

Aus Respekt.

Gemeinsam stark gegen sexualisierte Gewalt.



Leitfaden für haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitende

Impressum

Aus Respekt. Gemeinsam stark gegen sexualisierte Gewalt.

1. Auflage 2015

Herausgeber

Deutsches Rotes Kreuz, Landesverband Rheinland-Pfalz e.V.,
Mitternachtsgasse 4, 55116 Mainz

Projektkoordination

Kathrin Möller

Steuerungsgruppe

Ina Detzler
Ulrike Eisen
Alexander Kolling
Alexandra Loos
Anke Marzi
Ralf Nicolay
Christiane Rauen
Thomas Rüdesheim
Sandra Schollmeyer

Fachberatung

Elisabeth Geurts, Kommunikations- und Verbandsentwicklung
Alexa Musch, DRK Kinderschutzdienst Westerwald
Stefanie Rhein, Justitiariat

Text und Inhalte

Kathrin Möller

Gestaltung und Text

Iris Hillmann, Kathrin Möller und Katharina Ossadnik
Piktogramm - flaticon

Alle Rechte vorbehalten. Vervielfältigung, Übersetzung, Einspeicherung, Verarbeitung und Verbreitung in jeglicher Form sind nicht erlaubt.

© 2015 Deutsches Rotes Kreuz, Landesverband Rheinland-Pfalz e.V., Mainz

Inhaltsverzeichnis

1 Vorwort	7
2 Einleitung	9
- DRK-Standards	11
- Ausweitung der DRK-Standards im DRK Rheinland-Pfalz	12
- Umsetzungsprozess im DRK Rheinland-Pfalz – Landesstrategie	14
o Begrifflichkeiten	14
o Titel	15
o Arbeitshilfe „Kein Tabu“ – wichtige Vorarbeit	15
3 Grundlagen zum Thema sexualisierte Gewalt	17
- Definition	18
- Grenzverletzung und Übergriffe	18
- Signale und Folgen von Betroffenen	19
- Täterstrategien	21
4 Prävention	23
- Risikoanalyse	24
- Strukturen im Verband	24
- Sexualität – (K)ein Thema?!	25
- Beteiligungsstrukturen	26
- Beschwerdemanagement	27
- Vertrauensperson	28
- Angehörige unserer Zielgruppen	28
- Erweitertes Führungszeugnis	29
- Verhaltenskodex und Selbstverpflichtungserklärung	30
- Fortbildungen und Wissensvermittlung	30
- Netzwerk	31
5 Intervention	33
- Krisenteam	35
- Anspruchsgruppen und ihre Bedürfnisse	35
- Krisenplan	36
- Vertrauensperson	37
- Umgang mit Betroffenen	38
- Gesprächsführung mit Betroffenen	38
- Umgang mit beschuldigten Personen	39
- Strafanzeige – ja oder nein?!	39
- Mögliche Konsequenzen und rechtliche Schritte	40
- Datenschutz	42
- Krisen-PR	42
- Kommunikationspläne	43
- Nachsorge	43
- Netzwerk	44
6 Nützliches	45
- Vertrauenspersonen der Rotkreuz-Gemeinschaften	46
- Kontaktadressen	46
- Weiterführende Informationen und Links	48
- Ergänzendes Hilfesystem	49
7 Literatur	51
8 Tätigkeitsfelder	53
9 Muster/Vorlagen	67

Schlagwortverzeichnis

	Seite		Seite
A			
Angehörige.....	28, 35	Ü	
		Übergriffe.....	18
B			
Beteiligung.....	26	V	
Beschwerde.....	27	Vertrauensperson.....	28, 37
Betroffene Personen.....	19, 38	Verhaltenskodex.....	30
Beschuldigte Personen.....	21, 39		
D			
Datenschutz.....	42		
Definition „Sexualisierte Gewalt“...	18		
DRK-Standards.....	11, 12		
E			
erweitertes Führungszeugnis.....	29		
F			
Fortbildungen.....	30		
G			
Grenzverletzungen.....	18		
I			
Intervention.....	33		
K			
Kommunikationsplan.....	43		
Krisenplan.....	36		
Krisenteam.....	35		
M			
Medien/Presse.....	42		
N			
Netzwerk.....	31, 44		
P			
Prävention.....	23		
Presse →siehe Medien.....	42		
R			
Risikoanalyse.....	24		
S			
Selbstverpflichtungserklärung.....	30		
Strafanzeige.....	39		

Hinweise in der Arbeitshilfe



Zentrale Punkte sind besonders markiert!



Anhang beachten! Hier finden sich Muster!

Die DRK-Grundsätze sind unsere Grundlage

Menschlichkeit

Die Internationale Rotkreuz- und Rothalbmond-Bewegung, entstanden aus dem Willen, den Verwundeten der Schlachtfelder unterschiedslos Hilfe zu leisten, bemüht sich in ihrer internationalen und nationalen Tätigkeit, menschliches Leiden überall und jederzeit zu verhüten und zu lindern. Sie ist bestrebt, Leben und Gesundheit zu schützen und der Würde des Menschen Achtung zu verschaffen. Sie fördert gegenseitiges Verständnis, Freundschaft, Zusammenarbeit und einen dauerhaften Frieden unter allen Völkern.

Unparteilichkeit

Die Rotkreuz- und Rothalbmond-Bewegung unterscheidet nicht nach Nationalität, Rasse, Religion, sozialer Stellung oder politischer Überzeugung. Sie ist einzig bemüht, den Menschen nach dem Maß ihrer Not zu helfen und dabei den dringendsten Fällen den Vorrang zu geben.

Neutralität

Um sich das Vertrauen aller zu bewahren, enthält sich die Rotkreuz- und Rothalbmond-Bewegung der Teilnahme an Feindseligkeiten wie auch, zu jeder Zeit, an politischen, rassistischen, religiösen oder ideologischen Auseinandersetzungen.

Unabhängigkeit

Die Rotkreuz- und Rothalbmond-Bewegung ist unabhängig. Wenn auch die Nationalen Gesellschaften den Behörden bei ihrer humanitären Tätigkeit als Hilfsgesellschaften zur Seite stehen und den jeweiligen Landesgesetzen unterworfen sind, müssen sie dennoch eine Eigenständigkeit bewahren, die ihnen gestattet, jederzeit nach den Grundsätzen der Rotkreuz- und Rothalbmond-Bewegung zu handeln.

Freiwilligkeit

Die Rotkreuz- und Rothalbmond-Bewegung verkörpert freiwillige und uneigennützig Hilfe ohne jedes Gewinnstreben.

Einheit

In jedem Land kann es nur eine einzige Nationale Rotkreuz- oder Rothalbmond-Gesellschaft geben. Sie muss allen offen stehen und ihre humanitäre Tätigkeit im ganzen Gebiet ausüben.

Universalität

Die Rotkreuz- und Rothalbmond-Bewegung ist weltumfassend. In ihr haben alle Nationalen Gesellschaften gleiche Rechte und die Pflicht, einander zu helfen.

Aus Respekt.

Gemeinsam stark gegen sexualisierte Gewalt.

- 1. Vorwort**
2. Einleitung
3. Grundlagen zum Thema
sexualisierte Gewalt
4. Prävention
5. Intervention
6. Nützliches
7. Literatur
8. Tätigkeitsfelder
9. Muster/Vorlagen

Vorwort

Meine sehr geehrten Damen und Herren, liebe Leserinnen und Leser, liebe Rotkreuzfamilie,

„Aus Respekt – Gemeinsam stark gegen sexualisierte Gewalt“ lautet der Titel dieser Broschüre, der es zugleich auf den Punkt bringt: Der Schutz des Menschen steht für das gesamte rheinland-pfälzische Rote Kreuz an erster Stelle. Dazu gehört für uns auch die Auseinandersetzung mit Themen wie Nähe und Distanz, die eigene Haltung, Vertrauen sowie Sexualität.

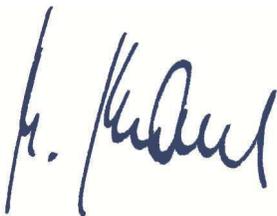
Mit „Kein Tabu – Gegen sexualisierte Gewalt im Verband“ haben die Rotkreuzgemeinschaften (Jugendrotkreuz, Bereitschaften und Wasserwacht) bereits einen ersten Meilenstein gesetzt und der Thematik ein Gesicht gegeben. Sie haben die großartige Vorarbeit zu den 2012 von DRK-Präsidium und DRK-Präsidialrat verabschiedeten „DRK-Standards zum Schutz vor sexualisierter Gewalt“ geleistet. Erst dadurch war es möglich, im Jahr 2013 eine „Landesstrategie gegen sexualisierte Gewalt“ auf den Weg zu bringen, die nun alle Bereiche des rheinland-pfälzischen Roten Kreuzes umfasst. Die Broschüre ist ein Ergebnis der konstruktiven Arbeit mehrerer Arbeitsgruppen im Rahmen dieser Landesstrategie.

Klare Regeln. Klare Standards. Die Etablierung einer Kultur der Grenzachtung und ein gesunder Umgang mit dem Thema Sexualität. Das waren die wesentlichen Punkte, die für uns von Anfang an im Mittelpunkt standen und auch in Zukunft stehen werden. Wir wollen damit keinen Generalverdacht schüren, denn es widerspricht unserem Grundsatz der Neutralität. Vielmehr wollen wir allen haupt-, ehren- und nebenamtlichen Mitarbeitenden des rheinland-pfälzischen Roten Kreuzes Mut machen, sich mit dem Thema auseinanderzusetzen.

Jeder Mitarbeitende, ob haupt-, ehren- oder nebenamtlich, ist dazu aufgefordert aktiv mitzuarbeiten und sich mit seinen Erfahrungen einzubringen. Führungskräften kommt dabei eine ganz besondere Rolle zu: Sie sind Vorbilder und übernehmen auch im arbeitsrechtlichen Sinn, eine große Verantwortung. Aber nicht nur sie, sondern alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, bitte ich darum das Thema strukturell in Ihrem Alltag zu verankern, offen und gemeinsam darüber zu sprechen und entsprechende Schritte zu gehen.

Diese Broschüre ist nach „Kein Tabu“ und den festgeschriebenen „DRK-Standards“ ein weiterer Meilenstein, der als Verhaltenskodex zum grenzachtenden Verhalten beiträgt. Informieren Sie sich, lassen Sie sich schulen, und lassen Sie uns gemeinsam weiter daran arbeiten, dass „Sexualisierte Gewalt“ in unserem Verband das bleibt, was es ist – „kein Tabu“.

Ihr



Rainer Kaul
Präsident des DRK-Landesverbandes Rheinland-Pfalz

Aus Respekt.

Gemeinsam stark gegen sexualisierte Gewalt.

1. Vorwort
- 2. Einleitung**
3. Grundlagen zum Thema sexualisierte Gewalt
4. Prävention
5. Intervention
6. Nützliches
7. Literatur
8. Tätigkeitsfelder
9. Muster/Vorlagen

2 Einleitung

Der Schutz der Menschen, mit denen wir arbeiten sowie der Schutz unserer ehren-, haupt- und nebenamtlich Tätigen, liegt uns am Herzen.

In vielen Bereichen, in denen wir als DRK Rheinland-Pfalz tätig sind, gehört körperlicher Kontakt oder ein enges Vertrauensverhältnis ganz selbstverständlich zum Ausüben der Tätigkeit dazu. Einige Personen sind dabei allerdings aufgrund eines bestehenden Abhängigkeitsverhältnisses einem erhöhten Risiko ausgesetzt und es besteht die Gefahr, dass diese Abhängigkeit oder das Vertrauen ausgenutzt und missbraucht wird.

Wir im DRK Rheinland-Pfalz sind uns der großen Verantwortung bewusst und möchten durch den Leitfaden entsprechende Maßnahmen und Schritte einführen, die dieses Risiko eindämmen.

