



Konzept zum Umgang mit sexueller Belästigung

FÜR MITARBEITENDE AM INSTITUT UND FÜR
TEILNEHMENDE UNSERER BILDUNGSANGEBOTE —

STAND AUGUST 2025

1 Präambel – Haltung und Verantwortung

Als Bildungsinstitut im Gesundheitswesen tragen wir Verantwortung für die Sicherheit und das Wohlergehen aller Menschen, die bei uns lernen oder arbeiten. Wir setzen uns aktiv für ein Umfeld ein, das frei von Diskriminierung, Machtmissbrauch und sexueller Belästigung ist.

Sexuelle Belästigung ist eine Form der Grenzverletzung, die die persönliche Integrität verletzt, das Arbeits- und Lernklima nachhaltig beeinträchtigt und Machtgefälle auf problematische Weise ausnutzt. Sie kann in unterschiedlichsten Formen auftreten – offen oder subtil, einmalig oder systematisch – und betrifft häufig Menschen in Abhängigkeitsverhältnissen.

Wir wissen: Sexuelle Belästigung kann jede Person betreffen – unabhängig von Geschlecht, Alter oder Funktion. Nicht nur Frauen, auch Männer (und alle dazwischen und außerhalb) können betroffen sein. Und selbstverständlich ist uns bewusst, dass nicht „alle Männer“ Täter sind. Es geht nicht um Schuldzuweisungen, sondern um Strukturen, Schutz und Handlungssicherheit.



Gleichzeitig zeigen wissenschaftliche Erkenntnisse und Erfahrungsberichte, dass die Mehrzahl der Betroffenen weiblich ist. Diese Realität nehmen wir ernst, ohne andere Erfahrungen auszuschließen oder zu verharmlosen.

Unser Institut versteht sich als schützender Lern- und Arbeitsraum für alle. Dieses Konzept beschreibt, wie wir mit sexueller Belästigung umgehen – sowohl innerhalb unserer eigenen Organisation als auch in Situationen, in denen Teilnehmende unserer Bildungsangebote uns über Vorfälle in den praktischen Ausbildungs- und Weiterbildungskontexten wie im allgemeinen beruflichen beruflichen Setting berichten.

Wir verpflichten uns zu einem professionellen, sensiblen und klar geregelten Umgang mit solchen Vorfällen – mit dem Ziel, **Betroffene zu schützen, Strukturen zu klären und Prävention zu stärken.**

2 Begriffe und rechtlicher Rahmen

Sexuelle Belästigung bezeichnet jedes **unerwünschte, sexuell bestimmte** Verhalten, das die **Würde der betroffenen Person verletzt**. Dazu zählen etwa anzügliche Bemerkungen, sexuelle Witze, unerwünschte körperliche Berührungen, zweideutige Nachrichten, das Zeigen pornografischen Materials oder andere Formen verbaler, nonverbaler oder körperlicher Übergriffe.

Die gesetzliche Grundlage liefert § 3 Abs. 4 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG):

„Eine Benachteiligung wegen des Geschlechts liegt auch im Falle einer sexuellen Belästigung vor. Eine sexuelle Belästigung ist ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten [...], das bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betroffenen Person verletzt wird.“

KONZEPT ZUM UMGANG MIT SEXUELLER BELÄSTIGUNG

In schwerwiegenderen Fällen kann auch das Strafgesetzbuch (StGB), insbesondere § 184i (sexuelle Belästigung) oder § 177 (sexuelle Nötigung/ Übergriff), Anwendung finden.

Teilnehmende unserer Bildungsangebote sind alle Personen, die sich in einer von uns begleiteten Aus-, Fort- oder Weiterbildung befinden. Dazu zählen Auszubildende, Weiterzubildende und andere Lernende, unabhängig von Alter, Herkunft oder beruflichem Status.

Schutzbefohlene sind in unserem Kontext Personen, die sich in einer Ausbildungsbeziehung zu uns befinden, in der sie auf unsere pädagogische Begleitung, Beurteilung oder Betreuung angewiesen sind. Sie befinden sich regelmäßig in Abhängigkeitsverhältnissen – sei es durch Bewertung, Organisation oder institutionelle Bindung.

