

Verdacht auf sexuellen Missbrauch, sexuelle Belästigungen, sexualisierte Gewalt und Grenzüberschreitungen

Handlungsempfehlungen und Verfahren für die Schulen in Mitte

Impressum:

Herausgeber: Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie, Außenstelle Mitte Frauenvertretung
Frau Dobschall, Referatsleiter Herr Oberschulrat Thietz

Vorwort

Das Thema der sexuellen Belästigung erfordert gerade im Bereich der Schule eine erhöhte Sensibilität auf allen Ebenen.

Aus dem Auftrag*, den die Berliner Schule gegenüber den ihr anvertrauten Schutzbefohlenen zu erfüllen hat, ergibt sich gleichzeitig für jede Mitarbeiterin und jeden Mitarbeiter der Schule die Notwendigkeit einer hohen Sensibilität im Umgang und die Verpflichtung, ein förderliches diskriminierungsfreies Lernumfeld zu schaffen, das frei von sexuellen Belästigungen ist und in dem Förderung, Forderung und Fürsorge und Aufsicht im Mittelpunkt stehen.

Dies setzt gleichermaßen einen diskriminierungsfreien Umgang und einen Umgang frei von sexueller Belästigung unter den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Schule und im Umgang mit den Angehörigen der Schülerinnen und Schüler voraus.

Die Schulaufsicht Mitte, die Schulleitungen und Beschäftigtenvertretungen in Mitte fördern daher einen bewussten Umgang aller Beschäftigten mit diesem Thema.

Ein wesentlicher Anteil dieser Arbeit besteht darin, dass Persönlichkeitsrechte aller am schulischen Leben Beteiligten anerkannt und geachtet werden. Sexuelle Belästigung oder Diskriminierung verletzen die Würde der betroffenen Person.

Auch in diesem Kontext darf niemandem etwas Falsches unterstellt werden, es soll aber auch keine betroffene Schülerin, kein Schüler, keine Mitarbeiterin und kein Mitarbeiter übersehen werden. Für tragfähige Entscheidungen müssen alle Berufsgruppen in Schulen und Senatsverwaltung für Bildung eng zusammenarbeiten. Der Bereich Kinderschutz des Jugendamtes (Kinderschutzbeauftragte) ist in Kinderschutzfällen einzubeziehen.

Wir, die Schulaufsicht der Außenstelle Mitte und die Schulleitungen in Mitte, sind aufmerksam gegenüber sexueller Belästigung oder Diskriminierung auf allen Ebenen und in alle Richtungen der internen Hierarchie sowie gegenüber Schülerinnen und Schülern und deren Angehörigen. Verstöße werden konsequent sanktioniert. Sexuelle Belästigung ist in den Schulen in Mitte und in der Senatsverwaltung für Bildung und Jugend kein Tabuthema. Bitte zögern Sie nicht, die entsprechenden Angebote zur Beratung in Anspruch zu nehmen.

Berlin, den 21.10.2019


Detlev Thietz
Referatsleiter


Barbara Dobschall
Frauenvertreterin in Mitte

*Schulgesetz von Berlin

1. Definition

„Eine sexuelle Belästigung ist eine Benachteiligung..., 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 Abs. 4, Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz)

Das Verhalten im Sinne des AGG können u.a. sein:

- Äußerungen
- Gesten
- Blicke
- Sexuelle Handlungen
- Aufforderungen zu derartigen sexuellen Handlungen
- Sexuell bestimmte körperliche Berührungen
- Bemerkungen sexuellen Inhalts
- Zeigen und Anbringen von pornografischen Darstellungen, die von den Betroffenen erkennbar abgelehnt werden

Sexuelle Belästigung in Schule kann auf allen Ebenen und in allen Richtungen der Hierarchie geschehen. Zur Schule gehören:

- Beschäftigte in unterschiedlichen Abhängigkeitsverhältnissen und hierarchischer Struktur
- Schülerinnen und Schüler
- Eltern
- Sonstige Partner (u.a. freie Träger der Jugendhilfe, SIBUZ)

2. Präventive Maßnahmen

An der Schule soll durch alle Beteiligten Haltungen und Klima gefördert werden, welche sexuelle Diskriminierung und Belästigung nicht zulassen. Dazu ist Öffentlichkeitsarbeit nötig. In Gesamtkonferenzen, Schulkonferenzen und Sitzungen der Gesamtelternvertretung und Schülervvertretung muss auf die Rechte hingewiesen werden, sich beraten zu lassen, Hilfe zu bekommen und sich zu beschweren.

Maßnahmen sind:

- Information aller Beschäftigten über den Handlungsablauf bei sexueller Belästigung und Diskriminierung → Die Kenntnisnahme zum „Verfahren bei Verdacht auf Gewalt oder Missbrauch durch Mitarbeiter*innen“ vom Oktober 2019 wird durch die Beschäftigten dokumentiert.
- Angebot regelmäßiger Fortbildungen für alle Führungskräfte
- Angebot von Fortbildungen im Regionalverbund für die Beschäftigten
- Verpflichtung zur Thematisierung in Schulkonferenzen und Gesamtkonferenzen mindestens alle 2 Jahre (Frauenförderplan)
- Angebot konkreter Hilfe für Betroffene

3. Umgang mit sexueller Belästigung, sexuellen Übergriffen und sexuellem Missbrauch in Schule

3.1 Grenzverletzendes bzw. übergriffiges Verhalten von Mitarbeiter*innen gegenüber Mitarbeiter*innen

Als sexuell grenzverletzend oder übergriffig bezeichnet man sexistische und geschlechtsbezogene Bemerkungen, Berührungen oder Handlungen, eine unerwünschte körperliche Annäherung und Annäherungen unter Androhung von Repressalien.

