchy, abstract pattern. The lines are of varying thickness and have irregular, organic shapes, suggesting a conceptual or artistic drawing.

### 3. Rechtliche Grundlagen

#### 3.1 Strafrechtliche Grundlagen

##### **Strafgesetzbuch**

Beck Texte im dtv, 51. Auflage, Oktober 2013  
Bundesministerium der Justiz:  
<http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/stgb/gesamt.pdf>

##### **Zweiter Abschnitt: Die Tat – Grundlagen der Strafbarkeit**

##### **§ 13. Begehen durch Unterlassen**

1. Wer es unterlässt, einen Erfolg abzuwenden, der zum Tatbestand eines Strafgesetzes gehört, ist nach diesem Gesetz nur dann strafbar, wenn er rechtlich dafür einzustehen hat, dass der Erfolg nicht eintritt, und wenn das Unterlassen der Verwirklichung des gesetzlichen Tatbestandes durch ein Tun entspricht.
2. Die Strafe kann nach § 49 Abs. 1 gemildert werden.

##### **Kommentar: Zuschauen ist Tun.**

Wenn eine Vorgesetzte oder ein Vorgesetzter, eine Mitarbeitende oder ein Mitarbeitender, eine Kollegin oder ein Kollege von einem Übergriff weiß und nicht eingreift, obwohl er oder sie hierdurch weitere Übergriffe verhindern könnte, kann er oder sie sich strafbar machen.

##### **Dreizehnter Abschnitt: Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung**

##### **§ 174. Sexueller Missbrauch von Schutzbefohlenen.**

- (1) Wer sexuelle Handlungen
  1. an einer Person unter sechzehn Jahren, die ihm zur Erziehung, zur Ausbildung oder zur Betreuung in der Lebensführung anvertraut ist,
  2. an einer Person unter achtzehn Jahren, die ihm zur Erziehung, zur Ausbildung oder zur Betreuung in der Lebensführung anvertraut oder im Rahmen eines Dienst- oder Arbeitsverhältnisses untergeordnet ist, unter Missbrauch einer mit dem Erziehungs-, Ausbildungs-, Betreuungs-, Dienst- oder Arbeitsverhältnis verbundenen Abhängigkeit oder
  3. an seinem noch nicht achtzehn Jahre alten leiblichen oder angenommenen Kind vornimmt oder an sich von dem Schutzbefohlenen vornehmen lässt, wird mit Freiheitsstrafe von drei Monaten bis zu fünf Jahren bestraft.
- (2) Wer unter den Voraussetzungen des Absatzes 1 Nr. 1 bis 3
  1. sexuelle Handlungen vor dem Schutzbefohlenen vornimmt oder
  2. den Schutzbefohlenen dazu bestimmt, dass er sexuelle Handlungen vor ihm vornimmt, um sich oder den Schutzbefohlenen hierdurch sexuell zu erregen, wird mit Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren oder mit Geldstrafe bestraft.



- (3) Der Versuch ist strafbar.
- (4) In den Fällen des Absatzes 1 Nr. 1 oder des Absatzes 2 in Verbindung mit Absatz 1 Nr. 1 kann das Gericht von einer Bestrafung nach dieser Vorschrift absehen, wenn bei Berücksichtigung des Verhaltens des Schutzbefohlenen das Unrecht der Tat gering ist.

**Kommentar:**

Dieser Paragraph gilt für Menschen unter 18 Jahren, die als Mitarbeitende im Sinne dieses Leitfadens (siehe Kapitel 1, Seite 4) in unseren Unternehmen tätig sind. Der sexuelle Missbrauch Schutzbefohlener verjährt nach fünf Jahren, d. h. die Tat kann nach Ablauf dieser Frist nicht mehr staatlich verfolgt und bestraft werden.

Die Verjährungsfrist beginnt aber erst am 18. Geburtstag der Opfer.

**§ 177. Sexuelle Nötigung, Vergewaltigung**

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

- (4) Auf Freiheitsstrafe nicht unter fünf Jahren ist zu erkennen, wenn der Täter
  - 1. bei der Tat eine Waffe oder ein anderes gefährliches Werkzeug verwendet oder
  - 2. das Opfer
    - a) bei der Tat körperlich schwer misshandelt oder
    - b) durch die Tat in die Gefahr des Todes bringt.
- (5) In minder schweren Fällen des Absatzes 1 ist auf Freiheitsstrafe von sechs Monaten bis zu fünf Jahren, in minder schweren Fällen der Absätze 3 und 4 auf Freiheitsstrafe von einem Jahr bis zu zehn Jahren zu erkennen.

**Kommentar:**

Dieser Paragraph gilt für alle Täter, ob sie nun von außen kommen oder Beschäftigte des Unternehmens sind. Im Falle einer Vergewaltigung beträgt die Verjährungsfrist 20 Jahre.

### 3.2 Arbeitsrechtliche Grundlagen

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (Auszug)

#### § 1. Ziel des Gesetzes

Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.