Auf keinen Fall wollen wir bei der Auseinandersetzung mit dem Thema „Sexualisierte Gewalt“ die Angst um einen Generalverdacht schüren. Vielmehr wollen wir zu einer Sensibilisierung beitragen, das Wissen um Risikosituationen aufzeigen und präventive Maßnahmen einführen, um sexualisierter Gewalt im Verband vorzubeugen.

Wir wollen Mut machen, Netzwerke bilden und allen Menschen, die im DRK Rheinland-Pfalz tätig sind oder unsere Angebote wahrnehmen, im Umgang mit dem Thema stärken, das Thema aus der Tabuzone herausholen und allen Beteiligten die Angst nehmen:
Niemand wird allein gelassen.

Die Umsetzung der Präventions- und Interventionsmaßnahmen ist als dynamischer Prozess zu verstehen. Alle Beteiligten sind dazu aufgerufen, diese Umsetzung voranzubringen und im jeweiligen Tätigkeitsfeld einzubinden – egal in welchem Bereich:

Altenhilfe	Behindertenhilfe	Bildung und Schule	Gesundheit
Freiwilligendienst	Hilfen in Not	Kinder, Jugend und Familie	
Migration	Pflege	Rettungsdienst	Verwaltung
Ehrenamt	Hauptamt	Nebenamt	

Eine besondere Verantwortung, insbesondere bei der Umsetzung der Maßnahmen, haben vor allem unsere Führungs- und Leitungskräfte aller Bereiche und in allen Gliederungen. Leitungspersonen müssen hier mit gutem Beispiel voran gehen und eine wertschätzende, verbindliche und grenzachtende Haltung einnehmen und leben.

Der vorliegende Leitfaden richtet sich daher zum Einen an die Führungs- und Leitungskräfte aller Bereiche und Gliederungen. Sie sind aufgerufen, sich der Umsetzung der genannten Standards anzunehmen.

Zum Anderen soll der Leitfaden aber allen Personen, die im oder für das Deutsche Rote Kreuz in Rheinland-Pfalz tätig sind, eine Handlungssicherheit bieten, Informationen rund um das Thema „Sexualisierte Gewalt“ geben und ein gelebtes Signal senden:

**Wir ALLE treten ein
für einen respektvollen und grenzachtenden Umgang miteinander!**

**Aus Respekt.
Gemeinsam stark gegen sexualisierte Gewalt.**

DRK-Standards

Im Jahr 2012 verabschiedeten das DRK-Präsidium und der DRK-Präsidialrat die 8 „DRK-Standards zum Schutz vor sexualisierter Gewalt gegen Kinder, Jugendliche und Menschen mit Behinderung in den Gemeinschaften, Einrichtungen, Angeboten und Diensten des DRK“. Sie sind für alle Verbandsgliederungen verbindlich.

Standard 1 – Konzeption

Standard 2 – Kenntnisse und Wissenserwerb

Standard 3 – Verhaltenskodex und Selbstverpflichtung

Standard 4 – Erweitertes Führungszeugnis

Standard 5 – Beteiligung

Standard 6 – Beschwerdemanagement und Vertrauensperson

Standard 7 – Verbandsinterne Strukturen

Standard 8 – Verfahrensweise bei sexualisierter Gewalt



Warum gibt es im Deutschen Roten Kreuz überhaupt die Standards zum Schutz vor sexualisierter Gewalt?¹

Aufgrund der vielfältigen Aufgabenbereiche innerhalb des Deutschen Roten Kreuzes kann man sich die Frage stellen, warum dem Bereich „Schutz vor sexualisierter Gewalt“ vermehrt Aufmerksamkeit zukommt. Die meisten ehrenamtlich oder hauptamtlich Aktiven identifizieren sich vollkommen mit den Werten und Grundsätzen des DRK und gehen selbstverständlich davon aus, dass in ihren Reihen nur Menschen arbeiten oder sich ehrenamtlich engagieren, deren Interesse das Wohlergehen der anvertrauten Menschen ist.

Das Bewusstsein, dass dieser Vertrauensvorschuss auch innerhalb des DRK systematisch ausgenutzt werden kann, ist verständlicherweise zum Teil nur in einem sehr geringen Maße ausgeprägt. Daher gibt es durchaus Bedenken, wenn es um die Umsetzung von Grundlagen der Prävention, insbesondere um die Umsetzung der einzelnen DRK-Standards geht. Durch die Einführung der Standards würde(n):

- zu viele formale Hürden geschaffen,

- zu viele Ressourcen benötigt, die anderweitig gebraucht werden,
- einzelne Angebote nicht mehr wie gewohnt durchgeführt werden können,
- der Öffentlichkeit suggeriert, dass das DRK ein unsicherer Ort ist,
- das Misstrauen untereinander geschürt.

Diesen Bedenken kann man nur angemessen begegnen, wenn man über das notwendige Grundlagenwissen zum Thema „Sexualisierte Gewalt“ verfügt. Nur dann erschließen sich die präventiven Maßnahmen und das akute Fallmanagement, die mit dieser Arbeitshilfe empfohlen werden.

Ein wesentlicher Punkt für die Entwicklung der DRK-Standards ist das Wissen, dass sich Täter/-innen gezielt Orte suchen, bei denen das gemeinsame Erleben, die soziale Nähe, im Fokus steht oder formale Abhängigkeiten bestehen. Innerhalb der im Verband üblichen und gewünschten Kontaktfelder können Täter/-innen relativ hürdenlos Kontakte zu potentiell Betroffenen aufbauen. Die Gefährdung kann zudem durch Abhängigkeitsstrukturen verstärkt werden.

Es gilt bei der Umsetzung der DRK-Standards „soziale Nähe“ als ein eigenständiges und wertvolles Motiv für haupt- und ehrenamtliches Engagement bestehen zu lassen.

Die Tatsache, dass allerdings auch genau diese soziale Nähe, sowie bestehende Abhängigkeitsstrukturen von Täter/-innen ausgenutzt werden können, muss berücksichtigt und durch kontrollierende Elemente erschwert werden.

Durch die Definition von Verhaltensrichtlinien sowie der Förderung und Verankerung von sexualisierter Gewalt hemmende Faktoren wie Partizipation und einer angemessenen Beschwerdekultur, verringert sich systematisch das Gefährdungspotenzial. So wird sexualisierte Gewalt innerhalb des Deutschen Roten Kreuzes deutlich schwerer möglich und wir kommen unserem Anspruch, menschliches Leid zu vermindern, uneingeschränkt nach.

Entstehungshistorie

2010 gelangten einige Vorfälle sexualisierter Gewalt gegenüber (minderjährigen) Schutzbefohlenen in sozialen Organisationen

¹vgl: Konzeption zur Umsetzung der „DRK-Standards zum Schutz vor sexualisierter Gewalt, DRK Landesverband Nordrhein e.V.“, Stephanie Korell

Einleitung

wie Schulen und Heimen in die Öffentlichkeit. Dadurch erhielt das Thema „Sexualisierte Gewalt“ vermehrt allgemeines Interesse und es wurde deutlich, dass es sich bei den bekannten Taten nicht um Einzelfälle handelt, sondern um die Offenlegung systematischer Übergriffe.

Die Politik reagierte mit der Einberufung eines Runden Tisches „Sexueller Kindesmissbrauch in Abhängigkeits- und Machtverhältnissen in privaten und öffentlichen Einrichtungen und im familiären Bereich“ (April 2010). Dieser erarbeitete Empfehlungen für verbesserte Hilfen und Beratung für Betroffene, Vorschläge für einen verbesserten Opferschutz und Empfehlungen zum Ausbau von Prävention und Intervention. Die DRK- Vizepräsidentin Donata Freifrau Schenck zu Schweinsberg nahm im Rahmen ihrer Funktion als Vizepräsidentin der Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege e.V. an diesem teil.

Ein Jahr nach Abschluss des Runden Tisches (2011) hat das DRK eine Vereinbarung mit dem Unabhängigen Beauftragten für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs (UBSKM) geschlossen. Intention der Vereinbarungen ist die Verpflichtung zum Ausbau der bestehenden Schutzkonzepte zur Prävention sexueller Gewalt gemäß den Empfehlungen des Runden Tisches. Als entsprechendes Mittel hat der Bundesverband von einer Expertengruppe die oben erwähnten DRK-Standards entwickelt. Die DRK-Standards sind breit in den fachlichen und leitenden Gremien im Verband abgestimmt worden. Mit Beschluss durch den Präsidialrat hat sich das Deutsche Rote Kreuz eindeutig positioniert und einen bedeutenden Schritt nach vorne unternommen.

Mit Einführung bzw. Weiterentwicklung des Bundeskinderschutzgesetzes im Jahr 2012 ist eine weitere Maßnahme erfolgt, um Kinder und Jugendliche in Deutschland besser vor sexueller Gewalt zu schützen.

Ausweitung der DRK-Standards im DRK Rheinland-Pfalz



An dieser Stelle wird bereits darauf hingewiesen, dass die Umsetzung der DRK-Standards nicht nur für die Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und Menschen mit Behinderungen greift, sondern vielmehr alle Bereiche und Arbeitsfelder in denen das DRK Rheinland-Pfalz tätig ist, anspricht. Sie gelten daher im DRK Landesverband Rheinland-Pfalz für die Gesamtheit seiner Gliederungen (Mitglieder, Organisationen, privatrechtlichen Gesellschaften und Einrichtungen), sowie deren Mitglieder auf dem Gebiet des Landes Rheinland-Pfalz.

Wir halten eine ganzheitliche und umfassende Ausweitung auch auf die ursprünglich nicht angesprochenen Bereiche für absolut erforderlich. Ein höchstes Maß an Schutz kann nur ganzheitlich gedacht sein und erfordert einen breiten Blick auf alle Tätigkeitsfelder.

Den Wortlaut der DRK-Standards haben wir daher entsprechend angepasst und stellen ihn wie folgt dar.

Standard 1 – Konzeption

In allen Gliederungen (Landesverband, Bezirksverband, Kreisverband, Ortsverein, Schwesternschaften) des DRK, in den Einrichtungen und in den Diensten, die mit Menschen arbeiten, liegt eine Konzeption zur Prävention von und Intervention bei sexualisierter Gewalt durch hauptamtlich und nebenamtlich Mitarbeitende sowie ehrenamtlich Aktive vor. Die jeweiligen Konzeptionen orientieren sich an den Musterkonzeptionen des DRK-Bundesverbandes.

Standard 2 – Kenntnisse und Wissenserwerb

Alle hauptamtlich und nebenamtlich Mitarbeitende, jeder ehrenamtlich Aktive sowie jedes Mitglied in verantwortlicher Funktion, weiß, was zu tun ist, um jederzeit eine wirkungsvolle Intervention bzw. langfristig eine wirkungsvolle Prävention einzuleiten. Das Wissen darum ist jeder Person zu Beginn der Tätigkeit und in regelmäßigen Abständen nahezubringen.

Standard 3 – Verhaltenskodex und Selbstverpflichtung

Alle hauptamtlich und nebenamtlich Mitarbeitenden, jede/-r ehrenamtlich Aktive sowie jedes Mitglied in verantwortlicher Funktion, unterschreibt eine Selbstverpflichtungserklärung zur Einhaltung des Verhaltenskodex zum Schutz vor und Intervention bei sexualisierter Gewalt.

Standard 4 – Erweitertes Führungszeugnis

Alle haupt-, neben- und ehrenamtlich Mitarbeitende, die im Kontakt mit Kindern und Jugendlichen stehen, legen zu Beginn ihrer Tätigkeit und mindestens alle 5 Jahre ein erweitertes Führungszeugnis vor.

Standard 5 – Beteiligung

Für alle Kontakte ist verbindlich festgelegt, wie diese in geeigneter Weise bei allen die Adressaten betreffenden Entscheidungen gehört und ihre Meinungen berücksichtigt werden. Die Beteiligungsrechte und wie sie eingefordert werden können, werden zu Beginn des Kontaktes und im weiteren Verlauf zielgruppengerecht kommuniziert.