Sexuelle Belästigungen sind alle Handlungen gegen den Willen einer Person, die einen sexistischen Bezug haben und die beleidigend auf die Betroffenen wirken. Von sexuellen Belästigungen können sowohl Männer als auch Frauen betroffen sein, häufiger trifft es jedoch Frauen.

Sexuelle Belästigungen und Diskriminierungen schaffen ein einschüchterndes, stressbeladenes und entwürdigendes Arbeits-, Lehr- und Lernumfeld. Sie absorbieren Energie und haben Auswirkungen auf die Leistungsfähigkeit und die Gesundheit der Betroffenen.

In Ausbildung stehende Personen wehren sich seltener und sind oft sehr verunsichert. Sie haben Angst, sich zu blamieren oder als „prüde“ zu gelten. Oft fühlen sich die Betroffenen paradoxerweise als „Störenfriede“.

Primäre Reaktionen von Betroffenen sind häufig:

- Verunsicherung, Angst, Scham
- Innere Kündigung
- Depression
- Psychosomatische Beschwerdebilder

Sekundäre arbeitsbezogene Konsequenzen folgen in Form von:

- Einschränkung der Lern- und Arbeitsmotivation
- Erhöhter Krankenstand
- Geringere Karrierechancen
- (Unfreiwilliger) Arbeitsplatzwechsel

Sexuelle Belästigung bei der Arbeit hat arbeitsrechtliche und disziplinarische Konsequenzen, sie kann für den, der sie ausübt, mit einer Kündigung enden. Sexuelle Belästigung ist jedoch nicht gleichzusetzen mit sexuellem Missbrauch, bei dem sexuelle Handlungen an Personen vollzogen werden.

3.1.1 Wie sollten Sie mit Grenzverletzungen Ihnen gegenüber umgehen?

- Nehmen Sie Ihre Empfindungen ernst!
- Weisen Sie Belästigungen energisch zurück, am besten bereits beim ersten Vorfall. Das ist besser, als die belästigende Person zu ignorieren oder zu meiden!
- Gehen Sie offensiv und aktiv vor:
 - Stellen Sie zur Rede!
 - Drohen Sie eine Beschwerde an!
 - Kündigen Sie an, anderen davon zu erzählen!
 - Beschreiben Sie die Situation („Sie berühren mich öfter an...“) und benennen Sie die Wirkung!
 - Gehen Sie ggf. in körperliche Gegenwehr!
 - Fordern Sie auf, das Verhalten zu unterlassen! („Ich möchte, dass Sie mich nicht mehr anfassen.“)
- Wenden Sie sich schriftlich an Ihre Vorgesetzte oder Ihren Vorgesetzten, wenn verbale Zurückweisungen ignoriert werden, mit Datum, Ort, Tathergang. Behalten Sie selbst eine Kopie!
- Vertrauen Sie sich anderen an!
- Suchen Sie Zeug*innen, sammeln Sie Beweise, halten Sie den Tathergang schriftlich fest!
- Führen Sie ein vertrauliches Gespräch mit der Frauenvertreterin, dem Personalrat oder dem SIBUZ, spätestens wenn sexuelle Belästigungen wiederholt erfolgen und die Belästigungen auch nach einer mündlichen oder schriftlichen Aufforderung nicht eingestellt werden!

3.1.2 Was sollten Sie tun, wenn Sie eine offensichtliche Grenzverletzung beobachten?

- Zeigen Sie Offenheit!
- Bieten Sie aktiv Hilfe an!
- Unterstützen Sie, damit sich die betroffene Person aktiv zur Wehr setzt!
- Suchen Sie Verbündete!
- Sprechen Sie selbst die belästigende Person an! („Merken Sie nicht, dass ...“)
- Sprechen sie das Thema Diskriminierung an! Seien Sie vorbereitet, dass Verharmlosung und „lächerlich machen“ Reaktionen sein können.

- Machen Sie der belästigten Person den Vorschlag, zu einer Beratungsinstitution zu gehen!
- Wichtig: Bewahren Sie Vertraulichkeit!

3.1.3 Vorgehen, Maßnahmen und Sanktionen bei Verdacht von sexuellen Grenzverletzungen und Übergriffen von Mitarbeiter*innen an Mitarbeiter*innen in der Schule