#### § 2. Anwendungsbereich

- (1) Benachteiligungen aus einem in § 1 genannten Grund sind nach Maßgabe dieses Gesetzes unzulässig in Bezug auf:
  - 1. Die Bedingungen, einschließlich Auswahlkriterien und Einstellungsbedingungen für den Zugang zu unselbständiger und selbständiger Erwerbstätigkeit, unabhängig von Tätigkeitsfeld und beruflicher Position, sowie für den beruflichen Aufstieg,
  - 2. die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen einschließlich Arbeitsentgelt und Entlassungsbedingungen, insbesondere in individual- und kollektivrechtlichen Vereinbarungen und Maßnahmen bei der Durchführung und Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses sowie beim beruflichen Aufstieg,
  - 3. den Zugang zu allen Formen und allen Ebenen der Berufsberatung, der Berufsbildung einschließlich der Berufsausbildung, der beruflichen Weiterbildung und der Umschulung sowie der praktischen Berufserfahrung,

4. die Mitgliedschaft und Mitwirkung in einer Beschäftigten- oder Arbeitgebervereinigung oder einer Vereinigung, deren Mitglieder einer bestimmten Berufsgruppe angehören, einschließlich der Inanspruchnahme der Leistungen solcher Vereinigungen,
5. [...]

### § 3. Begriffsbestimmungen

[...]

- (4) Eine sexuelle Belästigung ist eine Benachteiligung in Bezug auf § 2 Abs. 1 Nr. 1 bis 4, wenn ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten, wozu auch unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen gehören, bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

### 3.3 Arbeitsvertragspflichtverletzung

Sexuelle Belästigung und sexualisierte Gewalt am Arbeitsplatz ist neben dem Straftatbestand ein Dienstvergehen oder eine Verletzung der Arbeitsvertraglichen Pflichten und wird entsprechend arbeitsrechtlich geahndet.



## 4. Konkrete Handlungsschritte



## 4. Konkrete Handlungsschritte

### 4.1 Unterstützungsleistungen für Betroffene

Folgende Unterstützungsleistungen sind von der Arbeitgeberseite sicherzustellen:

- ein Ort, an dem der oder die Mitarbeitende sich sicher fühlen kann
- eine Vertrauensperson, die der oder dem Mitarbeitenden zuhört und sie bzw. ihn ernst nimmt
- Vorgesetzte sowie Kolleginnen und Kollegen,
  - die sich mit dem Thema auseinander gesetzt haben und der oder dem Mitarbeitenden empathisch und sicher beistehen können
  - die nicht der oder dem Mitarbeitenden eine Schuld oder Mitschuld am Geschehen geben
  - die der oder dem Mitarbeitenden ein Gesprächsangebot machen
  - die akzeptieren können, wenn die oder der Mitarbeitende nicht darüber sprechen will
  - die wissen, was zu tun ist
  - Wahlmöglichkeiten und mögliche Konsequenzen aufzeigen können
  - die Entscheidung darüber, was er oder sie tun möchte, der oder dem Mitarbeitenden überlassen (z. B. Anzeige erstatten oder nicht)
  - die sich an Vereinbarungen halten (z. B. mit wem über den Vorfall gesprochen wird)
  - die Beratungsstellen, Anwältinnen und Anwälte sowie Therapeutinnen und Therapeuten kennen und dieses Wissen an die Mitarbeitende oder den Mitarbeitenden weitergeben

### 4.2 Hinweise für Vorgesetzte (Klärung, Beratung, Anzeige)

- Grundsätzlich besteht keine Anzeigepflicht, wenn man von einem Fall sexualisierter Gewalt erfährt.
- Anzeigen können nicht zurückgezogen werden. Auch eine Frage oder Informationen über einen Verdacht, mit denen man sich an die Polizei wendet, führen dazu, dass die Polizei ermitteln muss.
- Es besteht keine Eile zur Anzeige (siehe Kapitel 3, Abschnitt 3.1, Seite 14).
- Sämtliche Gespräche müssen protokolliert werden. Im Protokoll müssen die Namen der Beteiligten, Zeit und Ort genannt werden: „Wer hat was gesehen und getan?“ (siehe Kapitel 5, Seite 25).
- Grundsätzlich ist es sinnvoll, biologische Spuren als mögliche Beweismittel zu sichern, z. B.:
  - Kleidung nicht zu waschen und aufzubewahren
  - Kondome oder anders nachweisbare Spermaspuren aufzubewahren
  - wenn möglich, vom Duschen oder Waschen abzusehen
  - Kratzspuren, blaue Flecken und andere äußere Verletzungen zu fotografieren
- Gleichzeitig ist es sinnvoll, wenn das Opfer eine rechtsmedizinische Untersuchungsstelle aufsucht (siehe Abschnitt 6.2, Seite 30). Diese Untersuchungsstelle ist 24 Stunden geöffnet. Das Angebot ist kostenlos. Man kann sich dort anonym untersuchen lassen. Diese Untersuchung ist nicht abhängig von der Entscheidung, Anzeige zu erstatten!

