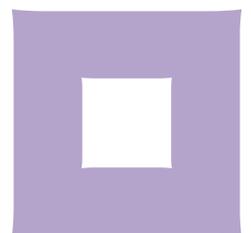




## **SCHUTZKONZEPT SEXUALISIERTE GEWALT**



## IMPRESSUM

---

### leben lernen gGmbH am EDKE

Herzbergstraße 87-99 | 10365 Berlin

T. 030-509322-201 | F. 030-509322-207

[info@lebenlernen-berlin.de](mailto:info@lebenlernen-berlin.de)

[www.lebenlernen-berlin.de](http://www.lebenlernen-berlin.de)

### Projektteam:

Angela Ahlgrimm

Giselind Hardwig

Cornelia Hindermann

Kiri Jonczik

Robin Kremer

Katja Liebal

Silke Schmidt

Romina Voss

Fotos: freepik: Titel, Rückseite, S. 11, 12, 16, 20 | UBSKM / ©Barbara Dietl: S. 5, 7, 24, 26 |

Rahul Dolai/unsplash: S. 13 | Jonas Jacobsson/unsplash: S. 18

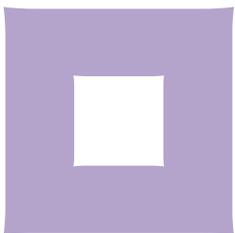
Gestaltung/Satz: Warenform GbR

© leben lernen gGmbH am EDKE, Januar 2023

# INHALT

---

<b>Vorwort</b>	<b>5</b>
Notwendigkeit	5
Formaler Rahmen	5
Personenkreis	6
Ziel	6
<b>1. Formen Sexualisierter Gewalt</b>	<b>7</b>
Begriffsklärung	7
Spezifische Herausforderungen/Besonderheiten	9
<b>2. Prävention</b>	<b>11</b>
Regelmäßige Risiko-/Gefährdungsanalyse	11
Verhaltensleitlinien	13
Personalauswahl und -verantwortung	14
Reflexion im Team und Verhaltensanalyse	15
Fort- und Weiterbildung	17
Informationsmaterial	18
Beschwerdewege und Ansprechpersonen	19
<b>3. Intervention</b>	<b>20</b>
Verdachtsmomente äußern	20
Intervention bei einmaligen Grenzverletzungen	20
Verhalten in konkreten Situationen	21
Beratungsstellen	23
<b>4. Nachbereitung/Aufarbeitung/Rehabilitation</b>	<b>24</b>
Qualitätssicherung	25
<b>5. Anlagen</b>	<b>26</b>



# VORWORT

---



Mit diesem Schutzkonzept möchten wir konkrete Maßnahmen und Verfahrenswege aufzeigen, wie wir uns als Organisation der Thematik Sexualisierte Gewalt stellen. Es geht um präventive, also vorbeugende Maßnahmen. Darüber hinaus möchten wir Sicherheit geben und klare Verhaltensregeln vermitteln, damit im Fall des Beobachtens oder Erlebens sexualisierter Gewalt konsequent gehandelt werden kann.

## Notwendigkeit

Sexualisierte Gewalt kann in allen Lebens- und Gesellschaftsbereichen vorkommen. Gerade aber in den Bereichen, in denen es zu starken Abhängigkeitsbeziehungen kommt, bestehen höhere Risiken. Bei leben lernen wohnen und arbeiten Menschen, die in der Regel einen sehr hohen Assistenzbedarf haben. Menschen mit Beeinträchtigung sind einem erhöhten Risiko ausgesetzt, Opfer sexualisierter Gewalt zu werden<sup>1</sup>. Aufgrund der Beeinträchtigung sind sie oft nur eingeschränkt in der Lage, sich zur Wehr zu setzen.

Es existiert ein Machtgefälle zwischen Mitarbeitenden und Bewohner\*innen sowie Beschäftigten des Beschäftigungs- und Förderbereichs (BFB). Damit dieses Machtgefälle nicht ausgenutzt wird, bedarf es klarer Verhaltensregeln und einer regelmäßigen, aktiven Reflektion.

## Formaler Rahmen

Seit Juni 2021 verpflichtet erstmals eine bundesgesetzliche Regelung die Leistungserbringer zu Maßnahmen zum Schutz von Gewalt, insbesondere zur Entwicklung eines auf die Einrichtung zugeschnittenen Gewaltschutzkonzepts (§ 37a Abs. 1 SGB IX). Hintergrund dafür sind die UN-Behindertenrechtskonvention (Artikel 14, 16 und 17) und das Bundesteilhabegesetz. Auf dieser Grundlage haben die Mitgliedseinrichtungen des

---

<sup>1</sup> Siehe dazu: Deutsche Gesellschaft für seelische Gesundheit bei Menschen mit geistiger Behinderung e.V. (DGSGb), Prävention von sexuellem Missbrauch an Menschen mit geistiger Behinderung. Ausgewählte Aspekte; 2018 (zuletzt online, 6.12.2022: <https://dgsgb.de/downloads/materialien/Band40.pdf>)

Diakonischen Werkes Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz (DWBO) gemeinsam beschlossen zunächst einrichtungsbezogene, verbindliche Schutzkonzepte gegen sexualisierte Gewalt zu erstellen.

Für leben lernen war dies Anlass, den bereits vorliegenden Standard zu Sexualisierter Gewalt zu überarbeiten. Dabei haben wir uns u.a. an der vom DWBO zur Verfügung gestellten Arbeitshilfe orientiert<sup>2</sup>.

## Personenkreis

In erster Linie richtet sich das vorliegende Schutzkonzept an die Mitarbeiter\*innen von leben lernen. Zentrale Frage ist: Wie schaffen wir eine möglichst sichere Umgebung für alle Personen bei leben lernen? Mitarbeitende sollen vor allem dafür Sorge tragen, dass Bewohner\*innen und Beschäftigte des BFB weitgehend geschützt sind. Sie sollten jedoch auch in der Lage sein, sich selbst zu schützen.

Im Bereich präventiver Angebote gilt es alle Personenkreise anzusprechen, möglichst über inklusive Ansätze und einfache Sprache. Daher enthält dieses Konzept an vielen Stellen auch Hinweise, wie entsprechende Angebote und Maßnahmen auch den Bewohner\*innen und Beschäftigten des BFB vermittelt werden können.

Hinweis: Dieses Schutzkonzept wird im Jahr 2023 durch einen Ergänzungsteil „Schutz von Mitarbeitenden vor Sexualisierter Gewalt“ fortgeführt.

## Ziel

Wir möchten bei leben lernen eine Kultur der Aufmerksamkeit und des gegenseitigen Respekts leben. Dies bildet den besten Schutz vor Verletzung der sexuellen Selbstbestimmung. Die hier vorgestellten Präventions- und Interventionsmaßnahmen bilden den strukturellen Kern und sollen allen Beteiligten ein hohes Maß an Handlungssicherheit geben. Bewohner\*innen und Beschäftigte des BFB sollen über verschiedene Wege „empowert“ – also selbstermächtigt – werden.