3 Geltungsbereich

Dieses Konzept gilt für alle Personen, die im Rahmen unserer Bildungsarbeit miteinander in Kontakt stehen – insbesondere:

- **Mitarbeitende des Instituts**, unabhängig von Arbeitsverhältnis oder Einsatzbereich (z. B. hauptamtliche Lehrende, Verwaltung, Honorarkräfte)
- **Teilnehmende unserer Bildungsangebote**, unabhängig von Ausbildungsstand, Herkunft oder Geschlecht, für Belästigung am Hanse Institut
- **Teilnehmende unserer Bildungsangebote**, die im Rahmen praktischer Einsätze in kooperierenden Einrichtungen belästigt werden, sofern dies durch Teilnehmende an uns herangetragen wird.

Ziel ist es, **klare Verfahrenswege und Zuständigkeiten zu definieren**, um in allen Konstellationen professionell und konsequent reagieren zu können – unabhängig davon, ob wir selbst als Arbeitgeber*in fungieren oder nicht.

INFORMATIONEN

Dieses Werk, einschließlich aller seiner Teile, ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung des Urhebers unzulässig und strafbar. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

HERAUSGEBER:

Hanse Institut Oldenburg – Bildung und Gesundheit gGmbH
Alter Stadthafen 6
26122 Oldenburg

LETZTE ÜBERARBEITUNG:

03.08.2025

KONZEPT ZUM UMGANG MIT SEXUELLER BELÄSTIGUNG

INHALT

1	Verfahren bei sexueller Belästigung innerhalb des Instituts	3
1.1	Mögliche Formen sexueller Belästigung	3
1.2	Meldewege und Ansprechpersonen	3
1.3	Reaktion und Verfahren nach einer Meldung	3
1.4	Handlungspflichten von Führungskräften	4
1.5	Mögliche Massnahmen	4
2	Verfahren bei Meldungen durch Teilnehmende über Vorfälle in externen Arbeitskontexten ..	5
2.1	Mögliche Szenarien	5
2.2	Meldewege und zentrale Ansprechperson	5
2.3	Reaktion und Unterstützung durch das Institut	6
2.4	Grenzen unseres Handelns	6
2.5	Grundprinzipien in jedem Fall	6
3	Vertraulichkeit und Schutz vor Repressalien	7
3.1	Vertraulichkeit	7
3.2	Schutz vor Repressalien	7
3.3	Umgang mit Falschmeldungen	7
4	Prävention und Sensibilisierung	8
4.1	Für Teilnehmende unserer Bildungsangebote	8
4.2	Für Mitarbeitende des Instituts	8
4.3	Gegenüber Einsatzstellen und Kooperationspartner:innen	8
4.4	Sichtbarkeit und Kulturpflege	9
5	Nachsorge und Aufarbeitung	10
5.1	Unterstützung und Begleitung Betroffener	10
5.2	Reflexion und strukturelle Aufarbeitung	10
5.3	Konsequenzen bei strukturellem Versagen	10
5.4	Haltung: aus Vorfällen lernen	11
6	Landesspezifische Anforderungen in Niedersachsen	12
6.1	Niedersächsisches Gleichberechtigungsgesetz (NGG)	12
6.2	Empfehlungen des Niedersächsischen Kultusministeriums	12
6.3	Umsetzung im Institut	12
	Anhang D: Beratungs- und Unterstützungsstellen im Nordwesten Niedersachsens	13
	 Regionale Anlaufstellen (Raum Oldenburg & Nordwesten)	13
	 Überregionale & bundesweite Hilfsangebote	13

KONZEPT ZUM UMGANG MIT SEXUELLER BELÄSTIGUNG

1 VERFAHREN BEI SEXUELLER BELÄSTIGUNG INNERHALB DES INSTITUTS

Sexuelle Belästigung durch oder gegenüber Mitarbeitenden unseres Instituts erfordert eine klare, vertrauliche und verbindliche Reaktion. Unser Ziel ist es, Betroffene zu schützen, Situationen transparent und fair zu klären und eine Wiederholung zu verhindern. Jede Form von Nicht-Handeln durch Führungskräfte oder Kolleg*innen kann als Duldung gewertet werden – dem stellen wir uns aktiv entgegen.