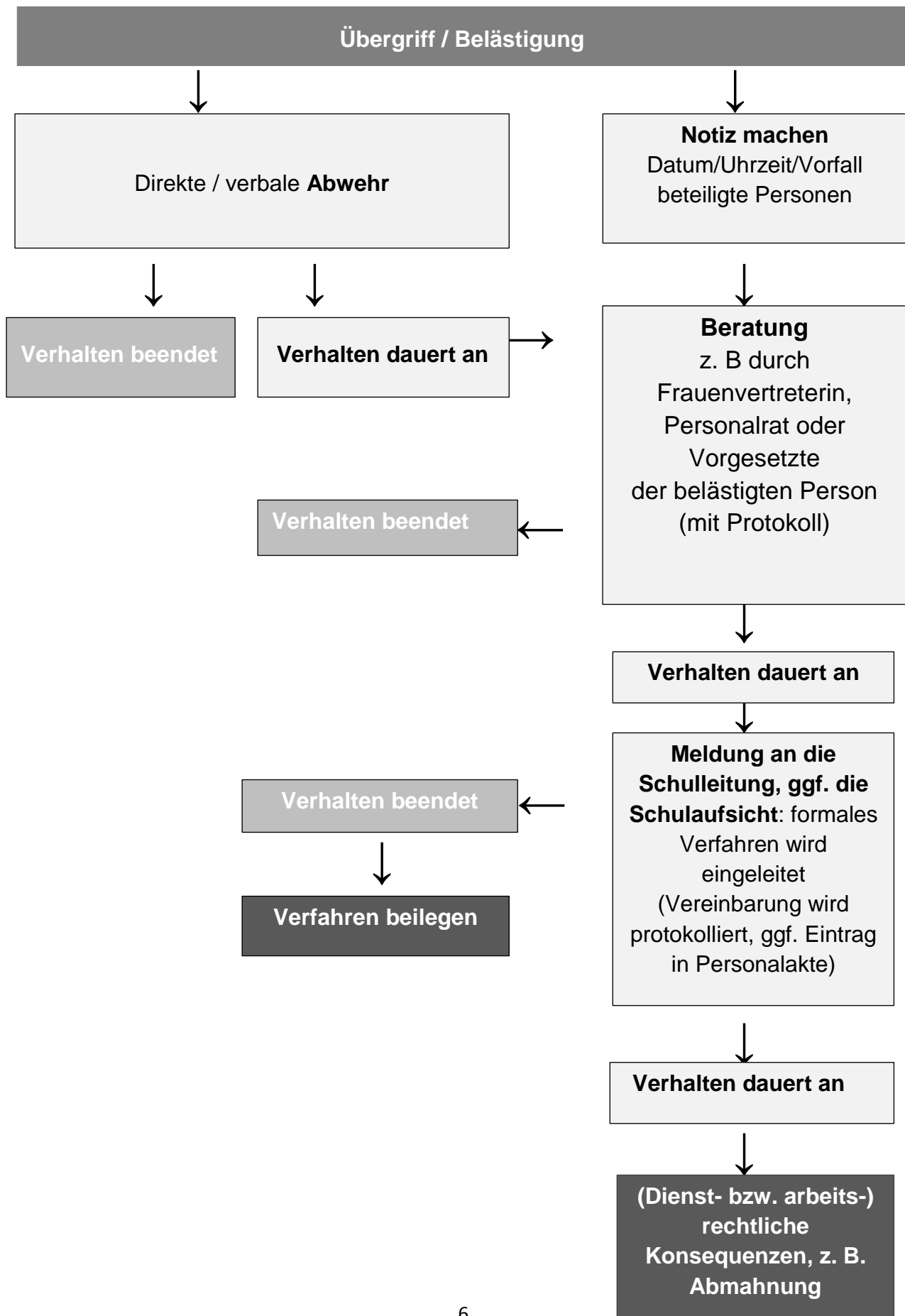
„Bei Bekanntwerden eines Vorfalls sexueller Diskriminierung, Belästigung oder Gewalt müssen, sofort und unabhängig vom weiteren Verfahren, vorläufige Maßnahmen zum Schutz der betroffenen Person getroffen werden, wenn diese es wünscht. Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte ist zu informieren, es sei denn, die betroffene Person bittet, davon Abstand zu nehmen. Für alle Maßnahmen/Sanktionen ist das Verursacherprinzip leitend.“

(Bundeskonzferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen,)

Formale Schritte

- Gespräch mit Schulleitung/Schulaufsicht/Frauenvertreterin/Personalrat
- Einholen notwendiger Informationen
- Im Rahmen der Möglichkeiten Unterbreitung von Angeboten für psychologische und juristische Beratung der betroffenen Personen
- Ggf. Einleitung disziplinarischer Schritte, arbeitsrechtlicher Maßnahmen - oder Disziplinarverfahren
- Ggf. Strafanzeige

Exemplarisches Vorgehen bei sexueller Belästigung



3.2 Sexueller Missbrauch von Minderjährigen und Missbrauch von institutioneller Gewalt

Definition:

Sexueller Missbrauch oder sexuelle Gewalt an Kindern ist jede sexuelle Handlung, die an oder vor Mädchen und Jungen gegen deren Willen vorgenommen wird oder der sie aufgrund körperlicher, seelischer, geistiger oder sprachlicher Unterlegenheit nicht wissentlich zustimmen können. Der Täter oder die Täterin nutzt dabei seine/ihre Macht- und Autoritätsposition aus, um eigene Bedürfnisse auf Kosten des Kindes zu befriedigen. (Dirk Bange und Günther Deegener)

(Diese sozialwissenschaftliche Definition bezieht sich auf alle Minderjährigen. Bei unter 14-Jährigen ist grundsätzlich davon auszugehen, dass sie sexuellen Handlungen nicht zustimmen können. Sie sind immer als sexuelle Gewalt zu werten, selbst wenn ein Kind damit einverstanden wäre.)

Kindesmisshandlung oder sexueller Missbrauch sind schwerwiegende Beeinträchtigungen im Leben eines Kindes oder Jugendlichen. Darunter fällt auch das Ausnutzen der eigenen Position, um die Persönlichkeitsrechte von Schutzbefohlenen zu missachten und zu verletzen. Es ist wichtig dies zu erkennen, um weitere Misshandlungen zu verhindern.

Der Verdacht auf sexuellen Missbrauch entsteht meist durch auffälliges Verhalten des Kindes. Eine plötzliche Verhaltensänderung ohne ersichtlichen Grund kann auf eine Missbrauchssituation hinweisen.

Mögliche Merkmale und Auffälligkeiten von misshandelten und vernachlässigten Kindern

Die Palette der möglichen Anzeichen für sexuellen Missbrauch ist groß und unspezifisch, so dass es meist schwierig ist, Hinweise richtig einzuordnen. Eine Verhaltensänderung tritt jedoch bei fast allen missbrauchten Kindern auf. Viele betroffene Kinder schweigen aus Schamgefühl, oder weil sie bedroht und mitunter erpresst werden. Auch denken sie vielleicht, ihnen glaube sowieso niemand - gerade, wenn die missbrauchende Person zur Familie gehört.