Standard 6 – Beschwerdemanagement und Vertrauensperson

Jede Gliederung des DRK benennt für ihre Adressaten und deren Angehörige eine angemessene Zahl von Vertrauenspersonen, mindestens jedoch eine Frau und einen Mann je Mitgliedsverband sowie eine qualifizierte Institution außerhalb des Verbandes und kommuniziert diese Personen und den Zugangsweg zu ihnen in geeigneter Weise.

Standard 7 – Verbandsinterne Strukturen

Jeder Landesverband bzw. der Verband der Schwesternschaften und der Bundesverband benennt eine hauptamtliche Person, die auf dem Gebiet der Prävention und Intervention bei sexualisierter Gewalt über nachweisliche Kenntnisse verfügt. Diese Person prüft, auf welchen Ebenen ein Netzwerk von Vertrauenspersonen für den haupt- und/oder ehrenamtlichen Bereich notwendig ist und implementiert dies.

Standard 8 – Verfahrensweise bei sexualisierter Gewalt

Alle Gliederungen, Einrichtungen, Dienste und Angebote haben eine verbindliche Verfahrensweise festgelegt, wie sie eine Beschwerde, eine Vermutung oder einen begründeten Verdacht auf sexualisierte Gewalt abklären und darauf oder auf einen Übergriff fachlich angemessen reagieren.

In den nachfolgenden Kapiteln werden Hinweise zur Umsetzung der einzelnen Standards beschrieben.

Umsetzungsprozess im DRK Rheinland-Pfalz – Landesstrategie

Zur Umsetzung der DRK-Standards in Rheinland-Pfalz wurde 2013 die „Landesstrategie zum Schutz vor sexualisierter Gewalt im DRK Rheinland-Pfalz“ beschlossen, welche sich in einem Projektzeitraum von 2 Jahren mit der Umsetzung der DRK-Standards befasste.

Die Landesstrategie umfasst nicht nur die Zielgruppen der Kinder, Jugendlichen und Menschen mit Behinderung, wie vom Generalsekretariat eingebracht, sondern vielmehr alle Bereiche des DRK in Rheinland-Pfalz.

Sie gelten im DRK-Landesverband Rheinland-Pfalz für die Gesamtheit seiner Gliederungen (Mitglieder, Organisationen, privatrechtlichen Gesellschaften und Einrichtungen), sowie deren Mitglieder auf dem Gebiet des Landes Rheinland-Pfalz.

Im Rahmen der Landesstrategie wurden 6 Arbeitsgruppen gebildet:

- Altenhilfe
- Behindertenhilfe
- Gemeinschaften
- Kinder, Jugend und Familie sowie Freiwilligendienst
- Rettungsdienst
- Schulen und Bildungsinstitut



In den einzelnen Arbeitsgruppen haben Mitarbeitende aus den

Gliederungen und Einrichtungen mitgewirkt. Außerdem standen während des gesamten Projektzeitraums Beraterinnen aus den Bereichen Kommunikations- und Verbandsentwicklung, Kinderschutzdienst und Justitiariat zur Verfügung.

Um sexualisierter Gewalt effektiv entgegenzutreten muss es auf rheinland-pfälzischer Ebene das Ziel sein, ein auf breiten Schultern getragenes Netzwerk aufzubauen.

Wie in den einzelnen Bereichen eine Umsetzung erfolgen kann, welche Fragen hierbei auftauchen können und welche Aspekte zu beachten sind, soll dieser Leitfaden darstellen.



Sofern im vorliegenden Papier auf die DRK-Standards verwiesen wird, möchten wir noch mal darauf hinweisen, dass diese für uns als DRK Rheinland-Pfalz nicht nur die dort genannten Arbeitsfelder (Kinder, Jugendliche und Menschen mit Behinderungen) betreffen, sondern vielmehr alle Bereiche, in denen wir aktiv sind.

Die Umsetzung der DRK-Standards verstehen wir als dynamischen Prozess. Alle Bereiche, die bisher noch nicht explizit durch eine Arbeitsgruppe abgebildet waren oder sind, sind dazu aufgerufen, sich anhand dieser Arbeitshilfe ebenfalls dem Umsetzungsprozess anzuschließen.

Begrifflichkeiten

Wir verwenden in dieser Arbeitshilfe die Begrifflichkeiten „Betroffene/-r“ und „Beschuldigte/-r“. Wir möchten ausdrücklich darauf hinweisen, dass wir von Begrifflichkeiten wie „Täter/-in“ oder „Opfer“ weitestgehend Abstand nehmen (außer in Bezug auf Täterstrategien). Zum einen lehnen wir diese Kategorisierung ab, möchten weder bagatellisieren noch dramatisieren, zum anderen widerspricht es unserem Grundsatz der Neutralität.

Nicht zuletzt möchten wir dadurch jedoch auch deutlich machen, dass wir nicht die Aufklärung einer möglichen strafbaren Handlung im Sinn haben. Dies obliegt allein der Polizei bzw. der Staatsanwaltschaft.

Wir möchten zur Sensibilisierung beitragen, Mitglieder und Mitarbeiterschaft sowohl schützen als auch stärken und Mut machen, sich mit diesem Thema auseinanderzusetzen.

Titel

Zuge der Landesstrategie haben wir uns für diesen Leitfaden auf den Titel **„Aus Respekt. Gemeinsam stark gegen sexualisierte Gewalt“** geeinigt.

Unsere Arbeitshilfe „Kein Tabu!“ war hierfür eine wesentliche Grundlage.

Wir haben uns zum Einen aufgrund der Weiterentwicklung des Themas im Verband und zum Anderen wegen der Mitwirkung aller Bereiche für einen veränderten Namen entschieden. Wir möchten dadurch alle Bereiche in denen wir aktiv sind und alle dort tätigen Personen erreichen.

Arbeitshilfe Kein Tabu – wichtige Vorarbeit



Mit der Arbeitshilfe „Kein Tabu – gegen sexualisierte Gewalt im Verband“ wurde seit 2011 das Thema „Schutz vor sexualisierter Gewalt“ in unserem Verband als bedeutendes Thema aufgegriffen. Die Gemeinschaften haben hier einen wichtigen Meilenstein gesetzt und durch „Kein Tabu“ wurde eine grundlegende Arbeit für den Umsetzungsprozess der DRK-Standards in unserem Verband geleistet.

Wir konnten in vielen Bereichen bereits auf die Arbeitsergebnisse aus „Kein Tabu“ zurückgreifen. Für den Umsetzungsprozess der DRK-Standards war es zudem eine wichtige Stütze, da viele Fragen und Diskussionen nicht neu geführt werden mussten und die Bedeutung des Themas bereits bekannt war.

Die Inhalte aus „Kein Tabu“ bleiben ohne Einschränkung für den Bereich der Gemeinschaften bestehen. Der neue Leitfaden geht allerdings in einigen Punkten noch einen Schritt weiter und bietet einige weiterführende Aspekte.

Nicht zuletzt möchten wir darauf hinweisen, dass auch „Kein Tabu“ die Entwicklung der DRK-Standards auf Bundesebene, u.a. durch personelle Mitwirkung seitens des DRK Landesverbandes Rheinland-Pfalz e.V., gestützt hat.

Wir möchten uns daher ganz herzlich bei allen Personen bedanken, die bereits durch ihr Mitwirken an „Kein Tabu“ dazu beigetragen haben, dass wir uns dem Thema „Schutz vor sexualisierter Gewalt im Verband“ so konstruktiv und offen widmen können.

Aus Respekt. Gemeinsam stark gegen sexualisierte Gewalt.

1. Vorwort
2. Einleitung
3. **Grundlagen zum Thema
sexualisierte Gewalt**
4. Prävention
5. Intervention
6. Nützliches
7. Literatur
8. Tätigkeitsfelder
9. Muster/Vorlagen

3 Grundlagen zum Thema sexualisierte Gewalt



Bei den folgenden beschriebenen Grundlagen handelt es sich um eine erste Einführung, die den fachlichen Hintergrund für die erarbeiteten Standards deutlich machen soll. Sie ersetzt jedoch auf keinen Fall eine ausführliche Auseinandersetzung mit dem Thema im Rahmen von Fortbildungen.

Definition „Sexualisierte Gewalt“²

Sexualisierte Gewalt ist eine individuelle sowie alters- und geschlechtsunabhängige Grenzverletzung und meint jede sexuelle Handlung, die an oder vor Personen entweder gegen deren Willen vorgenommen wird oder dem die Person aufgrund körperlicher, psychischer, kognitiver oder sprachlicher Unterlegenheit nicht wissentlich zustimmen kann.

Die Handlungen von sexualisierter Gewalt können grob eingeteilt werden in Handlungen, die einen direkten Körperkontakt oder Handlungen, die einen indirekten Körperkontakt mit sich bringen.

- sexualisierte Gewalt, die keinen direkten Körperkontakt mit sich bringt:
exhibitionistische Aktionen, Annäherungsversuche, Zeigen von Pornografie, die betroffene Person musste sich vor der beschuldigten Person entkleiden und/oder masturbieren, beim Waschen/Duschen/Baden beobachtet werden, sexualisierte Sprache etc.
- sexualisierte Gewalt, die einen direkten Körperkontakt mit sich bringt:
Streicheleien, die beschuldigte Person fasst der be- oder entkleideten betroffenen Person an die Brust, das Gesäß, die Genitalien; die betroffene Person muss der beschuldigten Person an die Genitalien fassen; Küsse, Geschlechtsverkehr etc.

Andere Begrifflichkeiten verwendet das Strafgesetzbuch (StGB): In den §§ 174 bis 184g definiert das StGB Straftaten gegen die "sexuelle Selbstbestimmung" und stellt sie unter Strafe, unter anderem sexueller Missbrauch von Kindern (§ 176 StGB), sexueller Missbrauch von Jugendlichen (§ 182 StGB), sexueller Missbrauch von Schutzbefohlenen (§ 174 StGB).

Grenzverletzung und Übergriffe

Im Kontakt mit anderen Menschen kann es sowohl zu beabsichtigten, aber auch zu unbeabsichtigten Verhaltensweisen kommen, die die persönliche Grenze der Betroffenen überschreiten. Hierbei ist es wichtig zwischen Grenzverletzungen und Übergriffen zu unterscheiden.

Grenzverletzungen...



...sind unabsichtlich und zufällig!
...können korrigiert werden, wenn grundsätzlich einander mit einer respektvollen Haltung begegnet wird!

Ein Entschuldigen und das Vermeiden von Grenzverletzungen in der Zukunft werden vereinbart!

² vgl. DRK-Standards; die Definition wurde hier ebenfalls entsprechend der Ausweitung der Bereiche im DRK Rheinland-Pfalz e.V. angepasst und bezieht sich nicht nur auf Kinder, Jugendliche und Menschen mit Behinderung

Maßgeblich ist immer das Erleben des betroffenen Menschen. Häufig werden Grenzverletzungen durch Unwohlsein, Ekel oder Beklemmung wahrgenommen. Gedanken wie „Das fühlt sich nicht richtig an“ können hier auftreten.

Weiteres Verhalten, welches zu Grenzverletzungen führen kann (nicht abschließend):

- unangemessene (fachliche) Nähe
- respektloser Umgangsstil
- Ausnutzung der Machtposition
- unangemessene Reaktion/Sanktion auf Fehlverhalten
- Missachtung des Rechts auf Schutz vor körperlichen, sexuellen und emotionalen Übergriffen und Gewalt durch Andere
- Missachtung der Grenzen der Belastbarkeit
- Persönliche Grenzen überschreitende Gespräche - Überforderung
- Stigmatisierung von Betroffenen
- Bagatellisierung von verübten Grenzverletzungen
- Missachtung der eigenen Verantwortung

Grenzüberschreitende Umgangsweisen, die aus einer „Kultur der Grenzverletzung“ heraus entstehen, können oft durch die Einführung klarer Regeln und Standards eingestellt werden. Sofern ein Wissen um die Möglichkeit grenzüberschreitender Situationen und Verhaltensweise besteht und ein Gesprächsklima, das es ermöglicht offen darüber zu sprechen, lassen sich viele, völlig unabsichtlich, grenzverletzende Verhaltensweise aufklären und in Zukunft vermeiden.³

Übergriffe...