1.1 MÖGLICHE FORMEN SEXUELLER BELÄSTIGUNG

Innerhalb unseres Instituts kann sexuelle Belästigung unter anderem auftreten in Form von:

- **Verbalen Übergriffen**, z. B. anzüglichen Bemerkungen, Kommentaren über Körper oder Kleidung
- **Nonverbalen Handlungen**, z. B. demonstrativem Starren, Gesten mit sexuellem Bezug, dem Zeigen sexueller Inhalte
- **Körperlichen Übergriffen**, z. B. unerwünschtem Berühren, Umarmen, „zufälligen“ Berührungen
- **Digitalen Belästigungen**, z. B. über E-Mail, Messenger oder soziale Medien mit unangemessenen Inhalten

Ob eine Handlung als sexuelle Belästigung gewertet wird, richtet sich **nicht nach der Absicht**, sondern nach der **Wirkung auf die betroffene Person**.

1.2 MELDEWEGE UND ANSPRECHPERSONEN

Alle Mitarbeitenden haben das Recht, sich bei Verdacht oder Erfahrung sexueller Belästigung an eine vertrauensvolle Stelle zu wenden. Folgende Anlaufstellen stehen zur Verfügung:

- eine oder mehrere **interne Vertrauenspersonen**, die benannt und regelmäßig geschult werden
- die **unmittelbare Führungskraft** – sofern kein Interessenkonflikt besteht
- die **Institutsleitung**
- auf Wunsch: externe Beratungsstellen oder eine Ombudsperson (falls vorhanden)

Die meldende Person entscheidet selbst, **wo und bei wem sie sich zuerst meldet**. Alle Gespräche werden streng vertraulich behandelt.

1.3 REAKTION UND VERFAHREN NACH EINER MELDUNG

Nach Eingang einer Meldung gelten folgende Prinzipien:

1. **Vertraulichkeit wahren**
– Es erfolgt keine Weitergabe von Informationen ohne Zustimmung, außer bei gesetzlicher Pflicht.
2. **Betroffene stärken**
– Die betroffene Person erhält Unterstützung, kann eine Vertrauensperson hinzuziehen und muss keine „Beweise“ erbringen.

KONZEPT ZUM UMGANG MIT SEXUELLER BELÄSTIGUNG

3. Verfahren klären

Die Vertrauensperson oder Leitung klärt gemeinsam mit der betroffenen Person das weitere Vorgehen mit Blick auf:

- ein Gespräch mit der beschuldigten Person
- die Dokumentation des Sachverhalts
- mögliche disziplinarische Schritte
- die Einbindung externer Stellen (Beratung, Rechtsbeistand etc.)

4. Neutralität und Fairness wahren

Auch die beschuldigte Person hat das Recht auf Gehör und ein faires Verfahren.

1.4 HANDLUNGSPFLICHTEN VON FÜHRUNGSKRÄFTEN

Führungskräfte haben eine besondere Verantwortung:

- Sie müssen jedem Hinweis **nachgehen** – auch informellen oder anonymen.
- Sie dürfen Hinweise **nicht ignorieren oder relativieren** („Das ist sicher ein Missverständnis“).
- Sie müssen ggf. den Schutz der betroffenen Person **aktiv organisieren** (z. B. räumliche Trennung, Freistellung).
- Sie sind verpflichtet, den Vorgang **nachhaltig zu dokumentieren** und bei Bedarf die Institutsleitung einzubeziehen.

1.5 MÖGLICHE MASSNAHMEN

Je nach Schwere und Kontext der Vorfälle können folgende Maßnahmen ergriffen werden:

- **Klärungsgespräch** mit verbindlicher Vereinbarung von Verhaltensregeln
- **Abmahnung**, Versetzung oder Ausschluss von Veranstaltungen
- **Kündigung oder Vertragsbeendigung** bei schwerwiegenden oder wiederholten Vorfällen
- **Empfehlung einer therapeutischen oder juristischen Begleitung** für Betroffene
- Bei strafrechtlich relevanten Vorfällen kann zudem eine Anzeige bei den zuständigen Behörden erfolgen – auf Wunsch der betroffenen Person oder bei gesetzlicher Pflicht.

Alle Maßnahmen werden dokumentiert und mit der betroffenen Person transparent kommuniziert.