Mögliche Anzeichen für ein Problem in diesem Zusammenhang können sein:

- anhaltende Traurigkeit, Stimmungslabilität und mangelndes Selbstvertrauen
- Aggressivität, Distanzlosigkeit
- übermäßige Ängstlichkeit oder Aggressivität
- vermehrter Rückzug
- angstvolle und zurückweisende Reaktion auf die Ankündigung des Besuchs/des Erscheinens einer Person
- Vermeidung von Blick- und Körperkontakt mit dieser Person oder Erfindung von Ausreden, nicht in den Sport- oder einen anderen zuvor gemochten Verein zu gehen

- ständiges Waschen, um den Ekel zu verringern, oder Boykott von Wasser und Seife, damit der Täter sie ungewaschen vielleicht in Ruhe lässt
- schlechte Schulleistungen, weil das Kind sich nicht mehr konzentrieren kann
- Schlafschwierigkeiten und Alpträume
- Rückstände in der Motorik und Sprache
- risikofreudiges Verhalten, weil die Opfer sich wertlos fühlen
- „gefrorene Aufmerksamkeit“ (frozen watch-fulness): Das Kind sitzt still auf seinem Platz und beobachtet seine Umgebung quasi aus dem Augenwinkel heraus, ohne sich zu bewegen. Es bewegt sich erst dann, wenn es sich unbeobachtet fühlt
- inadäquates, sexualisiertes Verhalten oder nicht altersentsprechendes Wissen über Sexualität, das im Spiel oder in Zeichnungen dargestellt wird

Körperliche Anzeichen von Gewalteinwirkung können, müssen aber nicht auftreten. Es ist unbedingt Aufmerksamkeit geboten, wenn bei einem Kind Verletzungen an ungewöhnlichen Stellen festgestellt werden. Typische Verletzungen nach sexueller Gewalteinwirkung treten am Gesäß, dem Rücken, den Genitalien oder an der Innenfläche der Oberschenkel auf.

4. Maßnahmen

4.1 Bei Verdacht auf sexuellen Missbrauch von Schülerinnen und Schülern in der Familie

Bei Verdacht auf sexuellen Missbrauch von Schülerinnen und Schülern in der Familie oder deren Umfeld ist sofort Kontakt mit dem Kinderschutzteam des Jugendamtes aufzunehmen. Alle weiteren Maßnahmen werden dann abgestimmt.

4.2 Bei Verdacht auf sexuelle Übergriffe unter Schülerinnen und Schülern

Bei Verdacht auf sexuelle Übergriffe unter Schülerinnen und Schülern sind alle Maßnahmen entsprechend der Notfallpläne der Berliner Schule zu ergreifen.

4.3 Bei Verdacht von sexuellen Grenzverletzungen bzw. Übergriffen durch Mitarbeiterinnen oder Mitarbeitern in Schule

In diesem besonderen Fall der sexuellen Belästigung oder des Missbrauchs sind spezielle Maßnahmen notwendig.

Besteht der **Verdacht** auf eine sexuelle Grenzverletzung oder einen Übergriff durch das Personal in der Schule, ist dieser unverzüglich an die Schulleitung, ggf. auch an die Schulaufsicht sowie dem Kinderschutzteam des Jugendamts zu melden.

Die Schulleitung prüft den Verdacht auf Plausibilität (grobe Einschätzung, keine Befragung von potentielltem Opfer und Täter).

Bei **unbegründetem Verdacht** wegen einer offenkundigen Sachwidrigkeit (z. B. verdächtige/r Mitarbeiter*innen war gar nicht im Dienst) erfolgt keine Strafanzeige. Es ist dafür Sorge zu tragen, dass keine falschen Anschuldigungen im Raum stehen bleiben.

Im Falle eines **vagen Verdachts** muss je nach Schwere des Verdachtsmoments oder der Indizien Folgendes durchgeführt werden:

- anonyme Beratung durch eine Fachberatungsstelle
- anonyme Beratung durch das Kinderschutzteam des Jugendamtes
- Ansprache fraglicher Verhaltensweisen im Team

Besteht ein **begründeter oder erwiesener Verdacht**, muss umgehend die Einberufung eines Fachteams eingeleitet werden. Dieses umfasst die

- Schulleitung und die zuständige Schulaufsicht
- sowie Kinderschutzkoordinator*in des Jugendamtes.

Das Fachteam fällt gemeinsam und in Abstimmung mit der Referatsleitung der Außenstelle Mitte die Entscheidung zur Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden. Die Referatsleitung der Außenstelle entscheidet über die Einleitung dienstrechtlicher und arbeitsrechtlicher Maßnahmen.

Folgende Aktivitäten werden umgehend und parallel umgesetzt:

Dokumentation durch eine beauftragte Person:

- Bündelung aller Informationen zu Vorfällen und Intervention
- Bereitstellung aller Informationen für alle beteiligten Personen

Betreuung / Begleitung des mutmaßlichen Opfers / der Angehörigen

- Beratungsangebot
- Vermittlung an spezialisierte Einrichtungen
- Beratung zur Strafanzeige, ggf. zu Dokumentation und Spurensicherung

Betreuung/Begleitung der mutmaßlichen Täterin oder des mutmaßlichen Täters

- Vermittlung zu Fachberatungsstelle und allgemeiner Beratungsstelle
- Empfehlung Rechtsberatung
- Ggf. Beratung durch z. B. Personalrat und Vermittlung an externe Beratungsstellen

5 Rehabilitationsverfahren – Bearbeitung eines ausgeräumten Verdachts

5.1 Ziel und Zweck der Rehabilitation

Das vorliegende Verfahren wurde zum Schutz für fälschlicherweise unter Verdacht eines Fehlverhaltens geratene Mitarbeiter*innen entwickelt.

Ein ausgesprochener und in Folge nicht bestätigter Verdacht geht einher mit einem hohen Maß an Komplexität und Emotionalität. Das Verfahren soll dazu dienen, Mitarbeiter*innen nach Möglichkeit vollständig zu rehabilitieren.