...passieren nicht zufällig oder aus Versehen!
...entstehen aus persönlichen und/oder fachlichen Mängeln!
...sind beabsichtigte Handlungen, die eine andere Person verletzen (körperlich oder/und psychisch)!

Übergriffe entwickeln sich, wenn Personen sich über

- gesellschaftliche Normen,
- institutionelle Regeln,
- den Widerstand der betroffenen Person und/oder
- Standards hinwegsetzen und
- den gegenseitigen Respekt missachten.

Der Übergang zwischen Grenzverletzungen und Übergriffen ist oft fließend.

Daher ist es besonders wichtig, dass ein Wissen um die Möglichkeiten übergriffiger Situationen und Verhaltensweisen besteht.

Signale und Folgen von betroffenen Personen

Eindeutige Symptome, ob eine Person von sexualisierter Gewalt betroffen ist, gibt es nicht. Viele betroffene Personen können oder wagen nicht, über das Geschehene zu sprechen. Sie haben Angst, fühlen sich schuldig, schämen sich, ihnen fehlen die Worte.

Daher ist es wichtig, Signale und Folgeerscheinungen, "stille Hilferufe", die betroffene Personen häufig aussenden, zu erkennen, diese ernst zu nehmen und zu reagieren.

³ ENDERS, Ursula (Hg.), Grenzen achten - Schutz vor sexuellem Missbrauch in Institutionen, 2012, S. 31 ff.

Reagieren kann bedeuten:

- genauer zu beobachten
- sich zu interessieren, wie es der Person geht und
- nachfragen, was los ist.

Es gibt allerdings keine Signale, die eindeutig und ausschließlich auf eine erlebte Erfahrung von sexualisierter Gewalt hinweisen.

Wichtig ist, dass Signale nicht dramatisiert, aber auch nicht bagatellisiert werden.

Die Aufzählung der Signale und der Folgeerscheinungen ist nicht vollständig:

- unangemessenes sexualisiertes Verhalten
- unangemessene sexualisierte Sprache
- Probleme mit Grenzen der Intimität
- Meidung bestimmter Orte
- plötzlich kein Interesse mehr an vorher wichtigen Hobbys oder an der Zugehörigkeit zu einem Verein
- Nervosität, Unruhe
- plötzliche Änderung des Gesamtverhaltens (vorher mitteilungsfreudig – jetzt zurückgezogen, vorher ausgeglichen – jetzt aggressiv usw.)
- Änderung des äußeren Erscheinungsbildes, z. B. mehrere Kleidungsschichten, aufreizende Kleidung, verändertes Hygieneverhalten
- Angst
- Schlafstörungen, Alpträume
- depressive Reaktionen
- geringes Selbstwertgefühl
- Scham- und Schuldgefühle
- Zweifel an der eigenen Wahrnehmung
- Störungen der Selbstwahrnehmung
- massive Verunsicherung und Beschädigung der Gefühlswelt
- Essstörungen
- Suchtverhalten
- sozialer Rückzug, Kontaktschwierigkeiten
- Probleme in der Schule, Schulschwänzen
- motorische Unruhe, Konzentrationsstörungen
- Aggressivität
- straffälliges Verhalten
- selbstverletzendes Verhalten
- Suizidgedanken, Suizidversuche
- auffälliges Sexualverhalten
- häufig wechselnde Geschlechtspartner
- Prostitution
- Schwangerschaft durch Vergewaltigung

Für die beispielhaft genannten Signale und Folgeerscheinungen kann die Ursache auch sexualisierte Gewalt sein, muss es aber nicht.

Andere Ursachen können zum Beispiel (psychische) Erkrankungen, psychosoziale Krisen, früher erlebte sexuelle Gewalterfahrungen oder normale entwicklungsbedingte Phasen, z. B. Pubertät, Demenz, sein. Das macht eine sensible Überprüfung der tatsächlichen Ursachen unbedingt notwendig.

Täter/-innenstrategien⁴

Die Gründe und Ursachen für sexualisierte Gewalt sind zumeist vielschichtig.

Sie können

- in der Persönlichkeit des Täters/der Täterin selbst liegen und
- durch hierarchische, autoritäre und unklare Strukturen sowie
- unklare Kommunikationsabläufe in Institutionen

begünstigt werden.

Oftmals suchen sich Täter/-innen ihren Arbeitsplatz oder ein ehrenamtliches Engagement gezielt unter dem Fokus aus, wie sie einen möglichst engen Kontakt zu Personen haben können.

Täter/-innen nutzen **bewusst** und **geplant** deren **emotionale Abhängigkeit** und Bedürftigkeit aus. Sie wollen **Macht** ausüben und gebrauchen daher ihre strukturelle Überlegenheit (Macht- und Autoritätsposition). Durch viel Aufmerksamkeit und Zuwendung bauen sie oftmals gegenüber ihren Opfern eine **exklusive Beziehung** über einen längeren Zeitraum auf.

Je abhängiger jemand ist, desto höher ist das Risiko der Gefährdung. Täter/-innen suchen oft auch den Kontakt zu Bezugspersonen des Opfers, um sich hier als verständnisvolle Ansprechperson vorzustellen oder Hilfe in privaten Angelegenheiten anzubieten.

Ebenso **manipulieren** Täter/-innen gezielt ihre Kolleg/-innen bzw. Gruppenmitglieder, damit auch hier niemand Verdacht schöpft. Sie präsentieren sich offen für Sorgen der Anderen, pflegen einen guten Kontakt zur Leitung und positionieren sich (häufig) gegen sexualisierte Gewalt. Durch dieses Verhalten haben sie entweder das Image des "Unbedarften" oder sind besonders geschätzte Kolleg/-innen.

Ihr Ziel ist, dass niemand aus dem Umfeld des Opfers, wie auch aus dem Team bzw. der Gemeinschaft, Verdacht schöpft. Der/die Täter/-in erzeugt Abhängigkeit und **Schuldgefühle** bei dem Opfer und legt ein Schweigegebot auf. Später drohen sie ihren Opfern oder erpressen sie.

Mitunter treffen Täter/-innen auf geringe Hindernisse, insbesondere, wenn **diffuse Leitungs- und Team- bzw. Gemeinschaftsstrukturen**, kein einheitliches (pädagogisches) Konzept oder kein klarer Umgang mit Nähe und Distanz zu beobachten sind. Das Vorgehen von Organisationen erschwert die Intervention sogar mitunter. Um nicht aufgedeckt zu werden bzw. das Risiko einer Aufdeckung gering zu halten, wechseln Täter/-innen häufig den Arbeitgeber bzw. das ehrenamtliche Betätigungsfeld.

Ein weiteres Dilemma macht es Arbeitgebern bzw. Führungskräften und Kolleg/-innen fast unmöglich, Täter/-innen in ihrem Team bzw. in ihrer Gemeinschaft eindeutig und möglichst sofort zu identifizieren: Sie bringen oft Eigenschaften und Kompetenzen mit, die selbstverständlich erwartet werden – sie sind empathisch, engagiert, haben Menschenkenntnis, hören aufmerksam zu, zeigen sich hilfsbereit und zuverlässig.

 ⁴ Werden Grenzverletzungen/Übergriffe gezielt und mit Absicht ausgeführt oder strategisch geplant, so spricht man von „Täter/-innenstrategien“. Wir verwenden daher (nur) hier den Begriff „Täter/-in“ und weisen ausdrücklich darauf hin, dass dieser nicht mit dem strafrechtlichen Begriff gleichzusetzen ist. Im Fall einer Anzeige obliegt es allein der Polizei/Staatsanwaltschaft zu klären, ob die Person auch Täter/-in im Sinne des Strafgesetzbuches ist.

Es gibt **begünstigende Organisationsstrukturen**, die es Täter/-innen leichter machen, grenzverletzendes oder übergriffiges Verhalten zu verbergen.⁵

Diese können sein:

- starre Machtstrukturen
- autoritäre Organisationsstrukturen und -kulturen
- fehlende Nähe-Distanz-Regulation
- fehlende Verfahren zur Prävention und Intervention
- Isolation, Abschottung und Exklusivitätsanspruch von Verbänden, Gruppen und Einrichtungen
- hoher Tabuisierungsgrad und Klima des Verschweigens
- fehlender Zugang zu sexueller Aufklärung
- fehlende Transparenz durch unklare Rollenverteilung und Aufgabendefinitionen in Teams
- unachtsame Personalführung, mangelnde fachliche und soziale Aufmerksamkeit

Das Wissen um mögliche Täter/-innenstrategien und eine Enttabuisierung möglicher Risikofaktoren trägt zu einem grenzachtenden Miteinander bei.

Besonders **Leitungs- und Führungskräfte** sind hier in der Verantwortung ein „**Klima der Grenzachtung**“ zu fördern und Strukturen zu schaffen, die die Menschen stärken.

⁵ ENDERS, Ursula (Hg.), Grenzen achten - Schutz vor sexuellem Missbrauch in Institutionen, 2012, S. 147 ff.

Aus Respekt.

Gemeinsam stark gegen sexualisierte Gewalt.

1. Vorwort
2. Einleitung
3. Grundlagen zum Thema sexualisierte Gewalt
- 4. Prävention**
5. Intervention
6. Nützliches
7. Literatur
8. Tätigkeitsfelder
9. Muster/Vorlagen

4 Prävention



Wichtige Grundlage der Prävention von sexualisierter Gewalt in Institutionen, Vereinen und Verbänden ist das Vorhandensein einer aus Sicht aller Beteiligten guten **Kommunikationskultur**, einer **fairen Streitkultur** sowie einer **ehrlichen Reflektionskultur**.

Vorhandene Hierarchien sollen als eine **transparente Gestaltung** von Zuständigkeiten, Verantwortlichkeiten und Führungsstrukturen verstanden werden.

Eine partizipative Grundhaltung, das heißt, die **Mitwirkung** von Adressat/-innen der Angebote des Deutschen Roten Kreuzes, der haupt- und nebenamtlichen Mitarbeitenden sowie der ehrenamtlich Aktiven gehören ebenfalls zu einer verantwortungsvollen Präventionsarbeit sexualisierter Gewalt.

Sich **gegenseitig respektieren**, **ernst nehmen**, **Achtung voreinander** haben sowie die **Selbstbestimmungsrechte** schützen, sollte zum selbstverständlichen, konstruktiven Umgang aller Akteure und Adressat/-innen gehören.

Risikoanalyse

Unsere Gesellschaft und speziell die Verbandsarbeit braucht Menschen, die sich sozial engagieren, die Verantwortung übernehmen und sich für die Interessen ihrer Mitmenschen einsetzen.

Unsere Arbeit und unser Engagement sind in allen Tätigkeitsfeldern geprägt von großem gegenseitigem Vertrauen und Nähe.

Personen können dies gezielt negativ einsetzen. Sie manipulieren und täuschen ein soziales Engagement vor. Diese Personen haben im Roten Kreuz nichts zu suchen!

Die Auseinandersetzung mit Faktoren und Strukturen, die sexualisierte Gewalt in den jeweiligen Tätigkeitsfeldern begünstigen, stellt eine wesentliche Grundlage für ein Bewusstsein um mögliche Risikosituationen dar.

Die vielfältigen Tätigkeitsfelder und damit die verschiedenen Zielgruppen erfordern hierbei jeweils eine eigene Betrachtung.



Fragestellungen, die im Rahmen einer Risikoanalyse hilfreich sind, finden sich im Anhang.