- In der Untersuchungsstelle werden gerichtsmedizinische Untersuchungen durchgeführt, die zu einem juristisch anerkannten und verwertbaren Gutachten zusammengestellt werden. Dort wird – wenn gewünscht – auch ein Kontakt zu anderen Hilfe- und Beratungsstellen (Rechtsanwälte, WEISSER RING e. V. etc.) hergestellt.
- Natürlich ist es genauso gut möglich, eine Frauenärztin oder einen Frauenarzt des persönlichen Vertrauens aufzusuchen.
- Wenn die Entscheidung getroffen ist, den sexuellen Missbrauch strafrechtlich anzuzeigen, ist es sinnvoll, sich an eine Anwältin oder einen Anwalt zu wenden.
- Die Person, die die Betroffene oder den Betroffenen zur Anwältin oder zum Anwalt und während des weiteren Verfahrens begleitet, und die die Tat bezeugende Person sollten nicht identisch sein. Die Begleitperson erhält nämlich Akteneinsicht und könnte daher bei einer späteren Zeugenaussage vor Gericht als befangen gelten.
- Anwältinnen und Anwälte findet man über die Rechtsanwaltskammer oder die gerichtsmedizinische Untersuchungsstelle sowie bei jeder Beratungsstelle, die mit dem Thema sexuelle Gewalt befasst ist.

### 4.3 Umgang mit sexueller Belästigung

Sexuelle Belästigung als eine Form der sexualisierten Gewalt ist jede erkennbar unerwünschte sexuell bestimmte körperliche oder verbale Verhaltensweise, die die Würde von Mitarbeitenden am Arbeitsplatz beeinträchtigt.

Dazu zählen z. B.:

- unnötiger oder unerwünschter Körperkontakt
- unerwünschte Bemerkungen mit sexuellem Inhalt
- anzügliche Witze
- sexuell angehauchte Kommentare über das Äußere von Mitarbeiterinnen oder Mitarbeitern
- offen sichtbare pornographische Darstellungen am Arbeitsplatz
- Aufforderung zu sexuellen Handlungen
- Andeutungen, dass sexuelle Handlungen berufliche und/oder private Vorteile bringen könnten

Wenn die verbale Erwidern einer oder eines belästigten Mitarbeitenden keinen Erfolg hat, sich die oder der Mitarbeitende weiter belästigt fühlt und sich nicht mehr selbst zu helfen weiß oder sich die oder der Mitarbeitende nicht in der Lage fühlt, sich verbal zur Wehr zu setzen, kann sich die oder der Mitarbeitende jederzeit vertraulich wenden an

- ihre oder seine bzw. ihren oder seinen Vorgesetzte/n
- die Mitarbeitervertretung (MAV) oder den Betriebsrat
- die Geschäftsführung
- den Personalservice
- das Beratungsteam
- die Betriebsärztin oder den Betriebsarzt
- jede beliebige andere Führungskraft oder Vertrauensperson ihrer oder seiner Wahl

Sie oder er kann sich hierbei auf Wahrung der Vertraulichkeit verlassen. Weitere Personen (z. B. Vorgesetzte, Mitarbeitervertretung) werden nur mit Zustimmung der oder des Betroffenen einbezogen. Die o. g. Personen verpflichten sich auf Wunsch der oder des betroffenen Mitarbeitenden – in getrennten, ansonsten in gemeinsamen Gesprächen mit oder ohne Vorgesetzte, mit oder ohne Beteiligung der Mitarbeitervertretung – den Sachverhalt zu erörtern, zu dokumentieren und gemeinsam eine einvernehmliche Regelung zu erarbeiten, damit die Wiederholung eines Fehlverhaltens zukünftig unterbunden wird.

Der oder dem Mitarbeitenden, die oder der Beschwerden vorträgt, entstehen hieraus keinerlei Benachteiligungen.

Sollten Beschwerden gegen einen Mitarbeitenden vorgebracht werden, die sich dann nicht bestätigen, so dürfen diese Beschwerden weder in seiner Personalakte noch sonst irgendwo schriftlich niedergelegt werden. Aus einem Vorwurf, der sich nicht bewahrheitet hat, dürfen keinerlei Nachteile entstehen.

Prinzipiell hat jeder Mitarbeitende, gegen den Beschwerden vorgebracht werden, das Recht auf eine Gegendarstellung. Wenn die Beschwerde nicht an die Vorgesetzte oder den Vorgesetzten gerichtet wurde, wird die Aussage jeder betroffenen Person von jedem Mitarbeitenden ernst genommen. Außerdem wird ein Protokoll erstellt (siehe Kapitel 5, Seite 25).

Ist ein Vorgesetzter der Beschuldigte, wird auf Wunsch der Betroffenen dessen Vorgesetzter unterrichtet und in das weitere Vorgehen eingebunden.

Nach eingehender Aufklärung des Sachverhalts im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten und gemeinsamer Beratung entscheiden die beteiligten Leitungen in Absprache mit der Geschäftsleitung und dem Personalservice, ob und welche arbeitsrechtlichen Schritte einzuleiten sind.



#### **4.4 Umgang mit sexualisierter Gewalt, wenn der mutmaßliche Täter ein Mitarbeitender des Unternehmens ist**

Jede Aussage einer oder eines Betroffenen wird ernst genommen. Es wird ein Protokoll erstellt (siehe Kapitel 5, Seite 25).

Je nachdem, welcher Person sich die oder der Mitarbeitende anvertraut hat, ist der weitere Prozess durch die ins Vertrauen gezogene Person zu gestalten.

Handelt es sich um eine der in Abschnitt 4.3 genannten Personen oder Stellen, so wird diese unter Wahrung der ebendort beschriebenen Vertraulichkeit aktiv.