Vor allem aber geht es darum, dass mit Erstellung und Fortschreibung des Schutzkonzepts das Thema mit Leben gefüllt wird. Es ist wichtig, dass wir aktiv immer wieder aufs Neue eigene Handlungs- und Verhaltensweisen hinterfragen, genauso wie unternehmensweite Prozesse und Verfahren. Aber in allererster Linie heißt es: Hinsehen, nicht wegsehen, auf allen Ebenen!

.....  
2 Diakonie Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz, Arbeitshilfe zur Erstellung eines Konzepts zum Schutz vor sexualisierter Gewalt (2021). (zuletzt online, 6.12.2022: [https://kons.diakonie-portal.de/fileadmin/user\\_upload/UEber\\_uns/arbeitshilfe\\_zur\\_erstellung\\_eines\\_konzeptes\\_zum\\_schutz\\_vor\\_sexualisierter\\_gewalt.pdf](https://kons.diakonie-portal.de/fileadmin/user_upload/UEber_uns/arbeitshilfe_zur_erstellung_eines_konzeptes_zum_schutz_vor_sexualisierter_gewalt.pdf))

# 1. FORMEN SEXUALISIERTER GEWALT

---



## Begriffsklärung

Grundlage dafür, sexualisierter Gewalt zu begegnen, ist eine *gemeinsame Sprache*. Es ist wichtig, dass wir bei leben lernen ein einheitliches Verständnis von grundlegenden Begrifflichkeiten haben. So können wir Sachverhalte klar benennen, einheitlich einschätzen und in der Folge auch angemessen darauf reagieren.

Dafür werden an dieser Stelle die wichtigsten Begriffe erläutert.

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

Quelle: Diakonie Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz, Arbeitshilfe zur Erstellung eines Konzepts zum Schutz vor sexualisierter Gewalt (2021).

Sexualisierte Gewalt kann sehr vielschichtig sein. Sie geschieht verdeckt oder offen. Sie kann mit oder ohne direkten Körperkontakt erfolgen. Folgende Erscheinungsformen sind bei der Beurteilung hilfreich:

## Grenzverletzung

<b>Was ist es?</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ einmaliges oder gelegentliches unangemessenes Verhalten</li><li>▪ geschieht ggfs. unbeabsichtigt</li><li>▪ die Unangemessenheit des Verhaltens ist nicht nur von objektiven Kriterien, sondern auch vom subjektiven Erleben der betroffenen Menschen abhängig</li><li>▪ Grenzverletzungen treten im pädagogischen Alltag auf und sind häufig die Folge fachlicher beziehungsweise persönlicher Unzulänglichkeiten seitens der pädagogischen Mitarbeiter*innen oder eines Mangels an eindeutigen Normen und klaren Strukturen in einer Einrichtung</li><li>▪ Täter*innen sexualisierter Gewalt setzen Grenzverletzungen in ihrer Strategie gezielt ein, um ihre potenziellen Opfer beziehungsweise auch die Einrichtung auf ihre sexuellen Übergriffe vorzubereiten und die Reaktionen zu testen</li></ul>
<b>Beispiele</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ einmaliges Missachten sexueller Normen oder Schamgrenzen</li><li>▪ einmaliges Missachten der Grenzen der eigenen professionellen Rolle (z.B. Gespräche über intime Themen oder sexuelle Erlebnisse, zärtliche Umgangsweisen, unangemessene Kosenamen geben oder sexualisiertes Verhalten von Kolleg*innen zulassen)</li><li>▪ Missachten von körperlichen Grenzen (z.B. durch grenzüberschreitende Berührungen in der Pflege oder bei Hilfestellungen)</li></ul>

## Übergriff

<b>Was ist es?</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ im Gegensatz zu Grenzverletzungen sind Übergriffe niemals zufällig oder unbeabsichtigt</li><li>▪ resultieren meist aus persönlichen und/oder grundlegenden fachlichen Defiziten</li><li>▪ sexuelle, psychische und körperliche Übergriffe durch Erwachsene können zur Vorbereitung einer strafrechtlich relevanten Form der sexualisierten Gewalt dienen</li></ul>
--------------------	--

<b>Beispiele</b>	<p>Ohne Körperkontakt:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ abwertende sexistische Bemerkungen über Bewohner*innen/ Beschäftigte des BFB oder deren Umfeld</li> <li>▪ wiederholte Flirtversuche (z.B. scherzhafte Aufforderung zum Küssen)</li> <li>▪ Voyeurismus (z.B. unter die Kleidung schauen)</li> <li>▪ Zeigen von pornographischen Inhalten</li> <li>▪ Re-Inszenieren von sexueller Gewalt (z.B. durch indiskretes Nachfragen)</li> <li>▪ wiederholtes Missachten der Privatsphäre</li> </ul> <p>Mit Körperkontakt:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ wiederholtes Missachten einer fachlich angemessenen Distanz, grenzüberschreitende, zu intime körperliche Nähe im alltäglichen Umgang</li> <li>▪ gezielte, wiederholte, angeblich zufällige Berührungen der Genitalien (z.B. bei Pflegehandlungen oder Hilfestellungen)</li> <li>▪ wiederholtes Austauschen von Zärtlichkeiten</li> <li>▪ dem Opfer die Kleidung herunterziehen</li> </ul>
------------------	--

<b>Straftat</b>	
<b>Was ist es?</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ umfassen sexuelle Handlungen, die gegen den Willen der betroffenen Person vorgenommen werden</li> <li>▪ ggfs. Ausnutzung der fehlenden Einwilligungsfähigkeit der betroffenen Person</li> <li>▪ die strafrechtlich relevanten Formen werden im Strafgesetzbuch unter den Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung zusammengefasst (§§ 174-184)</li> </ul>
<b>Beispiele</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Streicheleien</li> <li>▪ sexueller Missbrauch, Vergewaltigung, Nötigung</li> <li>▪ Verbreitung pornographischer Inhalte</li> </ul>

## Spezifische Herausforderungen/Besonderheiten

Bei leben lernen arbeiten und wohnen Menschen, die in der Regel einen sehr hohen Unterstützungsbedarf haben. Daraus ergibt sich eine Abhängigkeit der Bewohner\*innen/Beschäftigten des BFB von den Mitarbeitenden.

Das jeweilige Abhängigkeitsverhältnis wird vor allem durch folgende Faktoren geprägt:

- körperliche Beeinträchtigung, die u.a. zu einer physischen Unterlegenheit führen kann (fehlende Selbstverteidigungs- und Selbstbehauptungskompetenzen sowie fehlende Eigenimpulse)
- kognitive Beeinträchtigung

- fehlende sprachliche Ausdrucksmöglichkeiten
- fehlen kritischer Informationen (z.B. Wissen zu Beratungs- und Anlaufstellen)
- erlernte Hilflosigkeit
- erlernte Unterordnung
- selbst- / fremdverletzende Verhaltensweisen (auch herausforderndes Verhalten)

Die Menschen, die bei leben lernen arbeiten und wohnen, äußern ihre Bedürfnisse sehr individuell und unterschiedlich. Viele können sich verbal nicht mitteilen. Die emotionale Entwicklung ist bei vielen Assistenznehmenden verzögert bzw. unvollständig. In der alltäglichen Assistenz bedeutet dies, dass persönliche Bezugspersonen wichtig sein können. Die Assistenz erfolgt auch über basale Stimulation. In diesem Sinne tragen Umarmungen, Berührungen und ähnliches in vielen Fällen dazu bei, Spannungen zu reduzieren. Dabei ist es immer erforderlich eine professionelle Distanz einzuhalten.