2 VERFAHREN BEI MELDUNGEN DURCH TEILNEHMENDE ÜBER VORFÄLLE IN EXTERNEN ARBEITSKONTEXTEN

Teilnehmende unserer Bildungsangebote verbringen einen erheblichen Teil ihrer Zeit in praktischen Einsatzstellen, auf deren Strukturen, Personal und Kultur wir als Institut keinen unmittelbaren Einfluss haben. Dennoch tragen wir eine pädagogische und ethische Mitverantwortung für das Wohlergehen der uns anvertrauten Personen – insbesondere im Falle sexueller Belästigung durch Dritte.

Unsere Aufgabe ist es, Betroffenen einen **sicheren Raum für Gespräche** zu bieten, sie bei der Einordnung des Erlebten zu unterstützen und im Rahmen unserer Möglichkeiten **schutzorientiert zu intervenieren**.

2.1 MÖGLICHE SZENARIEN

Teilnehmende können von Belästigung oder Grenzverletzungen berichten, etwa:

- durch **Kolleg*innen und andere Mitarbeitende in der Einsatzstelle**
- durch **Patient*innen oder Angehörige**
- durch **andere Auszubildende oder Praktikant*innen**
- durch **strukturelle Duldung** oder fehlende Reaktion auf gemeldete Vorfälle im Praxisteam

2.2 MELDEWEGE UND ZENTRALE ANSPRECHPERSON

Teilnehmende können sich bei Erleben oder Beobachtung sexueller Belästigung im Rahmen ihrer praktischen Einsätze jederzeit an das Institut wenden. Grundsätzlich gilt: **Jede Meldung wird vertraulich behandelt, jede Person wird ernst genommen.**

Als **zentrale Ansprechperson** benennt das Institut eine **fachlich geschulte Vertrauensperson**, die unabhängig vom jeweiligen Praxiseinsatz agiert. Diese Person ist zuständig für:

- die professionelle Einordnung der geschilderten Vorfälle
- die Klärung des weiteren Vorgehens
- die Vermittlung von Unterstützungsangeboten
- die Sicherstellung von Vertraulichkeit und Schutz
- **Achtung: sie erbringt keine therapeutischen Hilfeleistungen.**

Diese Ansprechperson ist **nicht weisungsgebunden**, arbeitet vertraulich und ausschließlich im Interesse der betroffenen Person. Sie kann – mit Zustimmung der betroffenen Person – als Schnittstelle zu weiteren internen oder externen Stellen agieren.

Lehrkräfte und pädagogisch Begleitende sind erste, niedrigschwellige Anlaufstellen. Sie sind verpflichtet, Hinweise **umgehend und diskret an die benannte Ansprechperson weiterzugeben**, sobald ein Verdacht oder eine Schilderung im Raum steht. Sie führen keine eigenen Abklärungen durch, sondern vermitteln den Kontakt zu fachkundiger Unterstützung.

KONZEPT ZUM UMGANG MIT SEXUELLER BELÄSTIGUNG

2.3 REAKTION UND UNTERSTÜTZUNG DURCH DAS INSTITUT

Nach einer Meldung übernimmt die zentrale Ansprechperson in enger Abstimmung mit der betroffenen Person die Koordination des weiteren Vorgehens. Dabei gilt:

1. **Schutz und Gesprächsangebot**
 - Niederschwellige, sichere Gesprächssituation
 - Keine Verpflichtung zur Namensnennung oder Anzeige
 - Hinweise auf externe psychologische oder rechtliche Beratung (falls gewünscht)
2. **Dokumentation**
 - Sachliche, vertrauliche Notiz über Zeitpunkt, Kontext und geschilderten Vorfall
 - Keine Weitergabe ohne Einverständnis – es sei denn, es liegt akute Gefährdung vor
3. **Einbindung externer Einsatzstellen (nur mit Zustimmung)**
 - Kontaktaufnahme mit Praxisanleitung oder Bereichsleitung
 - Sensibilisierung, Klärung der Situation
 - Überprüfung, ob Strukturen zur Aufarbeitung vorhanden sind
4. **Organisation von Alternativen (nur mit Zustimmung)**
 - Unterstützung bei der Beantragung einer Versetzung der betroffenen Person in eine andere Abteilung oder Einrichtung
 - Unterstützung bei Gesprächen vor Ort (nur auf Wunsch)

