

Im Spannungsfeld von Nähe und Distanz

Wie Schutzkonzepte sexualisierter Gewalt in Institutionen entgegenwirken

Yvonne Kneubühler und Julia Sumi

Zusammenfassung

Menschen mit Behinderungen sind besonders häufig von sexualisierter Gewalt betroffen. Täter:innen gehen dabei oft systematisch vor («Grooming»): Sie bauen Vertrauen auf, verschieben schrittweise Grenzen und isolieren Betroffene. Schutzkonzepte sollen solche Taten erschweren und Grenzverletzungen früh sichtbar machen. Dazu gehören Risikoanalysen, ein Verhaltenskodex, Schulungen, direkte Prävention, sorgfältiges Personalmanagement sowie klare Melde- und Krisenstrukturen. Zentral sind Sensibilisierung, eine offene Fehlerkultur und die Stärkung der Selbstbestimmung von Betroffenen.

Résumé

Les personnes en situation de handicap sont particulièrement exposées aux violences sexuelles. Les autrices et auteurs de ces violences procèdent de manière systématique (« grooming ») : elles et ils instaurent un climat de confiance avec leurs cibles, franchissent progressivement leurs limites et les isolent. Les dispositifs de protection doivent faire obstacle à ces actes et détecter rapidement les transgressions des limites. Ils comprennent notamment des analyses des risques, un code de bonne conduite, des formations, de la prévention directe, un encadrement rigoureux du personnel ainsi que des procédures claires de signalement et de gestion crise. La sensibilisation, une culture positive face à l'erreur et le renforcement de l'autodétermination des personnes concernées sont essentiels.

Keywords: Gewalt, Missbrauch, Grooming, Prävention, Schutzkonzept, Institution / violence, abus, grooming, prévention, dispositif de protection, institution

DOI: <https://doi.org/10.57161/z2026-06-04>

Schweizerische Zeitschrift für Heilpädagogik, Jg. 32, 06/2026



Grooming: der schrittweise Distanzverlust

Menschen mit Behinderungen sind überdurchschnittlich häufig von sexualisierter Gewalt betroffen. Eine aktuelle Studie aus Deutschland zeigt, dass rund ein Drittel der Frauen und bis zu 13 Prozent der Männer mit Behinderungen in ihrer Kindheit sexuellen Missbrauch durch Erwachsene erlebt haben (Schrötte et al., 2024).

Sexualisierte Gewalt in einem Abhängigkeitsverhältnis zwischen Erwachsenen und begleiteten Personen unterscheidet sich grundlegend von anderen Formen der Gewalt. Die ihr zugrunde liegenden Mechanismen folgen einer spezifischen Dynamik: Einerseits sind die Übergriffe in der Regel keine Gelegenheitstaten, sondern langfristig geplant. Andererseits finden sie im Verborgenen statt – sexuelle Ausbeutung ist ein Vier-Augen-Delikt.

Die systematische Vorbereitung einer sexualisierten Gewalttat wird als «Grooming» bezeichnet. Der Begriff beschreibt den Prozess, in dem Tatpersonen Vertrauen bei ihren potenziellen Opfern aufbauen und eine Beziehung zu ihnen herstellen. Parallel dazu werten sie zum Teil andere Bezugspersonen schrittweise ab und isolieren das Opfer sozial. In der Folge kommt es meist zu ersten subtilen, scheinbar harmlosen Grenzverletzungen, etwa in Form von Kosenamen, mehrdeutigen Nachrichten oder unangemessenen Berührungen. So verschieben Tatpersonen die Grenzen der betreuten Person sowie der Institution und normalisieren Distanzverluste, bis es schliesslich zu sexuellen Übergriffen oder Gewalttaten kommt (Winters et al., 2020).

Die Tatpersonen verpflichten ihre Opfer oft dazu, die Tat(en) geheim zu halten. Sie bringen sie zum Schweigen, indem sie sie einschüchtern oder ihnen drohen. Oft kommt es zu einer gezielten Schuldumkehr: Die Verantwortung für die Tat

wird den Betroffenen zugeschoben. Die Tatpersonen deuten die Situation um, verdrehen Tatsachen und lassen die Opfer durch gezielte Manipulation im Glauben, dass sie den Missbrauch zugelassen oder gar gewollt haben. Dadurch lösen sie Schuldgefühle und Scham aus, die dazu beitragen, dass die Betroffenen schweigen.