Handelt es sich bei der Vertrauensperson z. B. um eine Kollegin oder einen Kollegen, so überlegt diese bzw. dieser gemeinsam mit der oder dem Betroffenen, für welche der in Abschnitt 4.3 aufgeführten Bereiche welche Personen ins Vertrauen gezogen werden können, um die nächsten Schritte anzugehen.

Für die Prüfung arbeitsrechtlicher Maßnahmen müssen die Vorgesetzten einbezogen werden. Ist der Beschuldigte ein Vorgesetzter oder besteht zu diesem kein Vertrauensverhältnis, sollten Personen der nächsthöheren Leitungsebene einbezogen werden.

Die oder der Vorgesetzte führt mit dem mutmaßlichen Täter ein Gespräch, indem sie oder er ihn über die Vorwürfe sowie über das weitere Vorgehen in Kenntnis setzt. Der Beschuldigte kann zu diesem Gespräch eine Vertreterin oder einen Vertreter aus der Mitarbeitervertretung (MAV) hinzuziehen.

In jedem Fall sorgt die oder der Vorgesetzte in Absprache mit der oder dem Vorgesetzten des Opfers für eine sofortige Trennung des mutmaßlichen Täters von der betroffenen Person, um diese zu schützen und den Sachverhalt objektiv klären zu können. Dabei kann der Beschuldigte für maximal 14 Tage nach Kenntniserhebung des Vorfalls beurlaubt werden.

Die oder der Vorgesetzte informiert auf jeden Fall die nächsthöhere Leitungsebene, die gemeinsam mit dem Personalservice zwei Befragungen durchführt: eine erste mit dem Opfer (ggf. gemeinsam mit einer von diesem gewählten Vertrauensperson), danach separat eine zweite mit dem beschuldigten Mitarbeiter (ggf. gemeinsam mit einer von diesem gewählten Vertrauensperson).

Nach gemeinsamer Beratung entscheiden die beteiligten Leitungen in Absprache mit der Geschäftsführung und dem Personalservice, welche weiteren arbeitsrechtlichen Schritte zu gehen sind.

Bleibt das Opfer bei seiner Anschuldigung, kommen verschiedene Möglichkeiten in Frage: eine fristlose oder fristgerechte Kündigung, z. B. Verdachtskündigung („Wir befanden die Aussage der Betroffenen für glaubwürdig, haben aber keine weiteren Beweise.“) oder Tat Kündigung („Wir haben Beweise für die Schuld des Täters.“).

Im Einzelfall können auch andere Maßnahmen ergriffen werden.

In jedem Fall bleiben Opfer und beschuldigter Mitarbeiter dauerhaft getrennt.  
An allen Maßnahmen ist der Personalservice beteiligt.

Die jeweilige Mitarbeitervertretung bzw. der jeweilige Betriebsrat wird im Rahmen der bestehenden Vertretungsrechte bei arbeitsrechtlichen Maßnahmen eingebunden.

Es muss keine Strafanzeige gestellt werden.

Zur Absicherung des arbeitsrechtlichen Vorgehens ist jedoch möglicherweise sinnvoll, Strafanzeige zu erstatten.

Es werden keine gemeinsamen Täter-Opfer-Gespräche geführt, es sei denn, die Betroffene oder der Betroffene möchte ein solches Gespräch führen.

Die oder der Vorgesetzte steuert Entscheidungen über den angemessenen Umgang des Teams mit diesem Thema. Empfohlen wird die Einladung einer Fachperson, die das Team beraten und evtl. bestehende Unsicherheiten abbauen kann.

#### **4.5 Umgang mit sexualisierter Gewalt, wenn der mutmaßliche Täter ein Leistungsnehmer des Unternehmens ist**

Die Geschäftsführung des Unternehmensteils, in dem der mutmaßliche Täter Leistungsnehmer ist, wird über den Vorfall informiert.

Die Geschäftsführung entscheidet – ggf. nach juristischer Beratung – über geeignete Maßnahmen und teilt diese der oder dem Vorgesetzten des Opfers mit.

In jedem Fall wird unter vorheriger Mitberatung der Mitarbeitervertretung (MAV) bzw. des Betriebsrates sichergestellt, dass eine Trennung zwischen Opfer und mutmaßlichem Täter erfolgt.

## 5. Protokollierung



## 5. Protokollierung

Es ist wichtig, unverzüglich ein Protokoll zu erstellen, um alle relevanten Informationen und Vorgänge schriftlich zu fixieren und ggf. an die ermittelnden Behörden weiterreichen zu können. Das Protokoll wird von der Person geschrieben, der sich die oder der Betroffene als erste anvertraut hat. Erfährt man über Dritte von einem Vorfall, ist auch dieser Umstand zu dokumentieren.

Es gilt, ausschließlich das Faktische zu dokumentieren, das die Fragen nach dem „Wann – Wo – Wie“ beantwortet. Fragen nach Gründen („Warum ...“) und Suggestivfragen sind unbedingt zu vermeiden. Es ist nicht Aufgabe und unterliegt nicht der Kompetenz des Unternehmens (in Person der oder des Vorgesetzten oder irgendwelcher Mitarbeitenden), Ermittlungsarbeit zu leisten oder gar über Schuld oder Unschuld zu befinden. Gespräche zum Tathergang sollten zudem nur geführt werden, wenn die oder der Betroffene von sich aus darüber reden will oder bestimmte Informationen eingeholt werden müssen, um nachfolgend den Schutz der oder des Mitarbeitenden gewährleisten zu können.