2.4 GRENZEN UNSERES HANDELNS

Wir weisen explizit darauf hin, dass wir **keine arbeitsrechtliche Macht über die Einsatzstellen** haben. Wir können keine Personalmaßnahmen dort erzwingen. Was wir aber können – und tun:

- Klare Haltung zeigen
- Schutzangebote machen
- Situationen transparent kommunizieren
- Kooperationen infrage stellen, wenn systematisch weggesehen wird

2.5 GRUNDPRINZIPIEN IN JEDEM FALL

- **Die betroffene Person bestimmt das Tempo.** Es gibt keinen Zwang zur Anzeige oder zur Namensnennung.
- **Wir dokumentieren sachlich und vertraulich.**
- **Wir wahren Vertraulichkeit – außer bei akuter Gefährdung.**
- **Wir machen Mut zur Meldung, nicht Druck zur Offenlegung.**

KONZEPT ZUM UMGANG MIT SEXUELLER BELÄSTIGUNG

3 VERTRAULICHKEIT UND SCHUTZ VOR REPRESSALIEN

Der Umgang mit sexueller Belästigung erfordert ein besonders hohes Maß an Sensibilität, Respekt und Vertrauen. Wer über Grenzverletzungen spricht – sei es als betroffene Person oder als Beobachter*in – begibt sich in eine verletzbare Position. Daher verpflichtet sich das Institut zu einem **konsequenten Schutz aller meldenden Personen** und zu einem **vertraulichen Umgang mit allen Informationen**.

3.1 VERTRAULICHKEIT

Alle Meldungen werden **vertraulich behandelt**. Informationen über Personen, Inhalte oder Orte werden **nur weitergegeben, wenn die betroffene Person ausdrücklich zustimmt**, es sei denn, es liegt eine **akute Gefahr für Leib und Leben** vor oder es besteht eine **gesetzliche Offenbarungspflicht** (z. B. bei Minderjährigen oder gravierenden Straftatbeständen).

Die zentrale Ansprechperson unterliegt der **besonderen Schweigepflicht**. Gespräche mit ihr können auch **anonymisiert oder ohne weitere Konsequenzen geführt** werden – insbesondere zur Klärung, ob eine Situation als sexuelle Belästigung einzuordnen ist und welche Handlungsmöglichkeiten bestehen.

Auch bei internen Beratungen oder Verfahren wird nur das **erforderlichste Maß an Informationen** weitergegeben – stets mit größtmöglicher Rücksicht auf die Selbstbestimmung der betroffenen Person.

3.2 SCHUTZ VOR REPRESSALIEN

Niemand darf benachteiligt, bloßgestellt oder sanktioniert werden, weil er oder sie sexuelle Belästigung meldet, beobachtet oder thematisiert. Das gilt unabhängig davon, ob sich ein Verdacht im Nachhinein bestätigt oder nicht.

Dies umfasst unter anderem den Schutz vor:

- Abwertung durch Kolleg*innen oder Vorgesetzte
- Verschlechterung der Benotung, Beurteilung oder Einsatzplanung
- Ausschluss von Lernangeboten
- subtilem Druck, Rückzug von Unterstützung oder Isolation

Sollte es zu Repressalien kommen, gilt dies als eigener schwerwiegender Verstoß gegen die institutsspezifischen Grundsätze und wird arbeitsrechtlich verfolgt.

3.3 UMGANG MIT FALSCHMELDUNGEN

Das Konzept schützt ausdrücklich auch den **guten Ruf beschuldigter Personen**.

Sollte sich herausstellen, dass eine Meldung **vorsätzlich falsch** erfolgt ist, behalten wir uns geeignete pädagogische bzw. disziplinarische Schritte vor. Dies geschieht jedoch nur auf der Grundlage **nachvollziehbarer und eindeutiger Erkenntnisse** – nicht bloß aufgrund von subjektivem Zweifel oder Mehrdeutigkeit.

KONZEPT ZUM UMGANG MIT SEXUELLER BELÄSTIGUNG

4 PRÄVENTION UND SENSIBILISIERUNG

Sexuelle Belästigung zu verhindern, bedeutet mehr als zu reagieren: Prävention heißt, eine Kultur des Respekts, der Grenzachtung und des bewussten Umgangs mit Macht und Nähe zu fördern – und das sichtbar, verbindlich und regelmäßig.