Aufgrund dieser Mechanismen ist sexuelle Ausbeutung von aussen kaum erkennbar. Die Prävention sexueller Ausbeutung zielt deshalb nicht darauf ab, Tatpersonen zu identifizieren oder ihr manipulatives Verhalten zu entlarven. Dies ist kaum möglich und würde eine Kultur des Misstrauens begünstigen. Vielmehr soll das Vorgehen von Tatpersonen erschwert werden, beispielsweise durch Sensibilisierung, eine klare Haltung, Qualitätsstandards und veränderte Bedingungen. So sollen Taten verhindert werden. Genau hier setzen Präventionsmassnahmen und Schutzkonzepte an. Einerseits erhöhen sie die Schwellen für Grooming und machen es somit schwieriger, Taten vorzubereiten. Andererseits senken sie die Schwelle dafür, Distanzverluste und Grenzverletzungen aufzudecken (Caspari, 2021).

Die Bausteine eines umfassenden Schutzkonzepts

Die Erarbeitung eines Schutzkonzepts beginnt jeweils mit einer Standortbestimmung: In dieser Phase werden die bestehenden Schutzmassnahmen einer Institution oder Organisation ermittelt und geprüft. Schutzkonzepte setzen sich aus unterschiedlichen Handlungsfeldern zusammen (Fegert et al., 2018; Caspari, 2021), die im Folgenden erläutert werden.

Risikomanagement

Eine umfassende Risikoanalyse von heiklen Situationen ist die Grundlage für ein zielführendes Risikomanagement. Es handelt sich dabei um Situationen im beruflichen Alltag, die Nähe voraussetzen und somit ein erhöhtes Risiko für Grenzüberschreitungen und Manipulation bergen. Emotionale und physische Nähe sind in der Beziehungsarbeit von zentraler Bedeutung. Sie entstehen beispielsweise in Einzeltherapien oder Austauschgesprächen, aber auch bei der Körperpflege oder beim Wechseln von Einlagen.

Wichtig ist, Nähe und somit Risikosituationen nicht zu vermeiden, sondern sie bewusst zu reflektieren und professionell zu gestalten (Volmer, 2019). In einem ersten Schritt müssen Risikosituationen in der eigenen Organisation identifiziert werden. Dies geschieht in einem partizipativen Prozess, in den die Fachpersonen der Institution sowie die Schutzbefohlenen involviert sind. Hier gilt es, möglichst konkret zu werden: In welchen alltäglichen Situationen entsteht in unserer Institution Nähe zwischen Betreuungspersonen und Kindern, Jugendlichen sowie Erwachsenen mit Behinderungen? Welche Tätigkeitsfelder könnten für Tatpersonen besonders attraktiv sein, um Abhängigkeiten zu schaffen (z. B. durch Geschenke), grosse Nähe aufzubauen (z. B. durch Umarmungen) oder sich der kollegialen Kontrolle im Team zu entziehen (z. B. durch die Kontaktaufnahme über *Social Media*)? In einem zweiten Schritt wird der Umgang mit diesen Situationen definiert und es werden Haltungen sowie verbindliche Standards des professionellen Handelns erarbeitet. Diese legen fest, wie sich die Beteiligten in Risikosituationen verhalten wollen. Auch hier ist es wichtig, konkret zu werden (Limita, 2017).

Nähe und somit Risikosituationen sollten nicht vermieden, sondern bewusst reflektiert und professionell gestaltet werden.

Die Standards werden in einem bereichsspezifischen Verhaltenskodex gesammelt und verschriftlicht. Beispielsweise wird darin der Umgang mit der Privat- und Intimsphäre von Schutzbefohlenen festgelegt. Bei der Formulierung von Standards spielen unterschiedliche Aspekte eine Rolle. Wichtig ist, dass sich alle Beteiligten ihrer Rolle bewusst sind und klar zwischen beruflichem Auftrag und Privatleben unterscheiden. Die Rolle und die damit verbundenen Aufgaben definieren den Umgang mit den zu betreuenden Personen. Zudem ist es zentral, die Bedürfnisse der Schutzbefohlenen in den Fokus zu rücken. Im Spannungsfeld von Nähe und Distanz ist ihr Wohl zu priorisieren und ihre (körperliche) Integrität jederzeit zu respektieren und zu schützen.

Mit dem Verhaltenskodex wird eine Grundlage für alle Beteiligten geschaffen, um irritierende und problematische Verhaltensweisen sachlich ansprechen zu können. Ob dies in der Praxis gelingt, hängt zum einen davon ab, ob geeignete Gefässe für Reflexion und Austausch bestehen, und zum anderen vom kulturellen Klima innerhalb der Organisation. Entscheidend ist dabei, ob Grenzüberschreitungen offen und ohne Angst vor Sanktionen angesprochen werden können (Edmondson, 2020). Eine gelebte Feedback- und Fehlerkultur schützt sowohl potenzielle Opfer vor Übergriffen als auch Mitarbeitende vor Missverständnissen und Fehlinterpretationen. Zudem sorgt sie dafür, dass das Thema bei allen Beteiligten präsent bleibt.