Strukturen im Verband

(vgl. auch DRK-Standard 7)

Um einen nachhaltigen Schutz zu fördern, ist es sinnvoll Strukturen im Verband zu schaffen, die die betroffenen Personen auf der einen Seite stärken und die es auf der anderen Seite den beschuldigten Personen schwer machen, ihre grenzverletzenden und überschreitenden Verhaltensweisen weiter zu verfolgen.

Führungskräfte müssen hier ihrer **Leitungsverantwortung** nachkommen und zu einer positiven und präventiven Grundhaltung beitragen.

Bereits in **Einstellungsverfahren** oder auch in Gesprächen im ehrenamtlichen Bereich können grundlegende, für das DRK Rheinland-Pfalz geltende Präventionsstandards angesprochen werden. Das Wissen um die DRK-Standards, ihrer Inhalte und den daraus resultierenden Verhaltensregeln für uns als DRK Rheinland-Pfalz, stärken uns als präventiv agierenden Verband, auch in der Außenwahrnehmung.

Bei der Auswahl und **Ausstattung** von **Räumlichkeiten** für Angebote oder Leistungen sollte ebenfalls sensibel auf begünstigende und hemmende Risikofaktoren geachtet werden.

Auch die **Öffentlichkeitsarbeit** muss sowohl verbandsintern, aber auch nach außen gerichtet, zur Enttabuisierung des Themas beitragen.

Im Rahmen von **Dienstvereinbarungen** haben die Träger oder die Leitungskräfte die Möglichkeit, Verhaltensanweisungen zu geben, die dann auch arbeitsrechtliche Verbindlichkeit haben. Dienstanweisungen sollten in schriftlicher Form vorliegen und allen zugänglich gemacht werden. Die Dienstanweisungen bieten eine Unterstützung für einen grenzachtenden Umgang miteinander. Sie sollten jedoch auch immer eingebettet sein in eine grundsätzliche Information und Auseinandersetzung mit der Thematik.

Auch sogenannte **Verhaltenskodexe** tragen zu einem grenzachtenden Verhalten bei (siehe hierzu auch unter dem Abschnitt „Selbstverpflichtungserklärung und Verhaltenskodex“). In **Hausordnungen** lassen sich ebenso verbindliche Regelungen festhalten.

Die Bereitstellung von **Informationsmaterialien** und regelmäßige **Schulungen** für ehren-, neben- und hauptamtlich Mitarbeitende aller Bereiche erschweren es möglichen beschuldigten Personen und tragen zu einer grenzachtenden Kultur und damit zum Schutz vor sexualisierter Gewalt bei.

Zu einer effektiven Präventionsarbeit gehört es selbstverständlich auch, alle **Zielgruppen** mit ihren jeweiligen Bedürfnissen einzubeziehen. Je nach Alter und Entwicklungsstand oder auch je nach kulturellem oder religiösem Hintergrund bedarf es einer eigenen Herangehensweise, einem eigenen Sprachgebrauch und einer eigenen Auseinandersetzung.

Sexualität – (K)ein Thema?!

In nahezu allen Tätigkeitsfeldern im Roten Kreuz finden sich Schnittstellen zum Thema Sexualität und wie eingangs erwähnt, ist nicht zuletzt die Auseinandersetzung mit Nähe und Distanz schon allein aufgrund eines engen Vertrauensverhältnisses untereinander von großer Bedeutung.

Die Arbeit mit Menschen ist immer auch Beziehungsarbeit.

Hier ist es notwendig, sich entsprechend den Bedarfen jeder Zielgruppe mit dem Thema Sexualität und Schnittstellen zur eigenen Arbeit offen auseinander zu setzen.

Wichtig hierbei ist eine **positiv orientierte Auseinandersetzung**, die auf eine Förderung grundlegender Präventionsmerkmale abzielt und nicht ein negativ behafteter Blick auf die Schwierigkeiten und Hürden, wenngleich diese selbstverständlich nicht verschwiegen werden dürfen.



Wir stärken uns, unsere Mitglieder und Mitarbeitenden sowie unsere Adressat/-innen, wenn jede Person für ihre **sexuelle Selbstbestimmung** einstehen kann, über mögliche Geschlechterrollen **offen gesprochen** wird, Grenzen und Bedürfnisse **eine Sprache finden** und je nach Alter und Entwicklungsstand eine Möglichkeit zur **Enttabuisierung** und zur angemessenen Auseinandersetzung mit den individuellen Bedürfnissen besteht.

Beteiligungsstrukturen

(vgl. auch DRK-Standard 5)

Beteiligung ist...

... ein wesentliches Präventionsmerkmal: Stärkung/Förderung der Person in ihrer Rolle, Entwicklung, Selbstvertrauen!

...ein Qualitätsmerkmal zur Gestaltung präventiver Strukturen!

Häufig wird in diesem Zusammenhang auch von Partizipation gesprochen.



Konsequente Prävention bedarf einer ebenso konsequent durchgesetzten **transparenten und klaren Struktur** in den Einrichtungen, Angeboten, Diensten sowie Gemeinschaften.

Dazu gehört, dass **Kompetenzen, Verantwortlichkeiten, Zuständigkeiten und Aufgaben eindeutig und zielgruppengerecht dargestellt** werden.

In den Einrichtungen, Angeboten und Diensten muss der **verbindliche und fachlich reflektierte Umgang mit Nähe und Distanz** gegenüber den Adressat/-innen der Angebote, dem Kollegium sowie den Angehörigen der Adressat/-innen transparent gemacht werden. Alle Gremien des Deutschen Roten Kreuzes müssen durch **Fortbildung und Aufklärung** ein verstärktes Bewusstsein für die Gefahren sexualisierter Gewalt bilden und sich mit dieser Thematik befassen, um einen Prozess der Enttabuisierung im Gesamtverband und der Gesellschaft anzustoßen.

Für alle **Adressat/-innen sowie deren Angehörige**, z.B. Eltern, muss nachvollziehbar sein, welche Regeln gelten, wo sie sich bei Bedarf Unterstützung holen und wo sie sich beschweren können.

Eine wichtige Rolle spielt hierbei die **Partizipation**, d.h. das Recht, sich an Diskussions- und Entscheidungsprozessen in den Einrichtungen, Angeboten, Diensten sowie Gemeinschaften zu beteiligen und die eigenen Belange einzubringen.

Durch fest verankerte Gremien und Verfahren zur **Mitsprache**, aber auch durch die Umsetzung von Beteiligung entsteht das Vertrauen, sich bei Problemen und **Beschwerden** über unangemessenes Verhalten anderer Personen an die Verantwortlichen wenden zu können und von ihnen **ernst genommen** zu werden.

**Partizipation muss als Recht
in den Regelwerken,
wie bspw. Verträgen,
Hausordnungen verankert werden.**

Voraussetzung von gelingender Beteiligung (Aufzählung nicht abschließend)

- Beteiligung als Grundhaltung
- strukturelle Verankerung im Gesamt-Alltag
- transparente Strukturen
- Einführung von Beteiligung in Einrichtungen / Diensten etc. als wachsender Prozess
- offene Auseinandersetzung mit Chancen und Ängsten
- Beschwerdemöglichkeit schaffen
- Beachtung der unterstützenden Faktoren und rechtlichen Rahmenbedingungen
- Verankerung eines Beteiligungskonzeptes

Zur **Einführung von Beteiligungsstrukturen** können folgende Fragestellungen hilfreich sein:

- Wie sieht die Beteiligung im Arbeitsfeld aktuell aus?
- Welche Kontakte mit der direkten und indirekten Zielgruppe gibt es? (z.B. auch Eltern, Angehörige o.ä.)
- In welche Entscheidung(en) muss die Zielgruppe eingebunden werden?
- Wie könnten Beteiligungsrechte aussehen?
- Wie kann/soll die Beteiligung strukturell verankert werden?
- Welche Information ist zu welchem Zeitpunkt erforderlich?
- Wie muss diese Information „adressatengerecht“ formuliert sein?

Beschwerdemanagement

(vgl. auch DRK-Standard 6)

Zum Umsetzungsprozess einer erfolgreichen Beteiligungskultur gehört unausweichlich auch die **Einführung eines Beschwerdemanagements**.

In einigen Bereichen sind hier bereits gute Strukturen vorhanden, die entsprechend der Thematik erweitert werden können.

In anderen Bereichen steckt das Beschwerdemanagement noch in den Kinderschuhen. Hier kann von Beginn an das Thema „Schutz vor sexualisierter Gewalt“ mitgedacht werden (siehe auch Kapitel „Vertrauensperson“).



Für ein erfolgreiches Beschwerdemanagement müssen verschiedene Aspekte klar definiert sein:

- strukturelle Verankerung im Alltag
- zielgruppengerechte Beschwerdemöglichkeiten schaffen
- Zugangswege und Bekanntheit des Beschwerdemanagement klären
- Rolle der Leitung klären
- Dokumentation und Datenschutz



Nutzen und Zweck eines strukturellen Beschwerdemanagements

- Wir nehmen Anliegen Ernst!
- Beschwerdemanagement als Qualitätsmerkmal!
- Wir stärken die Beteiligten!
- Klima der Offenheit liegt uns am Herzen!
- Wir fördern eine konstruktive Gesprächskultur!

Vertrauensperson

(vgl. auch DRK-Standard 6)



Vertrauenspersonen haben einen sehr bedeutenden **präventiven** Charakter, da sie durch ihre Funktion und Aufgaben bereits viele Aspekte eines effektiven **Beteiligungsmanagements** übernehmen.

Das Amt der Vertrauensperson erfordert ein Höchstmaß an **Klarheit, Offenheit, Sensibilität und Konfliktfähigkeit**.

Die Vertrauensperson muss unabhängig ihrer beruflichen oder ehrenamtlichen Tätigkeit bzw. Verantwortung agieren können.

Ehrenamt

Im Bereich der Gemeinschaften sind bereits 2 Vertrauenspersonen im Zuge der Umsetzung von „Kein Tabu“ ernannt worden.

weibliche Vertrauensperson:

Tel.: 06131/2828-1222 und vertrauensperson-w@lv-rlp.drk.de

männliche Vertrauensperson:

Tel.: 06131/2828-1221 und vertrauensperson-m@lv-rlp.drk.de

Landesverband und seine Einrichtungen

Durch die Gesamtbetriebsvereinbarung des Landesverbandes „Schutz vor sexualisierter Gewalt“ wurde im Herbst 2014 ebenfalls eine Regelung zur Ernennung von Vertrauenspersonen geschaffen. Die Umsetzung wurde bereits begonnen.

Für die **Gliederungen** des DRK Landesverbandes Rheinland-Pfalz gelten die im Folgenden genannten Empfehlungen.

Um allen Beteiligten die Möglichkeit zu geben, ihre Anliegen und Fragen im Bereich „Sexualisierter Gewalt“ vorzubringen, sollen auf verschiedenen Ebenen Vertrauenspersonen benannt werden.

Bei der Auswahl und Benennung der Vertrauenspersonen ist darauf zu achten, dass sie **für die verschiedenen Zielgruppen geeignet und zugänglich sind** (barrierefreier Zugang, geschlechterparitätische Besetzung etc.).

Aufgaben und Befugnisse der Vertrauenspersonen müssen klar definiert sein - siehe hierzu weiter im Kapitel „Intervention“.

Angehörige unserer Zielgruppen

In vielen Bereichen in denen wir aktiv sind, haben wir Schnittstellen zu Angehörigen unserer Zielgruppen. Das können bspw. die Erziehungsberechtigten von Minderjährigen sein oder auch die erwachsenen Kinder von pflegebedürftigen Senioren, Partner, Geschwister u.a..

In vielen Bereichen werden die Angehörigen bereits ganz selbstverständlich mit eingebunden. In anderen Bereichen, wie z.B. bei dem Aufbau von Beteiligungsstrukturen, gilt es weitere Strukturen unter **Einbezug der Angehörigen** zu schaffen und umzusetzen.