Ebenfalls kann es sein, dass Assistenznehmende positiv auf eine bestimmte Ansprache reagieren und diese oft von den Assistierenden bewusst einfordern. Die Benutzung von bestimmten Kosenamen kann beispielsweise von Bewohner\*innen oder Beschäftigten des BFB erwünscht sein.

Die individuellen Assistenzbedürfnisse sollten immer mitbetrachtet werden. Es ist erforderlich bestimmte Assistenzsituationen im Einzelfall zu bewerten und klar von sexualisierten Handlungen abzugrenzen. Dies ist nicht in jedem Fall einfach, da es sich immer auch um subjektive Empfindungen der Beteiligten handelt. Oft ist es so, dass beteiligte Personen die Angemessenheit eines bestimmten Verhaltens unterschiedlich beurteilen. Dies ändert nichts an der Tatsache, dass es in der Verantwortung der/des Mitarbeitenden liegt, ein professionelles Nähe-Distanz-Verhältnis zu wahren. Konkrete Verhaltensweisen und Assistenzsituationen lassen sich im Zweifel sehr gut innerhalb des Teamgefüges erörtern (siehe dazu Kapitel Prävention). In diesem Zusammenhang ist es wichtig, die jeweilige Reaktion bzw. das Feedback seitens des Menschen mit Beeinträchtigung mit zu beachten.

Bei leben lernen finden viele Assistenzsituationen in einem 1:1 Kontext statt. Bewohner\*innen / Beschäftigte des BFB werden einzeln bei bestimmten Handlungen unterstützt. Klassisches Beispiel ist die Assistenz bei der Körperhygiene.

Diese Situationen sind mit einem höheren Risiko verbunden, u.a. auch deswegen, da sie in der Regel hinter geschlossenen Türen stattfinden. Ausdrücklich soll an dieser Stelle betont werden, dass es nicht darum geht, 1:1 Assistenzsituationen unter Generalverdacht zu stellen. Es ist aber wichtig, sich dieser Tatsache bewusst zu sein und aufmerksam zu sein sowie Verdachtsmomente wahrzunehmen und im Zweifel anzusprechen.



### Was ist sexuelle Gewalt?

<https://www.diakonie.de/in-leichter-sprache-was-ist-sexuelle-gewalt>

## 2. PRÄVENTION

---



In diesem Kapitel werden Maßnahmen erläutert, die dazu dienen Sexualisierte Gewalt zu vermeiden. Auf Grundlage von identifizierten Risikofaktoren geht es um Aufklärung, Information und um die Stärkung von Bewohner\*innen und Beschäftigten des BFB.

### Regelmäßige Risiko-/Gefährdungsanalyse

Als Basis für dieses Schutzkonzept haben wir eine mehrstufige Risikoanalyse durchgeführt. Die Leitziele für die Risikoanalyse waren:

- Gefahren/Risiken ermitteln
- Sensibilisierung der Beteiligten (Mitarbeitende, Bewohner\*innen, Beschäftigte des BFB)
- Erste Ideen für präventive Maßnahmen sammeln

Dafür haben wir uns die räumliche Situation, Organisations- und Verantwortungsstrukturen sowie bestehende Regeln und Ablaufpläne angeschaut.

Die Risikoanalyse wurde im Rahmen der Möglichkeiten in einem partizipativen Verfahren durchgeführt (die Beteiligungsmöglichkeiten wurden aufgrund der Besonderheit des assistierten Personenkreises angepasst).

Alle relevanten Personenkreise hatten Gelegenheit, Risiken und Gefahren zu benennen sowie Ideen für Maßnahmen zu äußern:

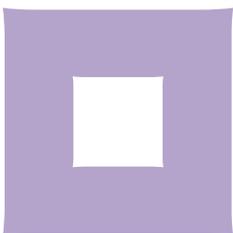
- Mitarbeitende von allen Standorten von leben lernen wurden im Rahmen eines eintägigen Workshops befragt.
- Einzelne Bewohner\*innen und Beschäftigte des BFB konnten mit Hilfe eines kurzen Fragebogens in leichter Sprache teilnehmen. Darüber hinaus gab es die Möglichkeit bei Vor-Ort-Begehungen ganz konkrete Risiken zu benennen.



Es ist erforderlich, dass die Risikoanalyse in regelmäßigen Abständen wiederholt und aktualisiert wird. Die Vertrauensperson von leben lernen organisiert die regelmäßige Durchführung und gibt Unterstützung dabei, innerhalb von Teamstrukturen in Wohngruppen / BFB-Gruppen spezifische Vor-Ort Analysen durchzuführen. Dabei erfasste, strukturelle Risiken, die noch nicht Teil dieses Schutzkonzepts sind, müssen in einer Fortschreibung aktualisiert werden.



Die Auswertung der Risikoanalyse finden Sie Intranet unter dem Menüpunkt „Sexualisierte Gewalt“.



## Verhaltensleitlinien

Die durchgeführten Risikoanalysen bilden die Grundlage für die Entwicklung von Verhaltensleitlinien, die für alle Einrichtungen und Standorte von leben lernen gelten. Hier geht es darum, konkrete Regelungen für berufliches Handeln und für den Umgang miteinander in Bezug auf Grenzüberschreitungen und sexualisierte Gewalt festzulegen.

Wichtig zu wissen: Diese Regeln bilden einen Rahmen und sollen Orientierung geben. Aufgrund der individuellen Bedürfnisse von Bewohner\*innen und Beschäftigten des BFB sollten Regelauslegungen im Team spezifiziert werden.



Konkret werden folgende Maßnahmen umgesetzt:

- **Auslage vor Ort**
  - Die Verhaltensleitlinien werden in allen Wohn- bzw. BFB-Gruppen einfach zugänglich gemacht und an einem zentralen Ort ausgelegt.
- **Thematisierung in Dienstbesprechungen**
  - Die Verhaltensleitlinien werden in Teamsitzungen gemeinsam thematisiert und reflektiert (siehe S. 15).

Die Verhaltensleitlinien finden Sie im Anhang Nr. 1 bzw. Standard 1.6.1



## Personalauswahl und -verantwortung

Es wird sichergestellt, dass nur fachlich und persönlich geeignete Personen für die Betreuung und Begleitung von Bewohner\*innen und Beschäftigten des BFB eingesetzt werden.

Konkret werden folgende Maßnahmen umgesetzt:

### Strukturierter Bewerbungsprozess

- **Stellenausschreibungen**
  - In Stellenausschreibungen wird auf das Schutzkonzept hingewiesen.
- **Bewerbungsunterlagencheck**
  - Führungskräfte prüfen Bewerbungsunterlagen auf Vollständigkeit, Lücken, ungewöhnlich häufige Stellen- und/oder Wohnortwechsel.
- **Vorstellungsgespräche**
  - Für Vorstellungsgespräche wird ein Leitfaden zur Verfügung gestellt. Hiermit können Themen wie Nähe-Distanz-Regulation, Umgang mit Fehlverhalten, Macht und sexualisierte Gewalt angesprochen werden (siehe **Anlage 2 / Standard 1.6.2**).
  - Widersprüchliche, seltsam erscheinende Angaben, Lücken im Lebenslauf werden thematisiert.