Folgende Informationen müssen im Protokoll enthalten sein:

### Formale Angaben

- Datum
- Ort
- Uhrzeit
- Name der Verfasserin/des Verfassers
- Beteiligte

### Inhaltliche Angaben

#### Was ist passiert?

Beschreibung des Tatherganges

#### Wann ist es passiert?

Datum, Uhrzeit

#### Wo ist es passiert?

Genauere Beschreibung des Ortes

#### Wer war beteiligt?

Opfer, mutmaßlicher Täter

#### Wer war dabei oder hat etwas gehört oder gesehen?

Zeuginnen, Zeugen

#### Wie ist es passiert?

Wortgetreue Schilderung, wie es zum Übergriff kam

#### Wer hat was gesagt und getan?

### Unterschrift

Dieses Protokoll ist kein Verhörprotokoll: Es kann, muss aber nicht von der oder dem Betroffenen selbst unterschrieben werden. Die Unterschrift der Verfasserin oder des Verfassers ist aber unbedingt notwendig!

### Datenschutz

Das Protokoll wird an einem Ort aufbewahrt, der nicht für Dritte zugänglich ist und darf nicht ohne Absprache mit der Leitung an Dritte weitergegeben oder Dritten gezeigt werden.

## 6. Weiterführende Informationen und Beratungsstellen



## 6. Weiterführende Informationen und Beratungsstellen

### 6.1 Beratung und Information für Betroffene und Mitarbeitende

#### Beratungsteam der Evangelischen Stiftung Alsterdorf

Telefon 0 40.50 77-46 46



#### Dolle Deerns e. V.

*Die Beratungsstelle des Vereins „Dolle Deerns e. V.“ berät sexuell missbrauchte Mädchen und junge Frauen und deren weibliche Bezugs- und Vertrauenspersonen.*

Niendorfer Marktplatz 6

22459 Hamburg

Telefon 0 40.4 39 41 50



#### Dunkelziffer e. V. – Hilfe für sexuell missbrauchte Kinder

- bundesweite Erstberatung und Soforthilfe ausschließlich für Opfer sexueller Gewalt
- überregionale Vermittlung an anerkannte Hilfseinrichtungen und Opferanwälte
- vertrauliches, kostenfreies und auf Wunsch anonymes Beratungsangebot für kindliche Opfer sexueller Gewalt und die für diese Kinder verantwortlichen Erwachsenen

Albert-Einstein-Ring 15, 22761 Hamburg

Telefon 0 40.42 10 700 10

Fax 0 40.42 10 700 55

E-Mail [info@dunkelziffer.de](mailto:info@dunkelziffer.de)

Internet [www.dunkelziffer.de](http://www.dunkelziffer.de)



- Frauen
- Mädchen
- Männer
- Jungen

#### Notruf für vergewaltigte Frauen und Mädchen e. V.

*Die Beratungsstelle bietet Mädchen und Frauen, die Opfer sexueller Gewalt wurden, sowie deren Vertrauenspersonen Information und persönliche Beratung, Unterstützung in Krisensituationen und Begleitung im Strafverfahren an.*

Beethovenstraße 60

22083 Hamburg

Telefon 0 40.25 55 66

Fax 0 40.25 83 17

E-Mail [notruf-hamburg@t-online.de](mailto:notruf-hamburg@t-online.de)

Internet [www.frauennotruf-hamburg.de](http://www.frauennotruf-hamburg.de)



#### Zartbitter Köln e. V.

*Kontakt- und Informationsstelle gegen sexuellen Missbrauch an Mädchen und Jungen*

Sachsenring 2–4

50677 Köln

Telefon 02 21.31 20 55

Fax 02 21.9 32 03 07

E-Mail [info@zartbitter.de](mailto:info@zartbitter.de)

Internet [www.zartbitter.de](http://www.zartbitter.de)



#### ZornRot e. V.

*Beratung, Information, Prävention und Therapie bei sexualisierter Gewalt gegen Mädchen und Jungen*

Vierlandenstraße 38

21029 Hamburg

Telefon 0 40.7 21 73 63

Mo, Di, Do, Fr 10–12 Uhr

Fax 0 40.72 00 51 48

E-Mail [info@zornrot.de](mailto:info@zornrot.de)

Internet [www.zornrot.de](http://www.zornrot.de)



### **Zündfunke e. V.**

- *Beratung bei sexuellem Missbrauch von Frauen, Mädchen und Jungen sowie für Eltern und andere Bezugspersonen*
- *Beratung bei sexuellen Übergriffen unter Kindern*

Max-Brauer-Allee 134  
22765 Hamburg  
Telefon 0 40.89 01 21 5  
Mo 17.30–19.30, Di 10.00–12.00,  
Mi 12.00–14.00, Fr 10.00–12.00 Uhr  
Fax 0 40.8 90 48 38  
E-Mail [info@zuendfunke-hh.de](mailto:info@zuendfunke-hh.de)  
Internet [www.zuendfunke-hh.de](http://www.zuendfunke-hh.de)



### **Allerleirauh e. V.**

*Die Beratungsstelle Allerleirauh berät Mädchen und junge Frauen, die sexuellen Missbrauch erlebt haben. Mütter, Bezugspersonen und pädagogische Fachkräfte können sich ebenfalls an Allerleirauh wenden – auch wenn ein Junge betroffen ist.*

Menckesallee 13, 22089 Hamburg  
Telefon 0 40.29 83 44 83.