Ein offener und vertrauensvoller Kontakt zu den Angehörigen fördert eine positive Gestaltung der Zusammenarbeit.

Je nach Arbeitsfeld, Bereich und Anliegen können Angehörige z.B. durch Gespräche, Infobriefe oder – abende, Besuche oder gemeinsame Aktivitäten einbezogen werden.

Erweitertes Führungszeugnis

(vgl. auch DRK-Standard 4)

Die Regelungen zu erweiterten Führungszeugnissen sind an enge gesetzliche Vorgaben gem. §72a SGB VIII und § 30a BZRG geknüpft. Die gesetzlichen Bestimmungen regeln genau, für welche Tätigkeitsfelder ein erweitertes Führungszeugnis benötigt wird.

Arbeitgeber und Einrichtungen dürfen von ihren Mitarbeitenden und ehrenamtlich Tätigen nur dann ein erweitertes Führungszeugnis verlangen, wenn hierfür eine gesetzliche Regelung im Sinne des § 30a Abs. 1 Nr. 1 BZRG besteht oder wenn im Rahmen der Arbeit mit Kindern- und Jugendlichen eine der Voraussetzungen des § 30a Abs. 1 Nr. 2 BZRG erfüllt ist.



Die Vorschriften bedeuten im Umkehrschluss, dass für Tätigkeitsfelder außerhalb der Arbeit mit minderjährigen Kindern und Jugendlichen bisher (!) keine Vorlagevoraussetzungen bestehen und daher dort nicht relevant sind.

Gemäß § 72a Abs. 1 SGB VIII dürfen die Träger der öffentlichen Jugendhilfe für die Wahrnehmung der Aufgaben der Kinder- und Jugendhilfe keine Personen beschäftigen oder vermitteln, die rechtskräftig wegen einer in § 72a SGB VIII aufgeführten Straftat verurteilt worden sind.

Weiter sollen die Träger der öffentlichen Jugendhilfe nach § 72a Abs. 3 SGB VIII sicherstellen, dass keine neben- oder ehrenamtlich tätige Person, die wegen einer in § 72a Abs. 1 SGB VIII aufgeführten Straftat rechtskräftig verurteilt worden ist, in Wahrnehmung von Aufgaben der Kinder- und Jugendhilfe Kinder oder Jugendliche beaufsichtigt, betreut, erzieht oder ausbildet oder einen vergleichbaren Kontakt hat.

Diese Pflichten treffen neben den Trägern der öffentlichen Jugendhilfe in Rheinland-Pfalz aufgrund entsprechender Vereinbarung im Sinne des § 72a Abs. 2 und 4 SGB VIII auch die Träger der freien Jugendhilfe.

Hierzu haben die Träger der öffentlichen und der freien Jugendhilfe die gesetzliche Ermächtigung im Sinne des § 30a Abs. 1 Nr. 1 BZRG sich von hauptamtlich Mitarbeitenden in der Kinder- und Jugendhilfe bei der Einstellung oder Vermittlung und in regelmäßigen Abständen das erweiterte Führungszeugnis vorlegen zu lassen, § 72a Abs. 1 und 2 SGB VIII.

§ 72a Abs. 3 und 4 SGB VIII ermächtigt die Träger der öffentlichen und freien Jugendhilfe bei Einstellung und Vermittlung und in regelmäßigen Abständen von nebenberuflich und ehrenamtlich tätigen Personen, die Aufgaben der Kinder- und Jugendhilfe wahrnehmen, in das erweiterte Führungszeugnis Einsicht zu nehmen.

Es ist außerdem genau geregelt, welche Eintragungen in einem erweiterten Führungszeugnis aufgeführt sind und welche nicht.

Im Zuge des im Jahr 2012 eingeführten Bundeskinderschutzgesetzes ist die Einsichtnahme in erweiterte Führungszeugnisse von ehren- und nebenamtlich Tätigen neu geregelt worden. In Rheinland-Pfalz wurde auf Landesebene diesbezüglich eine Rahmenvereinbarung getroffen, der das DRK Rheinland-Pfalz beigetreten ist.

Wir haben hierzu eine **Handlungsempfehlung** entwickelt und bereits Ende 2014 zur Verfügung gestellt, welche die Umsetzung der Einsichtnahme genauer regelt und viele Fragen

zur Praxis beantwortet (kann angefordert werden).

Verhaltenskodex und Selbstverpflichtungserklärung

(vgl. auch DRK-Standard 3)



Ein Verhaltenskodex und eine Selbstverpflichtungserklärung bieten die Möglichkeit geltende Rahmenbedingungen im Umgang miteinander zu regeln.

Über einen Verhaltenskodex lassen sich **klare Regelungen** zum Umgang miteinander treffen, die die Sprachlosigkeit und die Unsicherheit im Umgang mit sexualisierter Gewalt überwinden. Betroffenen Personen wird so erleichtert, Grenzverletzungen zur Sprache zu bringen und potentiellen Täter/-innen wird deutlich gemacht, dass auf Grenzverletzungen und Übergriffe reagiert wird.

Ein **Verhaltenskodex** kann durch einfache Mittel in den Einrichtungen, Angeboten und Diensten bekannt gemacht werden.

So kann er zum Beispiel an passenden Stellen als Plakat ausgehängt werden. Er ist so für alle Beteiligten gut sichtbar. Ein Verhaltenskodex kann aber auch im Rahmen

einer themenbezogenen Veranstaltung eingebunden werden.

Eine **Selbstverpflichtungserklärung** ist wie der Arbeits- oder Mitgliedsvertrag eine vertragliche Regelung zwischen zwei Parteien. Um eine einheitliche Regelung im jeweiligen Arbeitsfeld einzuführen, sollen hier alle rechtlich relevanten Aspekte genau geprüft werden.

Um ein **sichtbares Zeichen** gegen sexualisierte Gewalt zu setzen sind weitere Möglichkeiten denkbar:

- Unterschriftskampagnen
- Plakatkampagnen
- Alle Führungs- und Leitungskräfte unterschreiben Verhaltenskodex symbolisch, dies wird dann entsprechend ausgehängt, ggf. auf Homepage veröffentlicht u.ä.

Fortbildungen und Wissensvermittlung

(vgl. auch DRK-Standard 2)



Alle haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitenden, jeder ehrenamtlich Aktive sowie alle Mitglieder in verantwortlicher Funktion sollen über eine ihrer jeweiligen Verantwortung entsprechende Handlungskompetenz verfügen, d.h. sie sollen sowohl **Methoden der Prävention kennen und anwenden als auch Maßnahmen der Intervention** einleiten können. Ebenso muss die Entwicklung einer fachlich adäquaten Haltung im Nähe- und Distanzverhalten und im Umgang mit Machtgefälle oder Abhängigkeit Gegenstand der Qualifizierung sein.

Wichtig ist, dass alle haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitenden, jeder ehrenamtlich Aktive sowie jedes Mitglied in verantwortlicher Funktion seine eigenen Haltungen und Kompetenzen reflektieren und bei Bedarf Unterstützung und

kollegiale oder externe Beratung in Anspruch nehmen kann und soll.

Bei Mitarbeitenden in Einrichtungen, Angeboten und Diensten, die ihre Tätigkeit neu aufnehmen, muss jeweils geklärt werden, welche Kenntnisse sie bereits mitbringen und welche Qualifizierungsbedarfe bestehen.

Die in den Einrichtungen, Angeboten, Diensten sowie Gemeinschaften bereits bestehenden **Fortbildungskonzepte** müssen auf die Themen **Sexualpädagogik/ Sexualerziehung**, sexualisierte Gewalt sowie Methoden und Ansätze der Prävention und Intervention überprüft und bei Bedarf entsprechend angepasst werden.

Prävention

Der themenspezifische Wissenserwerb soll insbesondere in bildungsnahen Tätigkeitsfeldern eingeführt werden.

Alle haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitende, alle ehrenamtlich Aktive sowie alle Mitglieder in verantwortlicher Funktion sollen in regelmäßigen Abständen an **Fort- und Weiterbildungen zum Thema Prävention von und Intervention** bei sexualisierter Gewalt teilnehmen.

Regelmäßige themenbezogene Fort- und Weiterbildungen erhöhen die Handlungskompetenz und verstärken den präventiven Charakter des Schutzkonzeptes.

Im **DRK Einführungsseminar** werden Grundinformationen zu den DRK-Standards vermittelt. Außerdem finden, wie im Rahmen der Gesamtbetriebsvereinbarung beschlossen, Informationsveranstaltungen für Mitarbeitende des DRK Landesverbandes statt.

Desweiteren bietet der Landesverband regelmäßig **Informations- bzw. Präventionsveranstaltungen** an. Ferner werden im gesamten Bundesgebiet mittlerweile zahlreiche Veranstaltungen zu verschiedenen Schwerpunktthemen angeboten.

Netzwerk

Es wird immer wieder notwendig und hilfreich sein, Beratungsstellen (intern/extern) und/oder Institutionen mit in den Präventions- bzw. Interventionsprozess einzubeziehen. Diese können mit ihrem **Fachwissen** eine **wichtige Hilfestellung** geben. Insbesondere im regionalen Kontext ist der Kontakt mit externen Akteuren wichtig (siehe auch unter Punkt Intervention).

Um ein **Netzwerk aufzubauen**, können folgende Fragestellungen helfen:

Vorhandene oder notwendige Ansprechpartner (**intern und extern**)

- Gibt es Ansprechpartner/Beratungsstellen, mit denen bereits kooperiert wird?
- Welche Ansprechpartner werden benötigt/wären sinnvoll?
- Wie ist die Zugänglichkeit zu den Ansprechpartnern?
- Welcher Austausch wird innerhalb einer Institution benötigt?



Das Netzwerk kann u.a. für präventive Veranstaltungen für Mitarbeitende oder ehrenamtliche Aktive genutzt werden. Aber auch im Zuge von **Präventionsangeboten** für unsere Adressat/-innen können z.B. **Beratungsstellen** wichtige Themen aufgreifen und mit ihrem Wissen viele Fragen beantworten und aufklären.

Die Etablierung und die Teilnahme an Netzwerken helfen auf allen Ebenen und kommen allen Beteiligten zugute!

Aber auch eine interne Vernetzung kann die Auseinandersetzung mit vielen Fragen rund um das Thema aufgreifen.



Eine Auflistung hilfreicher Netzwerkadressen findet sich im Anhang.

Aus Respekt.

Gemeinsam stark gegen sexualisierte Gewalt.

1. Vorwort
2. Einleitung
3. Grundlagen zum Thema sexualisierte Gewalt
4. Prävention
- 5. Intervention**
6. Nützliches
7. Literatur
8. Tätigkeitsfelder
9. Muster/Vorlagen

5 Intervention

(vgl. auch DRK-Standard 8)

Intervention setzt Aufmerksamkeit, Achtsamkeit und ein hohes Maß an Sensibilität voraus.

Eine Person ist plötzlich „irgendwie anders“, fehlt vielleicht „irgendwie“ so oft. Ein/-e Kollege/Kollegin kümmert sich „irgendwie“ besonders um eine Person. Es geht um dieses schwer zu definierende „irgendwie anders“, „irgendwie eigenartig“. Mit diesem „irgendwie“ beginnt die Phase, in der wir abwägen, wie wir reagieren sollen.

Vielleicht wendet sich eine Person an jemanden aus dem Team oder der Gruppe und klagt über einen Kollegen oder eine Kollegin. Möglicherweise berichten Angehörige über etwaige Ungereimtheiten. Unter Umständen beobachtet eine Person aus der Gruppe ein Verhalten bei einer anderen Person, das sie sich nicht erklären kann oder ein/-e Kollege/Kollegin fragt andere Personen aus dem Team, was sie von Herrn X oder Frau Y halten.