### Einstellung

- **Erweitertes Führungszeugnis**
  - Bei der Einstellung müssen Bewerber\*innen ein erweitertes Führungszeugnis bei der Personalabteilung einreichen.
  - Das erweiterte Führungszeugnis muss vom gesamten Personal alle 3 Jahre neu vorgelegt werden.
- **Selbstverpflichtungserklärung**
  - Mitarbeitende unterzeichnen eine Selbstverpflichtungserklärung. In dieser werden Grundhaltungen festgelegt und ein Handlungsrahmen für die Mitarbeitenden vorgegeben (siehe **Anlage 3 / Standard 1.6.3 (F)**).

### Einarbeitung

- **Einarbeitungsformulare**
  - In den Einarbeitungsformularen wird das Thema Sexualisierte Gewalt aufgenommen (Pflicht zur Kenntnisnahme des Schutzkonzepts).
- **Einführungstage**
  - An den Einführungstagen von leben lernen wird das Schutzkonzept, einschließlich der Verhaltensleitlinien, vorgestellt.

## Reflexion im Team und Verhaltensanalyse

Eine Kultur der Offenheit, Achtsamkeit und Toleranz wächst durch die regelmäßige aktive Auseinandersetzung der eigenen professionellen Rolle. Fachliches Handeln orientiert sich an den individuellen Ressourcen, Bedürfnissen und dem Entwicklungsstand von Bewohner\*innen und Beschäftigten des BFB. Aufgrund des oben dargestellten Abhängigkeitsverhältnisses liegt es immer in der Verantwortung der Mitarbeitenden, Grenzen einzuhalten. Dies ist unabhängig davon, wie gut Bewohner\*innen oder Beschäftigte des BFB ihre Situation und persönliche Grenzen mitteilen können. Daher ist es wichtig in verschiedenen Formaten Mitarbeitenden und Führungskräften die Möglichkeit zu geben, dass eigene Handeln und Denken zu reflektieren sowie die Sensibilität zu schärfen.

Folgende Themenfelder müssen im Rahmen der pädagogischen Arbeit grundsätzlich, z.B. bei der Erstellung von Handlungsplänen sowie in Teamsitzungen regelmäßig (mind. halbjährlich) berücksichtigt werden:

- Sexualität, sexuelle Selbstbestimmung
- Nähe und Distanz
- Macht, Machtgefälle, Machtmissbrauch
- Eigene Grenzen und Grenzen Anderer
- Grenzverletzungen, Grenzüberschreitungen
- Etc.

Konkret werden folgende Maßnahmen umgesetzt:

### ■ Teamsitzungen

- Es erfolgt ein regelmäßiger Austausch über konkrete Gefahrensituationen (z.B. räumliche Gegebenheiten in Wohngruppe/BFB; Übergabe an Fahrdienste); getroffene Regelungen werden schriftlich festgehalten. Grundlage bilden die Verhaltensleitlinien.
- Kollegiale Fallbesprechungen → „Habe ich in einer bestimmten Situation richtig gehandelt?“ „War es bereits eine Grenzverletzung?“
- Ermutigung der Mitarbeitenden Beobachtungen oder Unsicherheiten offen zu thematisieren.
  - Wichtig: Die Möglichkeit sich zunächst **persönlich oder auch anonym an die Vertrauensperson** oder die vorgesetzte Ebene zu wenden, ist immer gegeben.
  - Konkrete Verdachtsmomente sollten zum Schutz aller Beteiligten nicht im Team besprochen werden (mit Ausnahme von Verdachtsmomenten, die das Verhalten von Bewohner\*innen bzw. Beschäftigten des BFB thematisieren).
- Teilnahme der Vertrauensperson an Teamsitzungen / Input zu verschiedenen Themen, Diskussion und Reflektion anhand von konkreten Arbeitssituationen.
- Berücksichtigung von Fragen zur Sexualität, zu Unterstützungsbedarfen und zum Erkennen sexualisierter Gewalt bei der individuellen Hilfe- und Betreuungsplanung.



#### ■ Supervision

- Regelmäßige Supervisionen mit externer Begleitung helfen dabei, sich über kritische und herausfordernde Situationen auszutauschen.
  - Auch hier gilt, dass konkrete Verdachtsmomente zum Schutz aller Beteiligten nicht im Team besprochen werden sollten (mit Ausnahme von Verdachtsmomenten, die das Verhalten von Bewohner\*innen bzw. Beschäftigten des BFB thematisieren).

#### ■ Anlassbezogenes Feedback

- Mitarbeitende reflektieren eigenes Verhalten sowie das Verhalten von Kolleg\*innen und geben sich gegenseitig **fachliches**, konstruktives Feedback. Ein Feedback soll auch von / an Vorgesetzte kommuniziert und aktiv eingefordert werden. Ist dies zu sensibel, kann immer die Vertrauensperson konsultiert werden.

## Fort- und Weiterbildung

Die Auseinandersetzung und Sensibilisierung für das Thema Sexualisierte Gewalt wirkt vor allem über Fort- und Weiterbildungsangebote. Ziel ist es, die Handlungskompetenz von allen Personengruppen bei leben lernen zu stärken.

Konkret werden folgende Maßnahmen umgesetzt:

### A. Für Mitarbeitende

#### ■ Verpflichtende Fortbildungsangebote für Mitarbeitende

- Bei leben lernen gibt es ein verpflichtendes Fortbildungsprogramm. In diesem werden auch Fortbildungen im Themenfeld Sexualisierte Gewalt aufgenommen und über das Bildungsinstitut angeboten.
- Beispielhafte Themen: *Formen und Motive Sexualisierter Gewalt; Strategien von Täter\*innen*

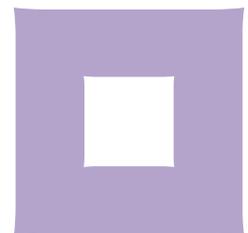
#### ■ Optionale Fortbildungsangebote für Mitarbeitende