Lernmanagement

Ein wesentlicher Aspekt gelingender Prävention ist die kontinuierliche Auseinandersetzung mit dem Thema. Sie ist Teil des sogenannten Lernmanagements. Dieses umfasst die Sicherung und Weitervermittlung von Wissen sowie regelmässige Schulungen und Weiterbildungen (Limita, 2014). Denn nur, wer sensibilisiert ist und über bestimmte Kompetenzen verfügt, kann Präventionsmassnahmen gezielt umsetzen. Um sicherzustellen, dass das Know-how innerhalb einer Organisation aktuell bleibt, sind unterschiedliche Massnahmen erforderlich.

Neue Mitarbeitende müssen ins Thema eingeführt und über geltende Richtlinien und Standards informiert werden. Bestehende Mitarbeitende sollten zusätzlich zu Sensibilisierungsschulungen im Rahmen unterschiedlicher Gefässe wie Teamsitzungen oder Inter- und Supervisionen die Möglichkeit haben, sich regelmässig zum Thema auszutauschen. Für Schlüsselpersonen wie beispielsweise Präventionsverantwortliche sollten Organisationen in gewissen Abständen Weiterbildungskurse zur Wissenssicherung und -vertiefung anbieten. Gleichzeitig gilt es, Informationen zu den Präventionsmassnahmen für alle – Mitarbeitende, freiwillig Engagierte, Schutzbefohlene und deren Umfeld – zielgruppengerecht zur Verfügung zu stellen.

Wichtig ist, dass die Informationen verständlich aufbereitet werden. Die Bedürfnisse der betreuten Personen müssen berücksichtigt werden. Informationen sollten auch in einfacher Sprache oder in Form von Piktogrammen zur Verfügung stehen. Es ist hilfreich, organisationsübergreifend eine Sprache zu etablieren, die es Betroffenen ermöglicht, über Grenzen, Grenzverletzungen, Gewalterfahrungen oder Missbrauch zu berichten.

Direkte Prävention

Zur direkten Prävention gehört die Etablierung einer gemeinsamen Sprache, damit Betroffene von ihren Erfahrungen berichten können. Zudem gehört die Entwicklung von Selbstkompetenzen im Umgang mit Nähe, Distanz und Grenzsetzung dazu. Die direkte Prävention basiert auf der sogenannten 7-Punkte-Prävention. Dabei handelt es sich um sieben Botschaften, die Schutzbefohlene ermächtigen und ihre Abwehrkompetenzen fördern:

- Mein Körper gehört mir.
- Ich entscheide, welche Berührungen und Situationen für mich angenehm und welche unangenehm sind.
- Ich habe das Recht auf ein Nein – auch gegenüber Erwachsenen.
- Meine Gefühle verdienen Respekt – auch Gefühle wie Trauer, Angst, Scham oder Ekel.
- Es gibt gute Geheimnisse, die mich fröhlich und stark machen, und es gibt schlechte Geheimnisse, die mich ängstlich, traurig oder unsicher machen.
- Ich habe das Recht auf Hilfe – Hilfe holen ist kein Verrat.
- Ich bin nie schuld, wenn Erwachsene meine Grenzen verletzen.

Diese Botschaften können Schutzbefohlenen auf unterschiedliche Art und Weise nähergebracht werden. Betreuungspersonen sollten diese im Alltag vorleben, indem sie ihre eigenen Grenzen klar benennen und gleichzeitig die Gefühle oder ein Nein ihres Gegenübers respektieren. Andererseits können sie mithilfe von Büchern oder Beispielsituationen mit den Schutzbefohlenen diskutiert werden.

Personalmanagement

Trotz direkter Prävention bleibt die Verantwortung für den Schutz von Menschen mit Behinderungen bei den Betreuungspersonen, insbesondere jedoch bei den Führungspersonen einer Organisation. Damit kommen wir zu einem weiteren wichtigen Bestandteil eines Schutzkonzepts: dem Personalmanagement. Bei der Rekrutierung von Personal ist es hilfreich, als Institution eine bestimmte Grundhaltung nach aussen zu tragen. Je sichtbarer die Präventionsmassnahmen sind, die eine Organisation etabliert hat, desto abschreckender wirkt dies auf potenzielle Tatpersonen.