Dieses Verfahren kann keine umfassende Garantie geben, dass das Ziel einer vollständigen Rehabilitation immer erreicht werden kann. Trotzdem ist es erforderlich, die Rehabilitation mit der gleichen Sorgfalt wie das Verfahren zur Überprüfung eines Verdachts durchzuführen.

5.2 Anwendungsbereich

Die Regelung zum Umgang mit Fehlverhalten findet in allen Bereichen der Außenstelle Mitte bzw. der Schulen in Mitte Anwendung. Es wird in jedem Fall, bei dem ein/e Mitarbeiter*in fälschlicherweise unter Verdacht geraten ist, angewandt.

5.3 Durchführung und Verantwortung

Die Durchführung der Rehabilitation von Mitarbeiter*innen bei einem nicht bestätigten Verdacht ist explizite und alleinige Aufgabe der zuständigen Schulleitung in Zusammenarbeit mit der Referatsleitung in der Außenstelle.

5.4.Grundsätze zur Rehabilitation von Mitarbeitenden

- Die zuständige Schulleitung bzw. Referatsleitung informiert umfassend und ausführlich über das Rehabilitationsverfahren. Der Schwerpunkt muss dabei auf der eindeutigen Ausräumung des Verdachts liegen.
- Die Rehabilitation wird mit der gleichen Intensität und Korrektheit durchgeführt werden, wie die Verfolgung des Verdachts.
- Im Rahmen der Aufklärung eines Verdachts wird eine Dokumentation über die informierten Personen und Dienststellen erfolgen. Im Rahmen einer anschließenden Rehabilitation bei einem nicht bestätigten oder ausgeräumten Verdacht werden die gleichen Personen und Dienststellen informiert. Informationen an einem darüber hinausgehenden Personenkreis werden mit der oder dem Betroffenen abgestimmt.

5.5 Nachsorge für betroffene Mitarbeitende bei ausgeräumtem Verdacht

Ziel der Nachsorge ist – als ein zentraler Schwerpunkt der Rehabilitation – die volle Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit der beteiligten Mitarbeiter*innen.

Der Nachsorge Betroffener bei einem ausgeräumten Verdacht wird ein hoher Stellenwert eingeräumt. Dies bedarf i.d.R. einer qualifizierten externen Begleitung.

Im Falle eines ausgeräumten Verdachts müssen die betreffenden Personen (Beschuldigte*r, Beschuldigende, ggf. Team) zu einem gemeinsamen Gespräch, ggf. unter Supervision oder Mediation zusammenkommen. Die Definition der

„betreffenden Personen“ muss im Einzelfall präzisiert werden. Aufgabe und Inhalt dieses Gesprächs ist die unmissverständliche Wiederherstellung der Vertrauensbasis und der Arbeitsfähigkeit unter den betroffenen und beteiligten Mitarbeiter*innen.

Diese Mitarbeiter*innen werden begleitet, bis das Thema gänzlich abgeschlossen ist. Es sollte am Ende eine symbolische Handlung erfolgen, damit ein „Schlusspunkt“ gesetzt werden kann. Die Form kann in unterschiedlicher Weise, z. B. als Abschlussgespräch, Ansprache, Mediation, etc. erfolgen.

Bei Bedarf prüft der Arbeitgeber die Möglichkeit des Angebots für einen anderen Arbeitsplatz.

5.6 Dokumentation

Die einzelnen Schritte dieses Verfahrens werden formlos dokumentiert. Nach Abschluss wird nach Absprache und im Einvernehmen mit der/dem betroffenen Mitarbeiter*in geklärt, ob die Dokumente vernichtet oder aufbewahrt werden.

6. Unterstützung und Beratung

Frauenvertreterin der allgemeinbildenden Schulen in Mitte
Karl-Marx-Allee 31, 10178 Berlin
Tel: 030 901826108

Personalrat der allgemeinbildenden Schulen in Mitte
Karl-Marx-Allee 31, 10178 Berlin
Tel: 030 901826089

SIBUZ Mitte
Badstraße 10, 13357 Berlin
Tel.: 030 40 39 492 261, E-Mail: 01SIBUZ@senbjf.berlin.de :

Arbeitsmedizinische Betreuung:
medical airport service,
Prinzenallee 89-90, 13357 Berlin
Tel.: 030 991947007 E-Mail arbeitsmedizin-b@medical-gmbh.de

LARA e.V.
Krisen- und Beratungszentrum für sexuell belästigte oder missbrauchte Frauen
Tel: 030 2168888, E-Mail beratung@lara-berlin.de

Feministisches Frauen Gesundheitszentrum e.V. Berlin- Der Ort der
Frauengesundheit
Bamberger Str.51, 10777 Berlin,
Tel: 030 2139597
E-Mail: ffgzberlin@snafu.de, www.ffgz.de

Hilfetelefon Gewalt gegen Frauen
Tel: 0800 0116016

Berliner Krisendienst
Tel: 030 3906300 (24 Stunden)

Frauenkrisentelefon
Tel: 030 6154243

Antidiskriminierungsstelle des Bundes
Tel: 030 185551855

Mann-O-Meter
Beratung bei gleichgeschlechtlicher (schwuler) sexueller Belästigung
Bülowsstraße 106, 10783 Berlin
Tel: 030 2168008

Wildwasser (i.d.R. für Betroffene unter 14 Jahren)
Arbeitsgemeinschaft gegen sexuellen Missbrauch an Mädchen e.V.
Dircksenstraße 47, 10178 Berlin
Tel: 030 282 44 27

7. Rechtliche Grundlagen:

Grundgesetz

Artikel 1

1 Die Würde des Menschen ist unantastbar. Sie zu achten und zu schützen ist Verpflichtung aller staatlichen Gewalt.

Artikel 2

1 Jeder hat das Recht auf die freie Entfaltung seiner Persönlichkeit, soweit er nicht die Rechte anderer verletzt und nicht gegen die verfassungsmäßige Ordnung oder das Sittengesetz verstößt.