### **Widerspruch Kiel. Kritisch-solidarische Jungen- und Männerarbeit**

- *Beratung für Männer und männliche Jugendliche, die von (sexualisierter) Gewalt betroffen sind*
- *Initiierung von Arbeitskreisen, Fort- und Weiterbildung*

Königsweg 9  
24103 Kiel  
Telefon 04 31.67 82 58  
Mo 14–16 Uhr, Di, Fr 10–12 Uhr  
Fax 04 31.67 49 43  
E-Mail [widerspruch.kiel@web.de](mailto:widerspruch.kiel@web.de)



### **Hotline für Opfer häuslicher Gewalt und Stalking**

Telefon 0 40.22 62 26 27  
Mo–Fr 9–20 Uhr  
Sa, So, feiertags 10–20 Uhr  
Internet [www.gewaltschutz-hamburg.de](http://www.gewaltschutz-hamburg.de)



### **Autonom Leben e. V.**

#### **Beratung für Frauen mit Behinderung**

Langenfelder Straße 35  
22769 Hamburg  
Telefon 0 40.432 90-148 oder -149  
Fax 0 40.432 90-147  
E-Mail [info@autonomleben.de](mailto:info@autonomleben.de)  
Internet [www.autonomleben.de](http://www.autonomleben.de)



### **Familienplanungszentrum Hamburg e. V.**

*Beratung und Unterstützung sowie Informationen zum Thema Sexualität für Männer und Frauen mit Behinderung*

Bei der Johanniskirche 20  
22767 Hamburg  
Telefon 0 40.439 28 22  
Fax 0 40.437 491  
E-Mail [fpz@familienplanungszentrum.de](mailto:fpz@familienplanungszentrum.de)  
Internet [www.familienplanungszentrum.de](http://www.familienplanungszentrum.de)



### **Hamburger Netzwerk „Mädchen und FrauenLesben mit Behinderung“**

c/o ForUm  
Bärbel Mickler  
Hogenbergkamp 18  
22119 Hamburg  
Telefon 0 40.21 98 72 11  
Fax 0 40.21 98 72 15  
E-Mail [frauen-netzwerk@verein-forum.de](mailto:frauen-netzwerk@verein-forum.de)



## Selbstverteidigung für Frauen mit Behinderung

*WenDo – Selbstverteidigung für Frauen und Mädchen mit und ohne Behinderung*

Tatjana Beer

Buckhornstieg 17

22359 Hamburg

Telefon 0 40.229 02 19

E-Mail [Tatjana.Beer@t-online.de](mailto:Tatjana.Beer@t-online.de)



## 6.2 Juristische Beratung und Begleitung

### Universitätsklinikum Hamburg-Eppendorf/UCKE

Institut für Rechtsmedizin des UKE/  
Untersuchungsstelle für Opfer von Gewalt  
in Kooperation mit der Hamburger Initiative  
gegen Aggressivität und Gewalt (HIGAG e. V.)

- *kostenlose medizinische Beratung und Untersuchung von Opfern von Gewalttaten*
- *beweissichernde Verletzungs- und Rekonstruktionsdokumentation (auch ohne Erstattung einer Strafanzeige)*
- *Sämtliche Feststellungen unterliegen bis zum Zeitpunkt der Freigabe durch das Opfer der ärztlichen Schweigepflicht.*

Butenfeld 34

Haus Nord 81 (N81), Hintereingang UKE

22529 Hamburg-Eppendorf

Telefon 0 40.74 10-52 12 7

(täglich rund um die Uhr)

Fax 0 40.74 10-5 78 14

E-Mail [ifrhh@uke.de](mailto:ifrhh@uke.de)



**Strafanzeige** am besten beim für alle  
Sexualstraftaten zuständigen

Landeskriminalamt: LKA 42

Bruno-Georges-Platz 1

22297 Hamburg

Telefon 0 40.4 28 67-42 00/-42 01/-42 10/  
-42 20

E-Mail [LKA42@polizei.hamburg.de](mailto:LKA42@polizei.hamburg.de)





### **Opferhilfe e. V.**

- *Psychologische Betreuung, Familien- und Partnerberatung für Opfer von Gewalt*
- *Traumaberatung nach Unfällen und Straftaten (Strafanzeige nicht erforderlich)*
- *Hilfe bei Behördenangelegenheiten (Erstberatung nur nach telefonischer Anmeldung)*

Paul-Neermann-Platz 2

22765 Hamburg

Telefon 040.38 19 93

Mo, Fr 10–13; Di, Do 10–17; Mi 13–17 Uhr

Fax 040.3 89 57 86

E-Mail [mail@opferhilfe-hamburg.de](mailto:mail@opferhilfe-hamburg.de)

Internet [www.opferhilfe-hamburg.de](http://www.opferhilfe-hamburg.de)