Als Bildungsinstitut mit Verantwortung für Lern- und Arbeitsräume gestalten wir Prävention auf drei Ebenen: **für unsere Teilnehmenden, für unsere Mitarbeitenden und gegenüber unseren Kooperationspartnern.**

4.1 FÜR TEILNEHMENDE UNSERER BILDUNGSANGEBOTE

- **Aufklärung über Rechte und Meldewege**
 - Zu Beginn jedes Bildungsangebots erhalten Teilnehmende Informationen über das Thema sexuelle Belästigung, die zentrale Ansprechperson und mögliche Schritte im Fall einer Meldung.
 - Diese Informationen sind **niedrigschwellig, verständlich und sichtbar** – etwa durch Plakate, Handouts oder Website-Inhalte.
- **Thematische Einbindung in den Unterricht**
 - Aspekte wie professionelle Nähe, Kommunikation, Körpersprache, Macht und Rollenklarheit werden im Fachunterricht thematisiert – z. B. im Rahmen von Berufsethik, Pflegepraxis oder Kommunikationstrainings.
- **Stärkung der Selbstwirksamkeit**
 - Teilnehmende werden dazu ermutigt, eigene Grenzen wahrzunehmen und zu setzen. Rollenspiele, Reflexionsübungen oder die Diskussion von Fallbeispielen helfen, Handlungssicherheit aufzubauen.

4.2 FÜR MITARBEITENDE DES INSTITUTS

- **Regelmäßige Schulungen und Sensibilisierung**
 - Alle Mitarbeitenden erhalten in angemessenen Abständen Fortbildungen zu Themen wie:
 - Formen und Dynamiken sexueller Belästigung
 - Gesprächsführung bei Verdacht oder Offenbarung
 - Reaktionspflicht und Dokumentation
 - Machtverhältnisse und Nähe in Bildungskontexten
- **Klare Kommunikation der Verantwortung**
 - Allen Lehr- und Leitungspersonen wird deutlich gemacht: Es ist ihre Aufgabe, hinzusehen, strukturell zu schützen und Hinweise ernst zu nehmen – auch bei Unsicherheit.
- **Supervision und kollegiale Beratung**
 - Für herausfordernde Situationen stehen Austauschformate zur Verfügung, in denen Fallbesprechungen unter Wahrung der Vertraulichkeit möglich sind.

4.3 GEGENÜBER EINSATZSTELLEN UND KOOPERATIONSPARTNER:INNEN

- **Transparente Kommunikation unserer Haltung**
 - Wir machen in Kooperationsgesprächen, Praktikumsvereinbarungen oder Einführungstagen deutlich, dass sexuelle Belästigung für uns nicht tolerierbar ist.
 - Wir erwarten von unseren Partner:innen Strukturen, die Schutz und Aufarbeitung ermöglichen – oder sind bereit, gemeinsam an Verbesserungen zu arbeiten.

KONZEPT ZUM UMGANG MIT SEXUELLER BELÄSTIGUNG

- **Ansprechbarkeit signalisieren**
 - Praxisstellen werden über unsere Ansprechperson oder die Geschäftsführung informiert. Auch externe Beteiligte dürfen sich an sie wenden, wenn sie Hinweise erhalten.
-

4.4 SICHTBARKEIT UND KULTURPFLEGE

- Wir nutzen **sichtbare Formate** (z. B. Aushänge, Website, Veranstaltungsflyer), um das Thema enttabuisiert und klar im Alltag zu verankern.

Wir schaffen eine Kultur, in der **Fehler besprechbar, Grenzen thematisierbar und Hinweise willkommen** sind – ohne Schuldzuweisungen, aber mit klarer Haltung.

5 NACHSORGE UND AUFARBEITUNG

Der Umgang mit sexueller Belästigung endet nicht mit der Klärung eines konkreten Vorfalls. Als Bildungsinstitut übernehmen wir auch Verantwortung für die **Nachsorge betroffener Personen**, die **Reflexion des Geschehenen im Team** und die **Weiterentwicklung unserer Strukturen**, um künftige Vorfälle zu vermeiden.