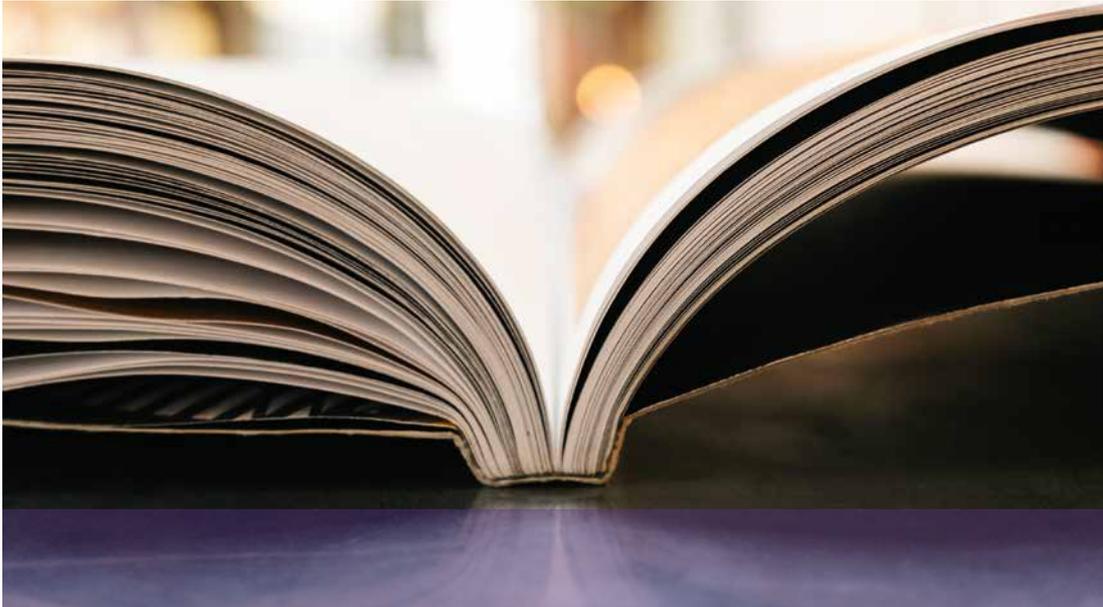
- Mitarbeitende werden dabei unterstützt, sich fachspezifisch weiterzubilden. Das Fortbildungsprogramm wird entsprechend ergänzt.

### B. Für Bewohner\*innen und Beschäftigte des BFB

#### ■ Inklusive Workshops

- Empowerment von Bewohner\*innen und Beschäftigten des BFB ist von enormer Bedeutung. Für diesen Personenkreis werden bedarfsgerechte Bildungsangebote über das leben lernen Bildungsinstitut entwickelt und angeboten.
- Die Workshops werden in einfacher Sprache, bei Bedarf mit weiteren Hilfsmitteln aus der Unterstützten Kommunikation angeboten.
- Schnittstellen zu sexualpädagogischen Themen werden genutzt.
- Beispielhafte Themen sind: Sexuelle Selbstbestimmung; Regeln und Grenzen im Umgang miteinander; „Nein“ sagen; ...





## Informationsmaterial

Niedrigschwellige Informationsangebote stellen sicher, dass Mitarbeitende sowie Bewohner\*innen und Beschäftigte des BFB zielgruppengerecht und barrierearm angesprochen werden. Ziel in diesem Präventionsbereich ist unter anderem auch der Aufbau von leicht zugänglichem Wissen. Für die unterschiedlichen Personengruppen werden Informationsmaterialien wie (bebilderte) Bücher, Flyer, Fachbücher, Onlineangebote zur Verfügung gestellt. Mitarbeitende sind angehalten, Bewohner\*innen und Beschäftigten des BFB bei der Informationsaufnahme zu assistieren.

Konkret werden folgende Maßnahmen umgesetzt:

- **Material- und Quellensammlung im Intranet**
  - Niedrigschwellige Aufbereitung von Informationen
  - Materialien in einfacher Sprache sind gekennzeichnet
  - Linksammlungen zu externen Info-Portalen
  - Videos, interaktive Quellen
  - Links zu externen Kontakt- und Beratungsstellen
  
- **leben lernen Bibliothek im Bildungsinstitut**
  - Hier werden Studien, Fachliteratur, Handreichungen zur Verfügung gestellt.
  - Inklusive, barrierearme Materialien werden entsprechend gekennzeichnet, so dass sich auch Bewohner\*innen und Beschäftigte des BFB umfangreich informieren können.

## Beschwerdewege und Ansprechpersonen

Für Menschen mit Beeinträchtigung ist es oft nicht einfach sich zu beschweren und auf Fehlverhalten aufmerksam zu machen. Unter anderem haben sie häufig Schwierigkeiten Grenzverletzungen, sexuelle Übergriffe oder strafbare Handlungen als solche zu erkennen. Vielfach kommen Kommunikationsbarrieren hinzu.

Daher gilt, dass Mitarbeitende deutliche Grenzverletzungen sowie jeden sexuellen Übergriff und jede strafbare sexuelle Handlung an die Vorgesetztenebene melden müssen (siehe dafür Kapitel 3 Intervention). Dies gilt für Verdachtsfälle, wie auch für tatsächliche Fälle. Mitarbeitende sind verantwortlich dafür, aufmerksam auf Auffälligkeiten bei Bewohner\*innen und Beschäftigten des BFB zu achten (bspw. körperliche Anzeichen, Verhaltensauffälligkeiten oder bestimmte Äußerungen, die auf sexualisierte Gewalt schließen lassen).

Konkret werden folgende Maßnahmen umgesetzt:

- **Vertrauensperson**
  - bietet vertrauliche Gespräche für Verdachtsmomente und -fälle an
  - kennt grundlegende rechtliche Bestimmungen, Straftatbestände, etc.
  - kennt die Verfahrenswege bei Verdachtsmeldungen und kann über interne und externe Beratungsstellen informieren
  - berät und unterstützt Mitarbeitende, Teams, Bewohner\*innen und Beschäftigte
  - führt Risikoanalysen durch
  - Kontaktmöglichkeiten sind an allen Standorten barrierearm einsehbar
- **Informationen zu Ansprechpersonen und Beratungsstellen an allen Standorten**
  - siehe auch Beratungsstellen im Abschnitt Intervention (viele beraten und unterstützen auch bei präventiven Vorhaben)
- **Kummerkasten an allen Standorten aufhängen**
  - wird durch die Vertrauensperson geleert und bearbeitet
- **Bewohnerbeirat**
  - kennt die Inhalte des Schutzkonzeptes
  - wird motiviert, Verdachtsmomente oder Beobachtungen zu äußern
  - berät die Mitarbeitenden zur Umsetzung präventiver Maßnahmen

### 3. INTERVENTION

---



In diesem Kapitel werden die konkreten Verfahrenswege erläutert, die bei einem Verdachtsfall oder einem konkreten Fall sexualisierter Gewalt umzusetzen sind.

Der Schutz der von sexualisierter Gewalt betroffenen Person ist uns wichtig. Gleichfalls ist es wichtig, die Person, die den Verdacht äußert durch Diskretion zu schützen. Durch klare Vorgaben und Verfahrensschritte sollen Sie Handlungssicherheit erhalten, um in Krisensituationen vorgehen zu können.

#### Verdachtsmomente äußern

Es gilt immer: Schauen Sie aufmerksam hin. Sie sind verpflichtet bei Beobachtung oder Vermutung von sexualisierter Gewalt angemessene Maßnahmen zum Schutz der betroffenen Person einzuleiten.

Beachten Sie dabei:

- Oft gibt es keine eindeutigen Symptome von sexualisierter Gewalt, besonders bei Menschen mit Beeinträchtigung.
- Viele Betroffene können oder trauen sich nicht, über Geschehenes zu sprechen oder sich mitzuteilen.

Daher ist es wichtig, Signale und Folgeerscheinungen, *stille Hilferufe* zu erkennen, ernst zu nehmen und darauf zu reagieren.