Folgende Faktoren unterstützen zudem bei der Personalauswahl. So sollte beispielsweise das Thema «Nähe und Distanz» sowohl im Bewerbungsgespräch als auch beim Einholen von Referenzen angesprochen werden. Bei Personen, die Kinder, Jugendliche oder Erwachsene mit Behinderungen betreuen, sollte im Bewerbungsprozess ein Privat- und Sonderprivatauszug¹ eingeholt werden. Der Verhaltenskodex mit integrierter Schutzzerklärung sollte als Bestandteil des Arbeitsvertrags unterschrieben werden. Damit verpflichten sich Mitarbeitende zur Einhaltung der definierten Richtlinien. Gleichzeitig wird deutlich gemacht, dass wiederholtes Missachten von Standards, das nicht schlüssig begründet werden kann, zu arbeitsrechtlichen Auflagen, Sanktionen oder der Auflösung des Arbeitsverhältnisses führen kann (Limita, 2019).

Melde- und Krisenmanagement

Es braucht niederschwellige Meldestrukturen, damit Übertretungen und Verstösse gemeldet und somit sichtbar werden. Es gilt, Ansprechpersonen und Meldewege zu definieren. Die Ansprechpersonen müssen für Mitarbeitende der Institution und Schutzbefohlene sowie deren Angehörige und das private Umfeld gleichermassen erreichbar sein (Limita, 2015).

Um Übertretungen und Verstösse sichtbar zu machen, braucht es niederschwellige Meldestrukturen.

Für einen umfassenden Schutz vor sexueller Ausbeutung ist es elementar, dass Organisationen ihre Mitarbeitenden und freiwillig Engagierten verpflichten, bei Kenntnis von oder Verdacht auf sexuelle Ausbeutung die Meldestelle oder die Leitung zu informieren (Enders, 2012; Wolff et al., 2017). Sie sollen die Meldestelle jedoch auch bei Unsicherheiten oder Fragen hinzuziehen können. Dasselbe gilt für Schutzbefohlene und ihr Umfeld. Meldungen müssen dabei ernst genommen werden, auch wenn sie auf den ersten Blick harmlos scheinen.

Bei einem Verdacht auf eine Straftat ist die interne Ansprechperson verpflichtet, den Krisenstab zu informieren. Das genaue Vorgehen und die entsprechenden Zuständigkeiten eines Krisenstabs werden im Krisenkonzept einer Organisation definiert.

Ein Krisenstab hat drei zentrale Aufgaben: *Care*, *Command* und *Communication*. Der Krisenstab ist also für die Unterstützung der Opfer, aber auch der anderen Beteiligten wie beispielsweise der meldenden Person(en) verantwortlich. Er fällt alle anstehenden Entscheidungen und ist für die interne und externe Kommunikation zuständig. Für alle drei Bereiche definiert der Krisenstab externe Fachstellen, die beigezogen werden können. Hierbei kann es sich um Opferberatungsstellen und Kinderschutzgruppen, Kriseninterventionsfachstellen oder die zuständigen Abteilungen der Kantonspolizei handeln (Limita, 2016).

Nachsorge

Ein Vorfall sexualisierter Gewalt erschüttert eine Organisation, ihr gesamtes Team, die betreuten Personen und deren Umfeld in ihrem Kern. Er hinterlässt Unsicherheit, Misstrauen, Angst, Ungläubigkeit, Wut und Schuldgefühle.

¹ Ein Sonderprivatauszug ist eine spezielle Form des Schweizer Strafregistrauszugs. Er enthält im Gegensatz zum normalen Privatauszug ausschliesslich Urteile, die ein Berufs-, Tätigkeits- oder Kontakt- und Rayonverbot zum Schutz von Minderjährigen und besonders schutzbedürftigen Personen beinhalten.

Betroffenen und auch weiteren involvierten Personen sollte direkt nach einem Vorfall ein Gespräch angeboten werden, das der emotionalen Entlastung dient. In der Folge sollten weiterführende Nachsorgeangebote zur Verfügung gestellt werden; sei es in Form von Austausch im Team, mit Vorgesetzten oder im Rahmen professioneller Beratung und Betreuung. Auch die anschliessende individuelle und institutionelle Aufarbeitung des Vorfalls ist unabdingbar. Alle Beteiligten müssen die Möglichkeit haben, das Erlebte zu verarbeiten. Nur so ist eine schrittweise Rückkehr in den Alltag möglich (Caspari, 2021).

Erst in einem zweiten Schritt erfolgt der Blick nach vorne: Welche Erkenntnisse ziehen wir als Organisation aus dem Vorfall? Welche Strukturen – oder fehlenden Strukturen – haben diese Tat ermöglicht? Dabei spielt es keine Rolle, ob strafrechtliche oder allenfalls arbeitsrechtliche Massnahmen eingeleitet wurden. Auch wenn sich ein Verdacht nicht erhärtet hat, ist eine sorgfältige und systematische Evaluation sinnvoll.