5.1 UNTERSTÜTZUNG UND BEGLEITUNG BETROFFENER

- **Individuelle Nachsorgegespräche**
 - Die zentrale Ansprechperson bietet betroffenen Teilnehmenden oder Mitarbeitenden weiterführende Gespräche an, auch nach Abschluss der Akutphase. Ziel ist die Stabilisierung, Orientierung und gegebenenfalls Vermittlung an externe Fachstellen (z. B. Psychosoziale Beratung, Trauma-Fachberatung, Rechtsberatung).
 - **Langfristige Ansprechbarkeit**
 - Auch Wochen oder Monate nach einem Vorfall können sich Betroffene erneut an die Ansprechperson wenden, z. B. wenn sich Auswirkungen zeigen oder neue Fragen auftauchen.
-

5.2 REFLEXION UND STRUKTURELLE AUFARBEITUNG

- **Kollegiale Nachbereitung (ohne Bruch der Vertraulichkeit)**
 - Bei Bedarf werden anonymisierte Fallreflexionen oder Supervisionen angeboten, um Unsicherheiten zu besprechen, Lernprozesse zu ermöglichen und Handlungssicherheit im Team zu stärken.
 - **Lernprozesse dokumentieren**
 - Erkenntnisse aus Vorfällen werden genutzt, um interne Schulungsbedarfe zu erkennen, Abläufe zu verbessern und ggf. Kooperationen kritisch zu prüfen.
 - **Evaluation der Maßnahmen**
 - Die Reaktion auf Vorfälle wird intern reflektiert:
 - Waren die Verfahren klar genug?
 - Wurden Betroffene ausreichend geschützt?
 - Welche Verbesserungspotenziale gibt es?
-

5.3 KONSEQUENZEN BEI STRUKTURELLEM VERSAGEN

- **Folgen für Kooperationspartner**
 - Wenn Einrichtungen im praktischen Ausbildungskontext trotz Hinweisen strukturell untätig bleiben, keine Schutzmaßnahmen ergreifen oder Betroffene benachteiligen, kann das Institut die Zusammenarbeit überdenken oder beenden.
- **Konsequenzen im Team**
 - Werden innerhalb des Instituts Pflichtverletzungen im Umgang mit Hinweisen festgestellt (z. B.

KONZEPT ZUM UMGANG MIT SEXUELLER BELÄSTIGUNG

Ignorieren, Bagatellisieren, Schutzverweigerung), werden diese arbeitsrechtlich geprüft und – je nach Schwere – sanktioniert.

5.4 HALTUNG: AUS VORFÄLLEN LERNEN

Wir streben keine perfekte Fehlerfreiheit an, sondern eine **offene, selbstkritische und handlungsfähige Haltung**. Sexualisierte Grenzverletzungen lassen sich nicht durch Konzepte allein verhindern – aber durch klare Positionierung, konsequentes Handeln und kontinuierliche Lernbereitschaft schaffen wir den bestmöglichen Schutz für alle Beteiligten.

KONZEPT ZUM UMGANG MIT SEXUELLER BELÄSTIGUNG

6 LANDESSPEZIFISCHE ANFORDERUNGEN IN NIEDERSACHSEN

Als Bildungsinstitut mit Sitz in Niedersachsen orientieren wir uns zusätzlich zu den bundesgesetzlichen Vorgaben an den spezifischen landesrechtlichen Regelungen und Empfehlungen des Landes Niedersachsen.

6.1 NIEDERSÄCHSISCHES GLEICHBERECHTIGUNGSGESETZ (NGG)

Das NGG verpflichtet öffentliche und öffentlich geförderte Bildungseinrichtungen, **aktive Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung zu ergreifen**. Dazu zählen insbesondere:

- die Benennung von **verantwortlichen Stellen oder Personen**
- die Verpflichtung zur **Förderung von Gleichstellung und Diskriminierungsfreiheit**
- die Möglichkeit, Maßnahmen in Dienst- bzw. Kooperationsvereinbarungen zu verankern

Unser Institut versteht diese Vorgaben als Teil seines gesetzlichen und ethischen Auftrags.