#### Intervention bei einmaligen Grenzverletzungen

Für den Fall, dass Sie einmalige Grenzverletzungen beobachten und es offensichtlich erscheint, dass diese aus Unüberlegtheit oder aus Versehen geschehen, muss die Person

auf ihr Verhalten hingewiesen werden, ggfs. mit Hinweis auf die Verhaltensleitlinien. Gemeint sind damit Grenzverletzungen, wie z.B. unpassende Wortwahl, unangemessene Späße/Witze, unangemessene Berührungen, etc.

Wichtig: Beobachten Sie wiederholte Grenzverletzungen derselben Person muss eine Führungskraft (Team-, Einrichtungs-, Bereichsleitung oder Geschäftsführung) benachrichtigt werden, so dass konkrete Verfahrensschritte eingeleitet werden können.

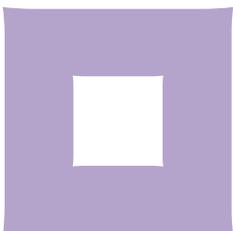
## Verhalten in konkreten Situationen

Bei Vermutung oder Beobachtung von wiederholten Grenzverletzungen bzw. sexuellen Übergriffen und strafbaren Handlungen muss sofort gehandelt werden. Jede Meldung wird ernst genommen und abschließend geprüft. Für den konkreten (Verdachts-)fall wurde ein Handlungsleitfaden erstellt (Standard 1.6.2 Flussdiagramm in Verbindung mit Standard 1.6.3 Anlage zum Flussdiagramm). Der Leitfaden hilft dabei Zuständigkeits- und Verantwortungsbereiche zu berücksichtigen und das Vorgehen so zu planen, dass eine langfristige Wirkung zum Schutz der betroffenen Person erzielt werden kann (siehe Anlage 5 / Standard 1.6.5 und Anlage 6 / Standard 1.6.6).

Konkret sind folgende Punkte zu berücksichtigen:

- **Schutz der betroffenen Person**
  - Bei akuter Gewalt gilt es unter Berücksichtigung der eigenen Sicherheit sofort einzugreifen. Im Zweifelsfall holen Sie sich Unterstützung aus dem Team oder informieren Sie die Polizei.
  
- **Vertraulichkeit**
  - Zum Schutz der betroffenen Person ist höchste Diskretion, Umsicht und Sorgfalt notwendig.
  - Es dürfen keine Entscheidungen ohne Zustimmung der Person getätigt werden. Die gesetzliche Betreuungsperson wird einbezogen. Entscheidet die betroffene Person, dass keine weiteren Maßnahmen eingeleitet werden sollen, ist dem Wunsch des/der Betroffenen Folge zu leisten. Dennoch müssen alle Handlungsmöglichkeiten geprüft werden, um den Schutz weiterer Menschen gewährleisten zu können. Bei strafrechtlich relevanten Fällen muss die Polizei informiert werden.
  - Gleichzeitig gilt es die verdächtige Tatperson vor möglichen „Vorverurteilungen“ zu schützen.
  - Durch höchstmögliche Diskretion soll außerdem die meldende Person geschützt werden.
  
- **Meldepflicht**
  - Mitarbeitende, die sexualisierte Gewalt beobachten, vermuten oder von Dritten (also bspw. Bewohner\*innen, Beschäftigte des BFB) Hinweise erhalten, müssen eine Führungskraft (Team-, Einrichtungs-, Bereichsleitung oder Geschäftsführung) unverzüglich darüber informieren.

- **Herstellung räumlicher Distanz**
  - Bei einem begründeten Verdachtsfall wird sichergestellt, dass die betroffene Person sowie die potentielle Tatperson nicht mehr zusammentreffen.
- **Kommunikation und Dokumentation**
  - Zur Klärung des Sachverhalts werden mit gebotener Sensibilität und Diskretion Informationen gesammelt (u.a. durch Gespräche mit den betroffenen Personen, ggfs. der beschuldigten Person, sowie Zeug\*innen).
  - Der Sachverhalt wird zur Rekonstruktion objektiv und wertfrei schriftlich und ggfs. bildlich dokumentiert (*Formular (F) 1.6.6 – siehe Anlage 6*).
- **Einschalten von Strafverfolgungsbehörden**
  - Sofern sich ein Verdacht erhärtet, wird durch die Bereichsleitung in Absprache mit der Geschäftsführung die Polizei eingeschaltet. Die Polizei entscheidet in Hinblick auf mögliche Ermittlungen.
- **Regelung von arbeitsrechtlichen Konsequenzen**
  - Für den Fall, dass ein/e Mitarbeiter\*in als Tatperson verdächtigt wird, erfolgt ggfs. eine Freistellung durch die Geschäftsführung.
  - Erhärtet sich der Verdacht, werden arbeitsrechtliche Maßnahmen wie Ermahnung, Abmahnung, oder Kündigung eingeleitet. Ein sexueller Übergriff führt im Regelfall zur Kündigung.
- **Externe fachliche Beratung und Unterstützung**
  - Bei Wahrnehmung, Irritation, Vermutung, Beobachtung oder Verdacht ist jederzeit eine Beratung durch eine externe Stelle möglich (Kontaktadressen weiter unten).



## Beratungsstellen

An dieser Stelle werden Beratungseinrichtungen aufgelistet. An diese kann man sich bereits während der Klärung eines Verdachtsfalls wenden. Grundsätzlich soll es möglich sein, an allen Punkten im Verfahrensprozess der Intervention und Aufarbeitung durch externe Expert\*innen unterstützt und begleitet zu werden.

Beratungsstelle	Schwerpunkt	Kontakt
<b>Mutstelle Berlin Lebenshilfe</b>	Beratung und Medizinische Hilfe,, auch Sexualpädagogik	Tel. 030 82 99 98 - 171 Mail <a href="mailto:mutstelle@lebenshilfe-berlin.de">mutstelle@lebenshilfe-berlin.de</a> Web <a href="https://www.lebenshilfe-berlin.de/de/beratung/ombudsstelle-sexualisierte-gewalt/index.php">https://www.lebenshilfe-berlin.de/de/beratung/ombudsstelle-sexualisierte-gewalt/index.php</a>
<b>Aktiv gegen sexualisierte Gewalt in Kirche und Diakonie</b>	Infoportal der Diakonie Fachberatung	Tel. 030 65211 – 1445 Mail <a href="mailto:marlene.kowlaksi@diakonie.de">marlene.kowlaksi@diakonie.de</a> Web <a href="https://www.diakonie.de/aktiv-gegen-sexualisierte-gewalt">https://www.diakonie.de/aktiv-gegen-sexualisierte-gewalt</a>
<b>Balance Familienplanungszentrum</b>		Tel. 0 30 236 236 80 Mail <a href="mailto:balance@fpz-berlin.de">balance@fpz-berlin.de</a> Web <a href="https://www.fpz-berlin.de/">https://www.fpz-berlin.de/</a>
<b>Wildwasser Berlin e.V.</b>	Beratungsstelle für Frauen und Mädchen	Tel. 030 6939192 Mail <a href="mailto:selbsthilfe@wildwasser-berlin.de">selbsthilfe@wildwasser-berlin.de</a> Web <a href="http://www.wildwasser-berlin.de/frauenselbsthilfe-und-beratung.htm">http://www.wildwasser-berlin.de/frauenselbsthilfe-und-beratung.htm</a>
<b>LARA Fachstelle gegen sexualisierte Gewalt an Frauen</b>	Beratung Krisenintervention Koordination mehrsprachig	Tel.030 216 8888 Mail <a href="mailto:beratung@lara-berlin.de">beratung@lara-berlin.de</a> Web <a href="https://lara-berlin.de/home">https://lara-berlin.de/home</a>
<b>Landeskirche Berlin-Brandenburg</b>	Marion Eckerland Landeskirchliche Beauftragte für den Umgang mit sexualisierter Gewalt	Tel.030 243444 Mail <a href="mailto:m.eckerland@ekbo.de">m.eckerland@ekbo.de</a>
<b>Beratungsstelle der Evangelischen Kirche Deutschlands EKD</b>	Zentrale Anlaufstelle help	Tel.0800 5040112 Mail <a href="mailto:zentrale@anlaufstelle.help">zentrale@anlaufstelle.help</a>
<b>LKA Berlin Dezernat 13</b>	Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung	Tel.030 46640 Web <a href="https://www.berlin.de/polizei/dienststellen/landeskriminalamt/lka-1/artikel.148804.php">https://www.berlin.de/polizei/dienststellen/landeskriminalamt/lka-1/artikel.148804.php</a>