Fazit

Ein wirkungsvolles Schutzkonzept besteht somit aus einem Strauss unterschiedlicher Massnahmen, die partizipativ erarbeitet und umgesetzt werden. Die Erarbeitung eines solchen Konzepts ist in die Organisationsentwicklung eingebettet. Es erfordert Zeit, Ressourcen und Engagement, das Konzept institutionell zu verankern, stetig weiterzuentwickeln und zu optimieren. Zudem braucht es den Willen der Organisation und ihrer Mitarbeitenden, sich immer wieder selbstkritisch mit der eigenen Rolle und der damit einhergehenden Macht auseinanderzusetzen (Limita, 2025).

Limita ist das führende Kompetenzzentrum zur Prävention sexueller Ausbeutung von Kindern, Jugendlichen und Menschen mit Behinderungen. Seit über 25 Jahren unterstützt die Fachstelle Organisationen, Institutionen und Behörden aus der gesamten Deutschschweiz bei der Erarbeitung, Umsetzung und nachhaltigen Verankerung wirkungsvoller Präventionsmassnahmen und umfassender Schutzkonzepte. Weiterführende Fachtexte finden Sie unter «Publikationen» auf www.limita.ch.



Yvonne Kneubühler
Geschäftsführerin
Fachstelle Limita
y.kneuebuehler@limita.ch



Julia Sumi
Verantwortliche Fundraising
und Kommunikation
Fachstelle Limita
j.sumi@limita.ch

Literatur

- Caspari, P. (2021). *Sexualisierte Gewalt. Aufarbeitung und Bewältigung aus einer reflexiv-sozialpsychologischen Perspektive*. DGVt.
- Edmondson, A. (2020). *Die angstfreie Organisation. Wie Sie psychologische Sicherheit am Arbeitsplatz für mehr Entwicklung, Lernen und Innovation schaffen*. Vahlen.
- Enders, U. (2012). *Grenzen achten. Schutz vor sexuellem Missbrauch in Institutionen. Ein Handbuch für die Praxis*. Kiepenheuer & Witsch.
- Fegert, J., Kölch, M., König, E., Harsch, D., Witte, S. & Hoffmann, U. (Hrsg.) (2018). *Schutz vor sexueller Gewalt und Übergriffen in Institutionen: Für die Leitungspraxis in Gesundheitswesen, Jugendhilfe und Schule*. Springer.

- Limita (2014). *Fallen erkennen – strategisch handeln*. Fachstelle Limita. <https://limita.ch/app/uploads/2020/02/Limita-Leitartikel-2014.pdf>
- Limita (2015). *Beschwerden erleichtern – Meldungen bearbeiten*. Fachstelle Limita. https://limita.ch/app/uploads/2019/12/Leitartikel_2015.pdf
- Limita (2016). *Vermutung oder Verdacht?* Fachstelle Limita. https://limita.ch/app/uploads/2019/12/Leitartikel_2016.pdf
- Limita (2017). *Risikosituationen transparent gestalten*. Fachstelle Limita. https://limita.ch/app/uploads/2019/12/Leitartikel_2017.pdf
- Limita (2019). *Macht reflektieren und verantworten*. Fachstelle Limita. https://limita.ch/app/uploads/2020/04/Limita-Leitartikel_2019_Macht.pdf
- Limita und MachtRaum (2025). *Schutzprozesse zur Prävention von Grenzverletzungen und Machtmissbrauch*. Fachstelle Limita und MachtRaum. https://limita.ch/praevention-von-machtmissbrauch_a3-pdf
- Schrötte, M., Arnis, M., Kraetsch, C., Homann, T., Weis, C., Herl, T., La Guardia, T. & Lehmann, C. (2024). *Gewalt und Gewaltschutz in Einrichtungen der Behindertenhilfe*. Institut für empirische Soziologie (IfeS) an der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg.
- Volmer, J. (2019). *Taktvolle Nähe: Vom Finden des angemessenen Abstands in pädagogischen Beziehungen*. Psychosozial-Verlag.
- Winters, G. M., Jeglic, E. L. & Kaylor, L. E. (2020). Validation of the Sexual Grooming Model of Child Sexual Abusers. *Journal of Child Sexual Abuse*, 29 (7), 855–875.
- Wolff, M., Schröer, W. & Fegert, J. M. (Hrsg.) (2017). *Schutzkonzepte in Theorie und Praxis. Ein beteiligungsorientiertes Werkbuch*. Beltz Juventa.