6.2 EMPFEHLUNGEN DES NIEDERSÄCHSISCHEN KULTUSMINISTERIUMS

Das **MK Niedersachsen** stellt mit der „*Handreichung für die Schulpraxis zum Umgang mit sexuellen Grenzverletzungen*“ eine fundierte Orientierungshilfe zur Verfügung¹. Wir übernehmen daraus folgende Grundprinzipien:

- **Klare Strukturen und Verfahren** bei Verdachtsfällen
- **Regelmäßige Sensibilisierung** durch Fortbildungen und Kommunikation
- **Stärkung der professionellen Haltung** im Umgang mit Macht und Nähe

6.3 UMSETZUNG IM INSTITUT

Zur Erfüllung der landesspezifischen Anforderungen verpflichtet sich das Institut zu:

- der Entwicklung, regelmäßigen Überprüfung und Weiterentwicklung eines **verbindlichen Schutzkonzepts**
- der **Benennung einer unabhängigen Ansprechperson** mit Beratungskompetenz
- der **Dokumentation aller Vorfälle und Maßnahmen** nach datenschutzkonformer Praxis
- der aktiven Kommunikation unserer Haltung in die **praktischen Ausbildungskontexte** hinein
- der Zusammenarbeit mit externen Fachstellen bei Bedarf

1

https://www.mk.niedersachsen.de/download/134942/Handreichung_fuer_die_Schulpraxis_Umgang_mit_sexuellen_Grenzverletzungen_in_niedersaechsischen_Schulen_.pdf?utm_source=chatgpt.com

KONZEPT ZUM UMGANG MIT SEXUELLER BELÄSTIGUNG

ANHANG D: BERATUNGS- UND UNTERSTÜTZUNGSSTELLEN IM NORDWESTEN NIEDERSACHSENS

Beratung, Begleitung und Unterstützung bei sexueller Belästigung, Gewalt oder Unsicherheiten im beruflichen und privaten Umfeld – vertraulich, kostenfrei und auf Wunsch anonym.

REGIONALE ANLAUFSTELLEN (RAUM OLDENBURG & NORDWESTEN)

WILDWASSER OLDENBURG E.V.

Fachberatungsstelle gegen sexualisierte Gewalt (für FLINTA*-Personen)

Bloherfelder Straße 2, 26129 Oldenburg

 0441 16656 wildwasser-oldenburg.de

Offene Sprechstunde: Mittwoch 16:30–17:30 Uhr

OPFERHILFEBÜRO OLDENBURG

Psychosoziale Beratung & Prozessbegleitung für alle Betroffenen von Straftaten

Cloppenburger Straße 323, 26133 Oldenburg

 0441 96971210  poststelleoldenburg@opferhilfe.niedersachsen.de

BISS OLDENBURG/AMMERLAND

Beratungs- und Interventionsstelle bei häuslicher Gewalt und Stalking

 0441 2353798  biss.oldbg-ammerland@web.de

Telefonsprechzeiten: Di 14–16 Uhr, Do 9–11 Uhr

FRAUEN- UND MÄDCHENTELEFON AUFWIND (LANDKREIS OLDENBURG)

Für Mädchen ab 13 Jahren, Frauen, Angehörige und Fachkräfte

 04431 7380820  aufwind@oldenburg-kreis.de

Auch in leichter Sprache, barrierefrei

ÜBERREGIONALE & BUNDESWEITE HILFSANGEBOTE

HILFETELEFON „GEWALT GEGEN FRAUEN“

Beratung – anonym, mehrsprachig, rund um die Uhr

 08000 116 016 hilfetelefon.de

HILFETELEFON SEXUELLER MISSBRAUCH

Für Betroffene, Angehörige und Fachkräfte

 0800 22 55 530 hilfe-telefon.de

ANLAUFSTELLE DES NIEDERSÄCHSISCHEN KULTUSMINISTERIUMS

Für Fälle in schulischen oder ausbildungsbezogenen Kontexten

 0511 120 7120  anlaufstelle@mk.niedersachsen.de

[zur Website](#)

KONZEPT ZUM UMGANG MIT SEXUELLER BELÄSTIGUNG

Verabschiedet unter Beteiligung von:

Simon Ludwig-Pricha

Falko Orzessek

Silvia Sommer

Sabine Kretschmar

Sandra Wiedau-Neumann

Kerstin Friebe

Stefan Westerholt

Martin Faqeri

Elfi Vogel

Michelle Röhrich

Dirk Rathjens

Beate Kluisman

Carola Dargel-Lapp

Swetlana Bossert

Catrin Ortmann-Lekzick

Regina Nerker

Sabina Tapkenhinrichs

Laura Wolters

Christian Johannßen

Sarah Langenbuch

Ellen Kaufmes