Wenn jemand beginnt zu vermuten, eine Person könnte Übergriffe begehen oder missbrauchen, gerät die Welt ins Wanken. Unsicherheit tritt auf. Der Wunsch, alles sofort unterbinden zu wollen oder das dringende Bedürfnis, alles zu vergessen, weil die Vermutung schwer auszuhalten ist und „irgendwie“ auch nicht stimmen kann, kommen hinzu.

Was, wenn die Vermutung falsch ist? Was, wenn die Vermutung im Team kein Gehör findet? Wann sind Kolleg/-innen und Vorgesetzte einzuschalten? Wie mit dem/der möglicherweise Betroffenen umgehen? Wie ansprechen? Wie mit dem mutmaßlich übergriffigen Kollegen oder der Kollegin umgehen? Wer spricht mit den Angehörigen?

Es ist wichtig, sich der eigenen Haltung und der persönlichen Grenzen bewusst zu sein. Ein solcher Vorfall kann nur **gemeinsam** gelöst werden!

Es ist wichtig, die weiteren **Schritte in Absprache** mit der internen bzw. externen Vertrauensperson/Beratungsstelle und der Leitung **zu planen**.

- Wer hält den Kontakt zur betroffenen Person?
- Wer spricht ggf. die Eltern/Sorgeberechtigten/Angehörigen an?
- Wer wendet sich ggf. an die zuständige Aufsichtsbehörde?
- Wie verhält es sich mit der Möglichkeit einer Strafanzeige? Dabei ist es wichtig zu wissen, dass man nicht zu einer Strafanzeige verpflichtet ist! Die betroffene Person entscheidet, ob und wann eine Anzeige erfolgt!

Die nachfolgenden Aspekte verlaufen je nach Situation in unterschiedlicher Reihenfolge und Intensität ab. Jeder Fall ist ein Einzelfall!



**Wichtig: Niemand kann und soll einer Person alleine helfen!
Nur gemeinsam gelingt es die Situation zu bewältigen.**

Dieses Kapitel widmet sich umfangreich den Aspekten der Intervention und soll konkrete Hilfestellungen bieten.

Es ist hilfreich, sich bereits im Vorhinein mit Themen und Fragen auseinanderzusetzen, bevor es zu einem Fall kommt. Das hilft im Ernstfall einen kühlen Kopf zu bewahren, keine voreiligen Schritte zu machen und auf alles vorbereitet zu sein.

Krisenteam

Um im Falle einer Vermutung oder eines Verdachts strukturiert und klar vorzugehen, ist es sinnvoll ein **Krisenteam zu bilden**.

Im Krisenteam selbst werden sowohl Personen vertreten sein, die **aufgrund ihrer Funktion** in der Einrichtung, dem Angebot oder Dienst eingebunden sind, aber auch weitere Personen, die eine **bestimmte Position oder Anspruchsgruppe vertreten**. Natürlich gehört auch die **Vertrauensperson** zum Krisenteam.

Das Krisenteam soll je nach Gliederung und Arbeitsbereich sinnvoll zusammengesetzt werden.



Die Aufgaben der einzelnen Mitglieder im Krisenteam müssen klar festgelegt sein.

So muss festgelegt werden, wer für welche so genannte „Anspruchsgruppe“ zuständig ist, um evtl. Interessenkonflikte zu vermeiden.

Den Leitungen kommt hier eine besondere Verantwortung zu.

Anspruchsgruppen und ihre Bedürfnisse



Folgende Übersicht macht deutlich, welche Anspruchsgruppe in einer Krise welche Bedürfnisse hat und wie wichtig es ist, **alle Interessen miteinzubeziehen**.

Nicht jedes Bedürfnis kann und muss aus unseren eigenen Reihen heraus gedeckt werden. Wir können und sollen jedoch durch Informationen und Kenntnissen dazu, eine wichtige Hilfestellung bieten und eine Brücke bauen, damit jeder Anspruchsgruppe die notwendige Unterstützung zukommt, die sie benötigt.

An verschiedenen Stellen der Intervention wird es nötig sein externe Hilfen in Anspruch zu nehmen. Das können Beratungsstellen sein oder auch Hilfetelefone, Polizei o.ä. (siehe Kontaktadressen).

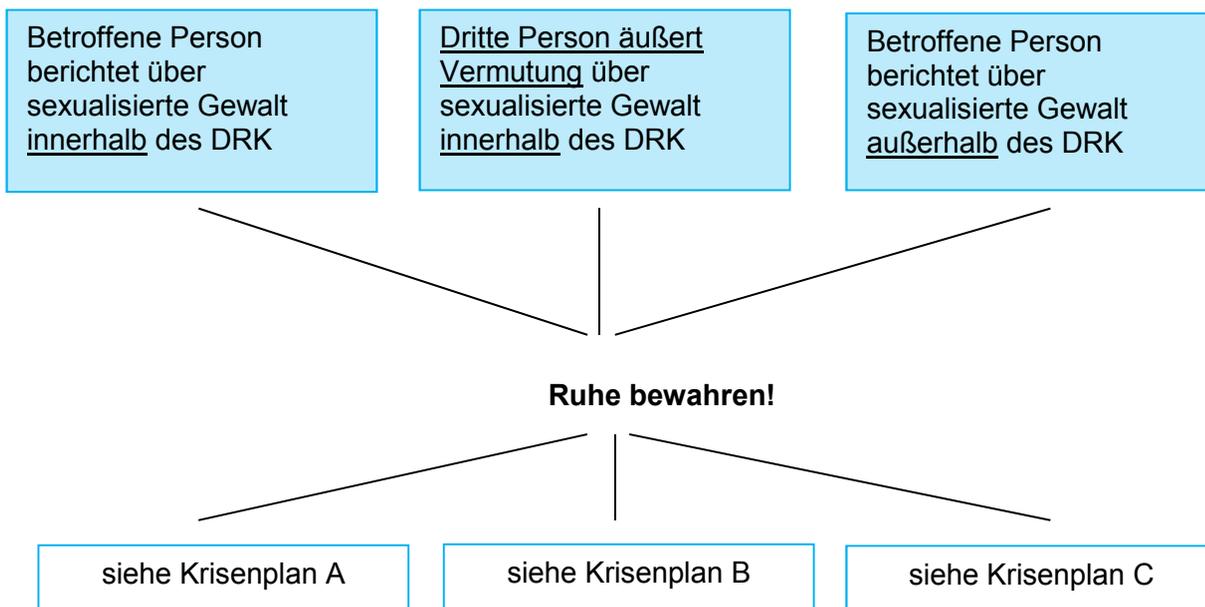
Betroffene Person	Beschuldigte Person	Team
Klärung des Gefährdungsrisikos unter Einbeziehung der betroffenen Person	Wahrung der Fürsorgepflicht (Schutz vor Verleumdung und Vorverurteilung)	Hilfestellung für direkte Ansprechperson der betroffenen Person für den weiteren Umgang
Sicherstellung des Schutzes vor weiteren Gefährdungen	Einholung der Stellungnahme	Unterstützung für das gesamte Team bei der Ver- und Aufarbeitung (Supervision o.ä.)
Sicherstellung therapeutischer Hilfe durch einen anderen Träger bei Bedarf	Unterstützung bei notwendiger Hilfe ggf. Einleitung arbeits- bzw. strafrechtlicher Schritte	Informationen

Andere Personen des Angebots/der Maßnahme...	Angehörige	Öffentlichkeit	Im Verband
„gerechte“ Information über Verdacht/Vorfall und weitere Vorgehensweise	„gerechte“ Information über Verdacht/Vorfall und weitere Vorgehensweise	Benennung einer Ansprechperson für die Presse (Vermeidung eigenmächtiger Pressearbeit durch andere zum Schutz aller Beteiligten)	„gerechte“ Information über Verdacht/ Vorfall und weitere Vorgehensweise
Gesprächsangebot für offene Fragen (Aufarbeitung)	Vermittlung von Unterstützung externer Beratung bei Bedarf	Fakten, Schritte der Organisation, Ergebnisse, Abschluss	Einbindung Betriebsrat Kommunikationsplan
Vermittlung von Unterstützung externer Beratung bei Bedarf			Aufarbeitung

Krisenplan⁶



Ein Krisenplan zeigt **Verhaltens- und Vorgehensweisen auf, wie in einem Verdachtsfall gehandelt werden soll**. Er bietet allen beteiligten Personen beim Bekanntwerden eines Verdachts einen Handlungsrahmen für die ersten Schritte. Die Besonderheiten des Einzelfalls sowie örtliche Begebenheiten sind dennoch stets miteinzubeziehen.



Die Krisenpläne finden sich als Muster im Anhang des Leitfadens.

⁶ siehe hierzu auch grafische Darstellung im Anhang

Grundsätzlich gilt:

- Die betroffene Person bestimmt das Vorgehen
- Kontakt zu Vertrauenspersonen herstellen
- Schutz der betroffenen Person steht an erster Stelle
- Abklärung des weiteren Vorgehens mit Fachkräften und Institutionen

Auf die in diesem Kapitel außerdem aufgeführten Aspekte wie Gesprächsführung und Umgang bzw. Bedürfnisse aller Beteiligten wird ausdrücklich hingewiesen. Sie ermöglichen im Verdachtsfall ebenfalls grundlegende Hintergrundinformation.

Vertrauensperson

Wie bereits oben dargestellt müssen Vertrauenspersonen einen **klar definierten Aufgabenbereich** haben. Aber auch die an das Amt der Vertrauenspersonen gestellten Anforderungen müssen gewährleistet werden.

Spezielle Anforderungen

- Pädagogische Ausbildung oder vergleichbare Qualifikation
- Vorliegen eines erweiterten Führungszeugnisses (sofern möglich)
- Spez. Kenntnisse zum Thema oder die Bereitschaft zur Fortbildung

Aufgaben der Vertrauenspersonen:

- Ansprechperson bei Fragen der Prävention und zum Thema „Sexualisierte Gewalt“ für Personen innerhalb ihres Bereichs/Kreisverbandes/Einrichtung sein
- Kenntnisse im Bereich Prävention und Bereitschaft, sich fortzubilden
- Anregungen zu diesem Thema in den Verband/die Einrichtung einbringen
- Kontaktperson und Begleitung für betroffene Person sein und fachliche Hilfe vermitteln
- Ansprechperson in Verdachtsfragen sein und für sachlichen und fachlichen Umgang sorgen
- Einleitung von weiteren Schritten (situationsangemessen)
- Entscheidung über weiteren Verlauf, wer informiert werden soll
- Ggf. Beratungsstellen hinzuziehen

Für eine strukturelle Verankerung sind **je eine weibliche und eine männliche Vertrauensperson, sowie eine übergeordnete Ansprechperson**, welche von den Vertrauenspersonen bei Bedarf hinzugezogen wird, sinnvoll.



Die **Erreichbarkeit der Vertrauenspersonen** muss entsprechend bekannt gemacht werden.

Für den Bereich der Rotkreuz-Gemeinschaften in Rheinland-Pfalz wurden bereits 2 Vertrauenspersonen im Zuge der Umsetzung von „Kein Tabu“ ernannt.⁷

Für den hauptamtlichen Bereich, für weitere Angebote, für Einrichtungen und Gliederungen sind möglichst je eine weibliche und eine männliche Vertrauensperson zu benennen. Ist dies vor Ort nicht

⁷ Vertrauenspersonen der Rotkreuz-Gemeinschaften in RLP:

weibliche Vertrauensperson - Tel.: 06131/2828-1222 und vertrauensperson-w@lv-rlp.drk.de

männliche Vertrauensperson - Tel.: 06131/2828-1221 und vertrauensperson-m@lv-rlp.drk.de

Intervention

möglich, muss abgesprochen sein, wer als Vertrauensperson stattdessen, ggf. aus anderen Bereichen, vertretend benannt wird.

Für den DRK Landesverbandes Rheinland-Pfalz gelten hierzu die Regelungen der Gesamtbetriebsvereinbarung „Schutz vor sexualisierter Gewalt“, welche seit Herbst 2014 in Kraft sind.