Eine stets aktuelle Übersicht der Beratungsstellen finden Sie im Intranet.

## 4. NACHBEREITUNG/AUFARBEITUNG/REHABILITATION



In diesem Kapitel werden die Maßnahmen zur nachgehenden Begleitung und strukturellen Aufarbeitung eines Falls dargestellt. Die Nachsorge soll durch frühzeitige Organisation individuell passender Hilfen Traumatisierungen bei den betroffenen Personen verhindern. Darüber hinaus werden Verfahren festgelegt, wie zu Unrecht beschuldigte Personen rehabilitiert, d.h. entlastet werden sollen. Zudem geht es um die qualitative Fortschreibung des Schutzkonzepts.

Konkret sind folgende Punkte im Einzelfall zu berücksichtigen:

- **Zuständigkeit für Nachsorge und Aufarbeitung**
  - Der gesamte Prozess der Aufarbeitung und Nachsorge wird durch die zuständige Leitungsebene zusammen mit der Vertrauensperson und in Abstimmung mit der Geschäftsführung koordiniert.
  
- **Interne und externe Unterstützungsangebote**
  - Betroffene Personen werden durch frühzeitige und schnelle interne und externe Hilfsangebote unterstützt.
  - Dies kann eine therapeutische Begleitung sein, medizinische Hilfe, psychologische Unterstützung, o.ä.
  - Handelt es sich bei der betroffenen Person, um eine/n Bewohner\*in / Beschäftigte/n des BFB erfolgt dies in Absprache mit der gesetzlichen Betreuung. Die Wünsche der betroffenen Person sind zu berücksichtigen.
  - Für Mitarbeitende und Teams können ebenfalls externe Hilfen, wie bspw. Supervision oder Therapieangebote organisiert werden.

- **Wechsel in andere Wohn-/BFB-Gruppe; ggfs. Umzug**
  - Für Bewohner\*innen und Beschäftigte des BFB, die Opfer von sexualisierter Gewalt sind, muss im Einzelfall geprüft werden, ob ein Wechsel der Wohngruppe-/BFB-Gruppe zielführend ist (bspw. wenn Opfer und Tatperson in der gleichen Gruppe leben). Veränderungswünsche des Opfers sollten in jedem Fall respektiert und im Rahmen der Möglichkeiten umgesetzt werden.
  - Ist ein/e Bewohner\*in bzw. Beschäftigte\*r des BFB Tatperson, muss geprüft werden, ob diese Person weiterhin bei leben lernen angemessen betreut und ob zukünftig die Ausübung sexualisierter Gewalt wirksam verhindert werden kann. Ist dies nicht möglich, wird gemeinsam mit der gesetzlichen Betreuung und dem zuständigen Teilhabefachdienst ein Umzug in eine geeignete Einrichtung in die Wege geleitet.
  
- **Rehabilitation von zu Unrecht beschuldigten Personen**
  - Stellt sich ein Verdacht als unbegründet heraus, sind größtmögliche Anstrengungen zu unternehmen, die zu Unrecht beschuldigte Person voll zu entlasten.
  - Gemeinsam mit der zu Unrecht beschuldigten Person werden Maßnahmen zur Reintegration festgelegt.
  - Alle beteiligten Personen (Team, Wohn-/BFB-Gruppe, ggfs. gesetzliche Betreuung, Angehörige) werden über den Falschverdacht informiert. Ggfs. werden unterstützende Maßnahmen, wie (Team-)Supervision und externe Beratung genutzt.
  - Die Leitungsebene führt zusammen mit der Vertrauensperson Gespräche mit der/den Person/en, die den Verdacht geäußert hat/haben und analysiert, wie es zur Fehlinterpretation kommen konnte.

## Qualitätssicherung

- **Wirksamkeitsprüfung und Fortschreibung des Schutzkonzepts**
  - Mit Abschluss des Verfahrens erfolgt eine Fehleranalyse. Es muss geprüft werden, ob die präventiven Angebote ausreichend waren. Wieso ist es überhaupt zu dem Vorfall gekommen? Wie wurde agiert und interveniert? Waren die Zuständigkeiten für alle Beteiligten klar? Hätte etwas anders bzw. besser gemacht werden können?
  - Die Leitungsebene entscheidet, ob dieser Prozess durch eine externe Fachberatung begleitet wird.
  - Gibt es Handlungsbedarf, muss dieser in einer Fortschreibung des Schutzkonzepts umgesetzt werden. Zuständig dafür ist die Beauftragte für Qualitätsmanagement und die Leitungsebene.

## 5. ANLAGEN



Anlage-nummer	Dokumentname	Standard
1	Verhaltensleitlinien	1.6.1
2	Leitfaden Vorstellungsgespräch	1.6.2
3	Selbstverpflichtungserklärung	1.6.3 (F)
4	Handlungsleitfaden (Intervention) – Flussdiagramm	1.6.4
5	Handlungsleitfaden (Intervention) – Anlage zum Flussdiagramm	1.6.5
6	Checkliste / Dokumentation – Formular (F)	1.6.6 (F)



## **ANLAGE 1 - VERHALTENSLEITLINIEN**

## SEXUALISIERTE GEWALT - VERHALTENSLEITLINIEN

Bei leben lernen wird entschieden dafür eingetreten, Menschen mit Beeinträchtigungen vor sexualisierter Gewalt zu schützen. Der Zugriff für Täter\*innen soll so schwer wie möglich gemacht werden. Eine klare Positionierung zum Schutz vor sexualisierter Gewalt, ein Klima von offener Auseinandersetzung mit dem Thema, Transparenz und Sensibilisierung sind eine Selbstverständlichkeit für die Arbeit mit Bewohner\*innen und Beschäftigten des BFB.