2 Jeder hat das Recht auf Leben und körperliche Unversehrtheit. Die Freiheit der Person ist unverletzlich. In diese Rechte darf nur auf Grund eines Gesetzes eingegriffen werden.

Strafgesetzbuch

§ 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 einer Person unter achtzehn Jahren, die sein leiblicher oder rechtlicher Abkömmling ist oder der seines Ehegatten, seines Lebenspartners oder einer Person, mit der er in eheähnlicher oder lebenspartnerschaftsähnlicher Gemeinschaft lebt,

vornimmt oder an sich von dem Schutzbefohlenen vornehmen läßt, wird mit Freiheitsstrafe von drei Monaten bis zu fünf Jahren bestraft.

(2) Mit Freiheitsstrafe von drei Monaten bis zu fünf Jahren wird eine Person bestraft, der in einer dazu bestimmten Einrichtung die Erziehung, Ausbildung oder Betreuung in der Lebensführung von Personen unter achtzehn Jahren anvertraut ist, und die sexuelle Handlungen

1. an einer Person unter sechzehn Jahren, die zu dieser Einrichtung in einem Rechtsverhältnis steht, das ihrer Erziehung, Ausbildung oder Betreuung in der Lebensführung dient, vornimmt oder an sich von ihr vornehmen läßt oder

2. unter Ausnutzung ihrer Stellung an einer Person unter achtzehn Jahren, die zu dieser Einrichtung in einem Rechtsverhältnis steht, das ihrer Erziehung, Ausbildung oder Betreuung in der Lebensführung dient, vornimmt oder an sich von ihr vornehmen läßt.

(3) Wer unter den Voraussetzungen des Absatzes 1 oder 2

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.

(4) Der Versuch ist strafbar.

- (5) In den Fällen des Absatzes 1 Nummer 1, des Absatzes 2 Nummer 1 oder des Absatzes 3 in Verbindung mit Absatz 1 Nummer 1 oder mit Absatz 2 Nummer 1 kann das Gericht von einer Bestrafung nach dieser Vorschrift absehen, wenn das Unrecht der Tat gering ist.

§ 176a Schwerer sexueller Missbrauch von Kindern

- (1) Der sexuelle Missbrauch von Kindern wird in den Fällen des § 176 Abs. 1 und 2 mit Freiheitsstrafe nicht unter einem Jahr bestraft, wenn der Täter innerhalb der letzten fünf Jahre wegen einer solchen Straftat rechtskräftig verurteilt worden ist.
- (2) Der sexuelle Missbrauch von Kindern wird in den Fällen des § 176 Abs. 1 und 2 mit Freiheitsstrafe nicht unter zwei Jahren bestraft, wenn
1. eine Person über achtzehn Jahren mit dem Kind den Beischlaf vollzieht oder ähnliche sexuelle Handlungen an ihm vornimmt oder an sich von ihm vornehmen lässt, die mit einem Eindringen in den Körper verbunden sind,
 2. die Tat von mehreren gemeinschaftlich begangen wird oder
 3. der Täter das Kind durch die Tat in die Gefahr einer schweren Gesundheitsschädigung oder einer erheblichen Schädigung der körperlichen oder seelischen Entwicklung bringt.
- (3) Mit Freiheitsstrafe nicht unter zwei Jahren wird bestraft, wer in den Fällen des § 176 Abs. 1 bis 3, 4 Nr. 1 oder Nr. 2 oder des § 176 Abs. 6 als Täter oder anderer Beteiligter in der Absicht handelt, die Tat zum Gegenstand einer pornographischen Schrift (§ 11 Abs. 3) zu machen, die nach § 184b Absatz 1 oder 2 verbreitet werden soll.
- (4) In minder schweren Fällen des Absatzes 1 ist auf Freiheitsstrafe von drei Monaten bis zu fünf Jahren, in minder schweren Fällen des Absatzes 2 auf Freiheitsstrafe von einem Jahr bis zu zehn Jahren zu erkennen.
- (5) Mit Freiheitsstrafe nicht unter fünf Jahren wird bestraft, wer das Kind in den Fällen des § 176 Abs. 1 bis 3 bei der Tat körperlich schwer misshandelt oder durch die Tat in die Gefahr des Todes bringt.
- (6) In die in Absatz 1 bezeichnete Frist wird die Zeit nicht eingerechnet, in welcher der Täter auf behördliche Anordnung in einer Anstalt verwahrt worden ist. Eine Tat, die im Ausland abgeurteilt worden ist, steht in den Fällen des Absatzes 1 einer im Inland abgeurteilten Tat gleich, wenn sie nach deutschem Strafrecht eine solche nach § 176 Abs. 1 oder 2 wäre.

§ 177 Sexueller Übergriff; sexuelle Nötigung; Vergewaltigung

- (1) Wer gegen den erkennbaren Willen einer anderen Person sexuelle Handlungen an dieser Person vornimmt oder von ihr vornehmen lässt oder diese Person zur Vornahme oder Duldung sexueller Handlungen an oder von einem Dritten bestimmt, wird mit Freiheitsstrafe von sechs Monaten bis zu fünf Jahren bestraft.
- (2) Ebenso wird bestraft, wer sexuelle Handlungen an einer anderen Person vornimmt oder von ihr vornehmen lässt oder diese Person zur Vornahme oder Duldung sexueller Handlungen an oder von einem Dritten bestimmt, wenn
1. der Täter ausnutzt, dass die Person nicht in der Lage ist, einen entgegenstehenden Willen zu bilden oder zu äußern,
 2. der Täter ausnutzt, dass die Person auf Grund ihres körperlichen oder psychischen Zustands in der Bildung oder Äußerung des Willens erheblich eingeschränkt ist, es sei denn, er hat sich der Zustimmung dieser Person versichert,
 3. der Täter ein Überraschungsmoment ausnutzt,
 4. der Täter eine Lage ausnutzt, in der dem Opfer bei Widerstand ein empfindliches Übel droht, oder
 5. der Täter die Person zur Vornahme oder Duldung der sexuellen Handlung durch Drohung mit einem empfindlichen Übel genötigt hat.
- (3) Der Versuch ist strafbar.
- (4) Auf Freiheitsstrafe nicht unter einem Jahr ist zu erkennen, wenn die Unfähigkeit, einen Willen zu bilden oder zu äußern, auf einer Krankheit oder Behinderung des Opfers beruht.