### **Landgericht Hamburg**

- *Zeuginnen- und Zeugenbetreuung*
- *Hilfe und Informationen für Zeuginnen und Zeugen im Straf- oder Zivilprozess vor, während und nach der Verhandlung*

Sievekingplatz 3

(Strafjustizgebäude, 2. Stock, Zimmer 270)

20355 Hamburg

Telefon 040.4 28 43-38 99

Fax 040.4 28 43-43 18



### **WEISSER RING e. V.**

- *Beratung und Betreuung von Opfern vorsätzlicher Straftaten*
- *Prüfung der Übernahme von Anwaltskosten im Prozess*
- *finanzielle Zuwendungen zur Überbrückung der Tatfolgen*
- *Hilfe bei Behördenangelegenheiten*

Landesbüro Hamburg

Winterhuder Weg 31

22085 Hamburg

**Opfernotruf 11 60 06**

(täglich 7–22 Uhr, bundesweit, kostenfrei)

Telefon 040.2 51 76 80

Fax 040.2 50 42 67

E-Mail [lbhamburg@weisser-ring.de](mailto:lbhamburg@weisser-ring.de)

Internet [www.weisser-ring.de](http://www.weisser-ring.de)



### 6.3 Rechtsbeistand

#### Hanseatische Rechtsanwaltskammer Hamburg

*Hier können Anwältinnen und Anwälte nach deren Fachgebiet und Bezirk erfragt werden.*

Bleichenbrücke 9

20354 Hamburg

Telefon 0 40.35 74 41-0

Fax 0 40.35 74 41-41

E-Mail [info@rak-hamburg.de](mailto:info@rak-hamburg.de)

Internet [www.rechtsanwaltskammer-hamburg.de](http://www.rechtsanwaltskammer-hamburg.de)



#### Anwältin

*Schwerpunkt Strafrecht und Erfahrungen in der Arbeit für Frauen mit Behinderung*

Daniela Hödl

Kanzlei Klingner & Kollegen

Budapester Straße 49

20359 Hamburg

Telefon 0 40.439 60 01

Fax 0 40.439 31 83



### 6.4 Beratung und Hilfe für Täter

#### Männer gegen MännerGewalt®

*Unterstützung und weitere Hilfen für Täter*

Gotenstraße 20

20097 Hamburg

Telefon 0 40.2 20 12 77

Mo 11–15, Di 12.30–17, Mi 15–17,

Do 17–21 Uhr

Fax 0 40.22 12 60

E-Mail [hamburg@gewaltberatung.org](mailto:hamburg@gewaltberatung.org)

Internet [www.gewaltberatung-hamburg.org](http://www.gewaltberatung-hamburg.org)



#### Universitätsklinikum Hamburg-Eppendorf (UKE)

Institut für Sexualforschung und Forensische  
Psychiatrie

Spezialambulanz für Störungen der

Sexualität und Geschlechtsidentität

*Diagnostik, Beratung und Therapie*

Martinistraße 52

20246 Hamburg

Telefon 0 40.74 10-5 22 25

Fax 0 40.74 10-5 64 06

E-Mail [b.portugal@uke.de](mailto:b.portugal@uke.de) (Sekretariat)

Internet [www.uke.de/institute/sexualforschung](http://www.uke.de/institute/sexualforschung)



**Forensische Ambulanz des Universitäts-  
klinikums Hamburg-Eppendorf (UKE)**

**Forensische Nachsorge:**

- *Diagnostik und Risikoeinschätzung*
- *differenzierte Einzel- und Gruppenangebote*
- *spezielle Gruppe für Sexualstraftäter mit Suchtproblemen*
- *Gutachterdienst*

Martinistraße 52 (UKE, Haus West 35/W35)

20246 Hamburg

Telefon 0 40.74 10-5 22 3 0

Fax 0 40.74 10-4 24 09

E-Mail a.cordt@uke.de

(Ambulanzsekretariat, Patienten-  
anmeldung)

E-Mail d.kieckbusch@uke.uni-hamburg.de

(Forensisch-Psychiatrischer Gutachter-  
dienst, Sekretariat)



**Wendepunkt e. V. – Respektvoll und  
gewaltfrei in Erziehung, Partnerschaft  
und Sexualität**

*Gewaltpräventive Einrichtung zur  
Vermeidung körperlicher, psychischer  
und sexueller Grenzverletzungen*

Schillerstraße 43

22767 Hamburg

Telefon 0 40.70 29-87 61

Fax 0 40.70 29-87 62

E-Mail hamburg@wendepunkt-ev.de

Info-Telefon 0 41 21.4 75 73-0



## Literatur

Arbeitsgruppe der Vorwerker Heime:  
**Sexualisierte Gewalt gegen Menschen mit geistigen Behinderungen.** Eine Arbeitshilfe. Lübeck 1997 (Hg. Notruf und Beratung für vergewaltigte Frauen und Vorwerker Heime – Diakonische Einrichtungen e. V.)