Die Verhaltensleitlinien sind ein Beitrag für die Qualität unserer Arbeit. Die nachfolgenden Regeln sind einzuhalten.

### Gestaltung von Nähe und Distanz

- Bei der Assistenz von Bewohner\*innen und Beschäftigten des BFB wird auf ein adäquates, verantwortungsbewusstes Verhältnis von Nähe und Distanz geachtet.
- Beziehungen zu Bewohner\*innen und Beschäftigten des BFB werden professionell, transparent und in positiver Zuwendung gestaltet.
- Es ist immer davon auszugehen, dass persönliche und emotionale Abhängigkeiten entstehen können. Diese Abhängigkeiten müssen stets durch das eigene professionelle Handeln der Mitarbeitenden reflektiert werden. Es gilt: So viel Nähe und Unterstützung wie nötig, so viel Distanz und Selbstständigkeit wie möglich!
- Herausgehobene, intensive freundschaftliche Beziehungen zwischen Mitarbeitenden und Bewohner\*innen bzw. Beschäftigten des BFB sind zu unterlassen (bspw. gemeinsame private Urlaube).
- Individuelle Grenzempfindungen sind ernst zu nehmen und müssen respektiert werden. Abfällige Bemerkungen sind zu unterlassen. Grenzverletzungen müssen thematisiert und dürfen nicht übergangen werden.
- Einwilligungen von Bewohner\*innen bzw. Beschäftigten des BFB in jegliche Form von Gewalt, Nötigung, Drohung oder Freiheitsentziehung dürfen nicht beachtet werden.

## Angemessenheit von Körperkontakt

- Körperliche Berührungen haben dem jeweiligen Kontext angemessen zu sein. Sie haben die freie und erklärte Zustimmung durch den/die Bewohner\*in bzw. Beschäftigte\*n des BFB vorauszusetzen.
- Unerwünschte Berührungen, körperliche Annäherung, insbesondere in Verbindung mit dem Versprechen einer Belohnung oder Androhung von Strafe, sind nicht erlaubt.

## Sprache und Wortwahl

- Jede Form persönlicher Interaktion und Kommunikation wird in Sprache und Wortwahl durch Wertschätzung geprägt. Die Bedürfnisse und das Alter von Bewohner\*innen bzw. Beschäftigten des BFB müssen berücksichtigt werden.
- Bei sprachlichen Grenzverletzungen ist einzuschreiten und Position zu beziehen (insbesondere bei abfälliger, verletzender, diskriminierender und sexualisierter Sprache).
- Über sexualisierte Sprache von Bewohner\*innen bzw. Beschäftigten des BFB sollte offen mit diesen gesprochen werden. Es sollten Aufklärungsgespräche bei Unwissenheit über Begrifflichkeiten angeboten werden. Auf die Nutzung einer achtsamen und sachlichen Sprache in Bezug auf Sexualität sollte stets hingewiesen werden.

## Beachtung der Intimsphäre

- Gemeinsame Körperpflege mit Bewohner\*innen bzw. Beschäftigten des BFB, wie z. B. gemeinsames Duschen, ist nicht erlaubt.
- Auf Veranstaltungen und Reisen, die sich über mehr als einen Tag erstrecken, müssen Bewohner\*innen bzw. Beschäftigte des BFB von einer ausreichenden Anzahl Mitarbeitender begleitet werden.
- Bei Übernachtungen im Rahmen von Ausflügen, Reisen oder Freizeiten sind den Mitarbeitenden Schlafmöglichkeiten in getrennten Räumen zur Verfügung zu stellen. Ausnahmen sind vor Beginn zu klären und bedürfen der Zustimmung der Bewohner\*innen / Beschäftigten des BFB bzw. der gesetzlichen Betreuung.
- Übernachtungen von Bewohner\*innen bzw. Beschäftigten des BFB in den Privatwohnungen von Mitarbeitenden sind untersagt.

## Zulässigkeit von Geschenken

- Finanzielle Zuwendungen, Belohnungen und Geschenke an einzelne Bewohner\*innen bzw. Beschäftigte des BFB, die in keinem Zusammenhang mit der konkreten Aufgabe der Assistenz stehen, sind nicht erlaubt.

## Umgang mit/Nutzung von Medien und sozialen Netzwerken

- Das gemeinsame Ansehen von pornographischem und gewaltverherrlichendem Bild- und Tonmaterial ist verboten.
- Der Austausch von privaten Daten mit Bewohner\*innen bzw. Beschäftigten des BFB zwecks persönlicher Kontaktaufnahme im privaten Bereich kann problematisch sein. Anfreundungen in sozialen Netzwerken sowie Austausch von privaten Adress- wie Telefon- und E-Maildaten zwecks nichtberuflicher Aktivitäten und Informationsaustausch sind zu vermeiden. Ist ein Austausch seitens der Bewohner\*innen bzw. Beschäftigten des BFB erwünscht, ist immer die dienstvorgesetzte Ebene darüber zu informieren.
- Mitarbeitende sind verpflichtet, bei der Nutzung von Medien wie Handy, Kamera, Internetforen durch Bewohner\*innen bzw. Beschäftigte des BFB auf eine gewaltfreie Nutzung zu achten. Sie sind verpflichtet, gegen jede Form von Diskriminierung, gewalttätiges oder sexistisches Verhalten und Mobbing Stellung zu beziehen.
- Bewohner\*innen bzw. Beschäftigte des BFB dürfen in unbekleidetem Zustand (Umziehen, Duschen...) weder beobachtet, fotografiert noch gefilmt werden. Die o. g. Grundsätze zur Achtung der Intimsphäre sind zu beachten.

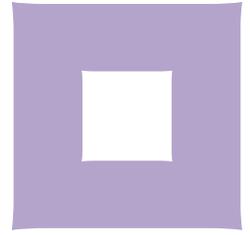
## Individuelle Anpassung und Umsetzung der Verhaltensleitlinien

- Es gilt, jede Form persönlicher Grenzverletzung bewusst wahrzunehmen. Oft ist es nicht einfach, ganz klar zu benennen, wann eine Grenze überschritten ist. Solche Situationen sollten offen z. B. in Team- und Fallgesprächen reflektiert werden (bspw. die Benutzung von verniedlichenden Kosenamen; bestimmte Formen von Körperkontakt).
- Das Team sollte sich auf weiterführende, klare Handlungsregeln im Einzelfall verständigen.
- Im Konfliktfall wird Unterstützung durch interne oder externe Fachberatung hinzugezogen. Die jeweils zuständigen Führungskräfte werden einbezogen. Der Schutz von Bewohner\*innen und Beschäftigten des BFB steht dabei an erster Stelle.

## Verstoß gegen Verhaltensleitlinien

- Sollte den Mitarbeitenden, ehrenamtlich Tätigen und sonstigen Tätigen aus ihrem Umfeld bekannt werden, dass gegen diese Verhaltensleitlinien verstoßen wird, sind sie verpflichtet, die nächsthöhere Dienstebene zu informieren.







[WWW.LEBENLERNEN-BERLIN.DE](http://WWW.LEBENLERNEN-BERLIN.DE)

---