- (5) Auf Freiheitsstrafe nicht unter einem Jahr ist zu erkennen, wenn der Täter
1. gegenüber dem Opfer Gewalt anwendet,
 2. dem Opfer mit gegenwärtiger Gefahr für Leib oder Leben droht oder
 3. eine Lage ausnutzt, in der das Opfer der Einwirkung des Täters schutzlos ausgeliefert ist.
- (6) In besonders schweren Fällen ist auf Freiheitsstrafe nicht unter zwei Jahren zu erkennen. Ein besonders schwerer Fall liegt in der Regel vor, wenn
1. der Täter mit dem Opfer den Beischlaf vollzieht oder vollziehen lässt oder ähnliche sexuelle Handlungen an dem Opfer vornimmt oder 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.
- (7) 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 in die Gefahr einer schweren Gesundheitsschädigung bringt.
- (8) 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.
- (9) In minder schweren Fällen der Absätze 1 und 2 ist auf Freiheitsstrafe von drei Monaten bis zu drei Jahren, in minder schweren Fällen der Absätze 4 und 5 ist auf Freiheitsstrafe von sechs Monaten bis zu zehn Jahren, in minder schweren Fällen der Absätze 7 und 8 ist auf Freiheitsstrafe von einem Jahr bis zu zehn Jahren zu erkennen.

§ 182 Sexueller Missbrauch von Jugendlichen

1) Wer eine Person unter achtzehn Jahren dadurch missbraucht, dass er unter Ausnutzung einer Zwangslage

1. sexuelle Handlungen an ihr vornimmt oder an sich von ihr vornehmen lässt oder
2. diese dazu bestimmt, sexuelle Handlungen an einem Dritten vorzunehmen oder von einem Dritten an sich vornehmen zu lassen,

wird mit Freiheitsstrafe bis zu fünf Jahren oder mit Geldstrafe bestraft.

(2) Ebenso wird eine Person über achtzehn Jahren bestraft, die eine Person unter achtzehn Jahren dadurch missbraucht, dass sie gegen Entgelt sexuelle Handlungen an ihr vornimmt oder an sich von ihr vornehmen lässt.

(3) Eine Person über einundzwanzig Jahre, die eine Person unter sechzehn Jahren dadurch missbraucht, dass sie

1. sexuelle Handlungen an ihr vornimmt oder an sich von ihr vornehmen lässt oder
2. diese dazu bestimmt, sexuelle Handlungen an einem Dritten vorzunehmen oder von einem Dritten an sich vornehmen zu lassen,

und dabei die ihr gegenüber fehlende Fähigkeit des Opfers zur sexuellen Selbstbestimmung ausnutzt, wird mit Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren oder mit Geldstrafe bestraft.

(4) Der Versuch ist strafbar.

(5) In den Fällen des Absatzes 3 wird die Tat nur auf Antrag verfolgt, es sei denn, daß die Strafverfolgungsbehörde wegen des besonderen öffentlichen Interesses an der Strafverfolgung ein Einschreiten von Amts wegen für geboten hält.

(6) In den Fällen der Absätze 1 bis 3 kann das Gericht von Strafe nach diesen Vorschriften absehen, wenn bei Berücksichtigung des Verhaltens der Person, gegen die sich die Tat richtet, das Unrecht der Tat gering ist.

184i - Sexuelle Belästigung

1) Wer eine andere Person in sexuell bestimmter Weise körperlich berührt und dadurch belästigt, wird mit Freiheitsstrafe bis zu zwei Jahren oder mit Geldstrafe bestraft, wenn nicht die Tat in anderen Vorschriften mit schwererer Strafe bedroht ist.

(2) In besonders schweren Fällen ist die Freiheitsstrafe von drei Monaten bis zu fünf Jahren. Ein besonders schwerer Fall liegt in der Regel vor, wenn die Tat von mehreren gemeinschaftlich begangen wird.

(3) Die Tat wird nur auf Antrag verfolgt, es sei denn, dass die Strafverfolgungsbehörde wegen des besonderen öffentlichen Interesses an der Strafverfolgung ein Einschreiten von Amts wegen für geboten hält.

§ 240 Nötigung

(1) Wer einen Menschen rechtswidrig mit Gewalt oder durch Drohung mit einem empfindlichen Übel zu einer Handlung, Duldung oder Unterlassung nötigt, wird mit Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren oder mit Geldstrafe bestraft.

(2) Rechtswidrig ist die Tat, wenn die Anwendung der Gewalt oder die Androhung des Übels zu dem angestrebten Zweck als verwerflich anzusehen ist.

(3) Der Versuch ist strafbar.

(4) In besonders schweren Fällen ist die Strafe Freiheitsstrafe von sechs Monaten bis zu fünf Jahren. Ein besonders schwerer Fall liegt in der Regel vor, wenn der Täter

1. eine Schwangere zum Schwangerschaftsabbruch nötigt oder

2. seine Befugnisse oder seine Stellung als Amtsträger missbraucht

- Ein besonders schwerer Fall liegt in der Regel vor, wenn der Täter/die Täterin
- Eine andere Person zu einer sexuellen Handlung nötigt
- Eine andere Person zu einer sexuellen Handlung nötigt
- Eine Schwangere zum Schwangerschaftsabbruch nötigt oder
- Seine Befugnisse oder seine Stellung als Amtsträger missbraucht.