Becker, Monika: **Sexuelle Gewalt gegen Mädchen mit geistiger Behinderung: Daten und Hintergründe.** Heidelberg, Edition S., 2001

Brill, Werner: **Sexuelle Gewalt gegen behinderte Menschen.** In: **Behindertenpädagogik**, 37 Heft 2, 1998

Bungart, Petra: **Sexuelle Gewalt gegen Menschen mit geistiger Behinderung.** Mabuse Verlag, 2005

Fegert, Jörg. M./Wolff, Mechthild (Hrsg.): **Sexueller Missbrauch durch Professionelle in Institutionen. Prävention und Intervention – ein Werkbuch.** 2. aktual. Auflage. Weinheim, Juventa Verlag, 2006

Noack, Cornelia/Schmid, Hanna: **Sexuelle Gewalt gegen Menschen mit geistiger Behinderung. Eine verleugnete Realität.** Stuttgart 1996  
(Verband evang. Einrichtungen)

Rockenberger, Sabine: **Sexuelle Ausbeutung von Mädchen und Frauen mit Behinderung.** Eine Studie von Erika Pircher und Aiha Zemp. In: Kuhne, Tina/Mayer, Anneliese (Hg.): **Kissenschlacht und Minigolf. Zur Arbeit mit Mädchen und jungen Frauen mit unterschiedlichen Behinderungen und Fähigkeiten.** S.183-185. Kassel 1998

Zemp, Aiha: **Sexuelle Gewalt gegen Mädchen und Frauen mit Behinderung.** In: Hentschel, Gitti (Hg.): **Skandal und Alltag. Sexueller Missbrauch und Gegenstrategien.** Berlin 1996

Zemp, Aiha/Pircher, Erika: **„Weil das alles weh tut mit Gewalt“.** Sexuelle Ausbeutung von Mädchen und Frauen mit Behinderung. Wien 1996

Zemp, Aiha/Pircher, Erika/Schoibl, Heinz: **Sexualisierte Gewalt im behinderten Alltag. Jungen und Männer mit Behinderung als Opfer und Täter.** Ein Projektbericht. Wien 1997

Zemp, Aiha: **Sexualisierte Gewalt gegen Menschen mit Behinderung in Institutionen.** In: **Praxis Kinderpsychologie und Kinderpsychiatrie 51.** S. 610-625. Göttingen, Vanderhoek und Ruprecht, 2002

Zima, Julia: **Sexualität von Menschen mit geistiger Behinderung.** Innsbruck 1998 (Diplomarbeit)

Verein zur Förderung der Integration Behinderter (fib e. V.): **Ethische Grundlagen für die Arbeit in der persönlichen Assistenz.** Marburg 2001

## **Gesetze**

### **Strafgesetzbuch (StGB)**

(Beck Texte im dtv), 51. Auflage, Oktober 2013

### **Bundesministerium der Justiz:**

[www.gesetze-im-internet.de/  
bundesrecht/stgb/gesamt.pdf](http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/stgb/gesamt.pdf)

Schönke/Schröder: **Kommentar zum Strafgesetzbuch** (C.H. Beck), 28. Auflage, 2010

### **Gesetz zum zivilrechtlichen Schutz vor Gewalttaten und Nachstellungen/ Gewaltschutzgesetz – GewSchG**

In: Bürgerliches Gesetzbuch/BGB, München (Beck-Texte im dtv), 71. Auflage, 2013

### **Bundesministerium der Justiz:**

[www.gesetze-im-internet.de/gewschg/  
BJNR351310001.html](http://www.gesetze-im-internet.de/gewschg/BJNR351310001.html)

Palandt: **Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) –** Kommentar zum BGB mit Nebengesetzen. München (C.H. Beck), 72., neubearbeitete Auflage, 2013

### **Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)**

[www.gesetze-im-internet.de/agg/](http://www.gesetze-im-internet.de/agg/)  
oder:  
[www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/  
agg/gesamt.pdf](http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/agg/gesamt.pdf)

## **Impressum**

### **Herausgeberinnen (V.i.S.d.P.)**

Birgit Schulz  
Susanne Ganshorn  
Evang. Stiftung Alsterdorf  
Alsterdorfer Markt 4  
22297 Hamburg

### **Ansprechpartnerin**

Dunja Wörthmann  
d.woerthmann@alsterdorf-assistenz-west.de  
www.alsterdorf-assistenz-west.de

### **Text und Redaktion**

Susanne Ganshorn  
Wolfgang Nipken  
Birgit Schulz  
Dunja Wörthmann

### **Lektorat**

Jutta Rekus, Berlin

### **Gestaltung & Layout**


Bodendörfer | Kellow, Lübeck  
Grafik-Design & Verlag

### **Druck**

Alsterpaper

1. Auflage 2014, Hamburg  
© Rechte für Texte liegen bei den Herausgebenden





„Sexueller Missbrauch beginnt nicht erst bei der Vergewaltigung, sondern meint auch sämtliche heimlichen Berührungen, die ein Mensch über sich ergehen lassen muss oder die an einem anderen Erwachsenen ausgeführt werden müssen. Zu sexuellem Missbrauch zählen auch Faktoren wie sexualisiertes Pflegeverhalten, sexistische Sprache, Verletzung der Intimsphäre bis hin zu medizinischen Zwangseingriffen.“

*(aus: Julia Zima „Sexualität von Menschen mit geistiger Behinderung“, 1998)*



Menschen sind unser Leben.

alsterdorf

Eine Gemeinschaftsaktion im Verbund der Evangelischen Stiftung Alsterdorf.