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz § 3 Abs. 3 und 4

(3) Eine Belästigung ist eine Benachteiligung, wenn unerwünschte Verhaltensweisen, die mit einem in § 1 genannten Grund in Zusammenhang stehen, bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

(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.

§ 14 AGG Leistungsverweigerungsrecht

Ergreift der Arbeitgeber keine oder offensichtlich ungeeignete Maßnahmen zur Unterbindung einer Belästigung oder sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz, sind die betroffenen Beschäftigten berechtigt, ihre Tätigkeit ohne Verlust des Arbeitsentgelts einzustellen, soweit dies zu ihrem Schutz erforderlich ist. 2 § 273 des Bürgerlichen Gesetzbuchs bleibt unberührt.

§ 15 AGG Entschädigung und Schadensersatz

- (1) Bei einem Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot ist der Arbeitgeber verpflichtet, den hierdurch entstandenen Schaden zu ersetzen. Dies gilt nicht, wenn der Arbeitgeber die Pflichtverletzung nicht zu vertreten hat.
- (2) Wegen eines Schadens, der nicht Vermögensschaden ist, kann der oder die Beschäftigte eine angemessene Entschädigung in Geld verlangen. Die Entschädigung darf bei einer Nichteinstellung drei Monatsgehälter nicht übersteigen, wenn der oder die Beschäftigte auch bei benachteiligungsfreier Auswahl nicht eingestellt worden wäre.
- (3) Der Arbeitgeber ist bei der Anwendung kollektivrechtlicher Vereinbarungen nur dann zur Entschädigung verpflichtet, wenn er vorsätzlich oder grob fahrlässig handelt.
- (4) 1 Ein Anspruch nach Absatz 1 oder 2 muss innerhalb einer Frist von zwei Monaten schriftlich geltend gemacht werden, es sei denn, die Tarifvertragsparteien haben etwas anderes vereinbart. 2 Die Frist beginnt im Falle einer Bewerbung oder eines beruflichen Aufstiegs mit dem Zugang der Ablehnung und in den sonstigen Fällen einer Benachteiligung zu dem Zeitpunkt, in dem der oder die Beschäftigte von der Benachteiligung Kenntnis erlangt.
- (5) Im Übrigen bleiben Ansprüche gegen den Arbeitgeber, die sich aus anderen Rechtsvorschriften ergeben, unberührt.
- (6) Ein Verstoß des Arbeitgebers gegen das Benachteiligungsverbot des § 7 Abs. 1 begründet keinen Anspruch auf Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses, Berufsausbildungsverhältnisses oder einen beruflichen Aufstieg, es sei denn, ein solcher ergibt sich aus einem anderen Rechtsgrund.

§ 12 LGG Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

- (1) Sexuelle Belästigungen sind Diskriminierungen. Es gehört zur Dienstpflicht von Beschäftigten mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen, sexuellen Belästigungen von Beschäftigten entgegenzuwirken und bekannt gewordenen Fällen sexueller Belästigung nachzugehen.
- (2) Sexuelle Belästigungen sind insbesondere unerwünschter Körperkontakt, unerwünschte Bemerkungen, Kommentare und Witze sexuellen Inhalts, Zeigen pornographischer Darstellungen am Arbeitsplatz sowie die Aufforderung zu sexuellen Handlungen, die bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.
- (3) Sexuelle Belästigungen sind Dienstpflichtverletzungen.
- (4) Die Beschwerde von Betroffenen darf nicht zu Benachteiligungen führen.

Schulgesetz von Berlin

§ 2 (1) Jeder junge Mensch hat ein Recht auf zukunftsfähige, diskriminierungsfreie schulische Bildung und Erziehung ungeachtet insbesondere einer möglichen Behinderung, der ethnischen Herkunft, einer rassistischen Zuschreibung, des Geschlechts, der Geschlechtsidentität, der sexuellen Orientierung, des Glaubens, der religiösen oder politischen Anschauungen, der Sprache, der Nationalität, der sozialen und familiären Herkunft seiner selbst und seiner Erziehungsberechtigten oder aus vergleichbaren Gründen

§ 4 (2) ...Schulen sind verpflichtet, Schülerinnen und Schüler vor Diskriminierungen wegen der in § 2 Absatz 1 genannten Gründe zu schützen...

Anlagen

- **Checkliste Selbstreflexionsbogen – bei Verdacht auf Gewalt oder Missbrauch von / durch Mitarbeiter*innen**

Checkliste Selbstreflexionsbogen – bei Verdacht auf Gewalt oder Missbrauch von / durch Mitarbeiter*innen

Vorname und Alter des betroffenen Kindes/ Jugendlichen	
Ort der Beobachtung	
Was habe ich beobachtet bzw. wer hat mir welche Beobachtungen wann und wie mitgeteilt?	
Was lösen diese Beobachtungen bzw. Informationen bei mir aus?	
Mit wem habe ich meine Beobachtungen und Gefühle ausgetauscht? Hat sich dadurch etwas für mich verändert? Wenn ja, was?	
Welche anderen Erklärungsmöglichkeiten für das Verhalten des/der Mitarbeiter*in bzw. Kindes/Jugendlichen sind noch vorstellbar?	
Was ist meine Vermutung oder Hypothese wie sich das Kind/ der Jugendliche weiterentwickelt, wenn alles so bleibt, wie es ist?	
Welche Veränderungen wünsche ich mir für das Kind/ den Jugendlichen?	
Wer im Umfeld des Kindes/ Jugendlichen ist mir als unterstützend genannt worden oder aufgefallen?	
Was ist mein nächster Schritt? Wann werden ich wie weitergehen?	