Umgang mit betroffenen Personen

Um zu wissen, wie wir mit betroffenen Personen umgehen sollen, müssen wir wissen, welche **Gefühle** sie haben.

Folgende, nicht abschließende Aufzählung benennt einige Gefühle, die einzeln oder zusammen auftreten können. Sie können jedoch grundsätzlich auch ganz andere Ursachen und Gründe haben.

- Scham
- Schuld
- Hoher Druck
- Angst vor (negativen) Folgen/Konsequenzen
- Zweifel an eigener Wahrnehmung
- Angst, dass niemand hilft
- Angst vor Bewertung durch Andere

Gesprächsführung mit betroffenen Personen



Sobald Personen von grenzverletzendem Verhalten oder Übergriffen berichten, ist es wichtig in aller erster Linie **Ruhe zu bewahren**, auf der anderen Seite alle nachfolgenden Schritte zu kennen.

Folgende Vorgehens- und Verhaltensweisen erleichtern und helfen den Gesprächspartnern:

- Ruhe bewahren
- Schutz herstellen (Akutsituation oder Fall aus der Vergangenheit)
- Glauben schenken
- Keine Vorwürfe machen
- Keine falschen Versprechen
- Vertrauenswürdigkeit und nötige Distanz
- Nicht überstürzt handeln
- Kein Alleingang von einzelnen Personen
- Krisenteam einberufen
- Alle Beteiligte einbeziehen – wer braucht was?!

Bei allen Schritten oder Maßnahmen, die im Rahmen der Intervention getroffen und entschieden werden, **bestimmt die betroffene Person die Vorgehensweise**.

Das heißt ganz konkret: Die Person wird in alle anstehenden Schritte eingebunden, es wird nichts über ihren Kopf entschieden. Alle Maßnahmen werden abgesprochen!

Umgang mit beschuldigten Personen

Um zu wissen, wie wir mit möglichen beschuldigten Personen umgehen sollen, müssen wir wissen welche **Verhaltensweise** sie zeigen können.

Folgende Verhaltensweisen können dies beispielsweise sein:

- Vorbereitung gegen Aufdeckung treffen
 - droht den Betroffenen
 - sucht sich „Mitwisser/Komplizen“
- besonderen Einsatz zeigen
- Betroffenheit zeigen
- Erklärungen zurechtlegen
- Unsicherheit im Verhalten



Auch diese Aufzählung ist nicht abschließend. Jede gezeigte Verhaltensweise kann auch andere Ursachen und Gründe haben. Dies macht ein besonnenes Vorgehen umso wichtiger.

Schutz der betroffenen Person

Der Schutz der betroffenen Person in der Einrichtung bzw. Gruppe kann bei hauptamtlich Tätigen durch arbeitsrechtliche Maßnahmen (z.B. Suspendierung, Hausverbot, Kündigung) bzw. bei ehrenamtlich Tätigen und Aktiven durch disziplinarische Maßnahmen (z.B. Verwarnung, Verbot, Ausschluss) sichergestellt werden.

Bei einem **akuten Schutzbedürfnis** der betroffenen Person müssen schnelle, wenngleich wie immer **besonnene Schritte** eingeleitet werden. Die Trennung von beschuldigter und betroffener Person ist in jedem Falle dahingehend zu prüfen, dass die beschuldigte Person die Einrichtung/ Gruppe verlässt (zumindest vorübergehend) und nicht die betroffene Person.



Die betroffene Person ist in weiteren Verlauf über alle Maßnahmen zu informieren.

Strafanzeige – ja oder nein?!

Sobald wir über einen Verdacht Kenntnis erlangen, stellt sich häufig die Frage nach einer sogenannten Anzeigepflicht unsererseits.



Wir haben keine Anzeigepflicht!

Es darf keine Anzeige gegen den Willen der betroffenen Person gestellt werden! Sobald die Polizei oder Staatsanwaltschaft Kenntnis über eine mögliche Tat erhalten, sind diese in der Strafverfolgungspflicht.

Die Ermittlungsarbeit obliegt alleine und grundsätzlich der Polizei bzw. Staatsanwaltschaft.

Allein die betroffene Person entscheidet, ob sie Strafanzeige stellen möchte. Sie sollte hierzu entsprechend spezialisierte Beratungsstellen kontaktieren, die bei einer Entscheidung helfen können. Entscheidet sie sich für eine Anzeige, so sollte sie selbst oder über die Ansprechperson den Landesverband hierrüber in Kenntnis setzen.⁸

⁸ Eine Anzeige kann öffentliches Interesse hervorrufen, das wiederum könnte zu einer Organisationskrise (siehe Kapitel „Umgang mit Medien“) führen

Grundsätzlich muss eine Anzeige nicht sofort gestellt werden. Allerdings geht eine Anzeige nicht zwangsläufig einher mit Schutz und Ende der Gewalt. Außerdem stellt ein Strafverfahren eine hohe Belastung für die betroffene Person dar. Sie kann für die betroffene Person aber auch befreiend sein. Eine spätere Rücknahme einer Strafanzeige führt nicht zur Einstellung des Verfahrens. Der betroffenen Person sind daher Beratungsstellen zu vermitteln, die ihr bei der Entscheidung helfen können.



Auch wenn keine Anzeigepflicht besteht, sind wir in jedem Falle in der Verantwortung den Verdacht gemäß dem Krisenplan verbandsintern aufzuarbeiten.

Mögliche Konsequenzen und rechtliche Schritte

Alle Schritte und Konsequenzen sind zunächst mit der betroffenen Person zu besprechen. Sie muss über alle Maßnahmen informiert sein.

Die strafrechtliche Aufklärung obliegt allein der Polizei oder Staatsanwaltschaft. Diese Verantwortungsgrenzen müssen klar eingehalten werden.



Von Seiten des DRK werden jedoch (arbeits-)rechtliche Konsequenzen zu prüfen sein. **Die Entscheidung, welche Schritte eingeleitet werden, treffen die Führungs- und Leitungskräfte.**⁹ Sofern ein Vorwurf gegen die Leitungs- oder Führungskraft besteht, die nächst höhere Ebene.

Nach der Ordnung für Belobigungen, Beschwerde- und Disziplinarverfahren der Gemeinschaften (Stand: 30.11.2012) kann für ehrenamtlich Aktive ein Disziplinarverfahren eingeleitet und je nach Schwere mit Verwarnung, Verweis, Verbot oder Ausschluss aus der Gemeinschaft reagiert werden. Die Entscheidung hierrüber treffen die Führungs- und Leitungskräfte.

Je nach Art und Schwere kommen verschiedene Möglichkeiten in Betracht. An den Gesprächen selbst soll die betroffene Person nicht teilnehmen, sie ist jedoch zu informieren.

- Reflektionsgespräch

Ein Reflektionsgespräch empfiehlt sich bei Grenzverletzungen, die aus Unkenntnis und ohne Absicht geschehen. Kennzeichnend ist, dass die Grenzverletzung nicht bewusst gewollt war. Im Rahmen dieses Gesprächs soll das Verhalten reflektiert werden und Inhalte des Verhaltenskodexes durchgesprochen werden. Ziel ist, Einsicht in das eigene Verhalten zu erreichen und alles dafür zu unternehmen, dass dieses Verhalten einmalig bleibt. Ferner soll eine Entschuldigung und Wiedergutmachung in geeigneter Form erfolgen.

Solche Gespräche können von den Ansprechpersonen oder Leitungspersonen geführt werden.

Alle weiteren Gespräche oder Maßnahmen sind in jedem Falle durch die Leitungs- oder Führungskraft zu führen/einzuleiten.

⁹ auch hier gilt: drohende Organisationskrise – siehe „Umgang mit Medien“

- Verhaltensgespräch/Mitarbeitergespräch
Ein Verhaltensgespräch/Mitarbeitergespräch wird von der jeweiligen Führungs- oder Leitungskraft oder dem Vorstand bei absichtlichem und/oder anhaltendem Fehlverhalten durchführt. Inhalte können dabei Vereinbarungen der Selbstverpflichtung, Entschuldigung bei der betroffenen Person u.ä. Schritte sein.
Die benannte Ansprechperson kann beratend hinzugezogen werden, die Gesprächsführung und Verantwortung liegt jedoch in jedem Fall bei der Leitungskraft.
- Beurlaubung
Bei einem begründeten Verdachtsfall kann die beschuldigte Person von dem jeweiligen Gremium bzw. dem Vorgesetzten umgehend beurlaubt werden. Die Beurlaubung ist so lange aufrecht zu erhalten, wie die Ermittlungen andauern. Die beschuldigte Person sollte vor der Beurlaubung gehört werden, um sich ggf. selbst eine Auszeit zu nehmen. Bei dem Gespräch sollte klargestellt werden, dass es auch im Sinne der beschuldigten Person ist, dass man sie zu beurlauben gedenkt, damit nicht der Verdacht aufkommt, man würde etwas vertuschen.
- Ausschlussverfahren
Bei einer Verurteilung wegen einer Straftat nach § 72a SGB VIII kann die Person sowohl als Mitglied als auch als hauptamtlich tätige Person ausgeschlossen werden. Die Führungs- bzw. Leitungskraft sollte ein vorheriges Gespräch hierüber mit der beschuldigten Person führen.
- Abmahnung / Kündigung
Abmahnungen dürfen alle Weisungsbefugten aussprechen. Eine Abmahnung ist zwar generell vor einer Kündigung auszusprechen, sie ist jedoch dann nicht erforderlich, wenn der Arbeitnehmer nicht mit der Duldung seines Verhaltens rechnen konnte. Rügen oder Abmahnungen sind nur dann sinnvoll, wenn man auf eine Verhaltensänderung des Arbeitnehmers hofft.
- Kündigung
Sie kann dann bei hauptamtlich Tätigen in Betracht gezogen werden, wenn von schwerwiegendem Fehlverhalten oder einem strafbaren sexuellen Übergriff ausgegangen wird. Hier kommen die ordentliche verhaltensbedingte und die außerordentliche verhaltensbedingte Kündigung zum Tragen. Hier gilt jedoch, dass der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer den zur Kündigung führenden Pflichtverstoß nachweisen muss.
- Verdachtskündigung
In Fällen des sexuellen Missbrauchs in Institutionen, die oft lang andauernde – auch juristische – Ermittlungen nach sich ziehen, kann die Verdachtskündigung bei hauptamtlich Tätigen ein wichtiges und probates Hilfsmittel sein. Für sie ist es unerheblich, ob ein juristisches Verfahren eingeleitet bzw. ob der Beschuldigte verurteilt wird.

Bei einer Verdachtskündigung, die häufig als außerordentliche Kündigung ausgesprochen wird, „ist der Kündigungsgrund die Zerstörung des für die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses erforderlichen Vertrauens des Arbeitgebers in die Person des Arbeitnehmers durch den Verdacht eines strafbaren oder eines schwer vertragswidrigen Verhaltens“¹⁰. Der Arbeitnehmer muss vor Ausspruch der Verdachtskündigung angehört worden sein. Wenn bei Ausspruch der Kündigung ein Verdacht bestanden hat, hat auch das Ergebnis eines juristischen Verfahrens (Einstellung oder Freispruch) keine zurücknehmende Wirkung. Stellt sich nach der Entlassung jedoch heraus, dass der Arbeitnehmer schuldlos in Verdacht geraten war, ist der Arbeitgeber aufgrund nachwirkender Fürsorgepflicht zur Wiedereinstellung verpflichtet. In allen Kündigungsverfahren sollte der Arbeitgeber den Arbeitnehmer darauf hinweisen, dass Anspruch auf Rechtsberatung besteht.

¹⁰ Burgsmüller, C. 2002. Arbeitsrechtliche Reaktionsweisen. S. 133.

Datenschutz



Alle im Rahmen der Intervention **angefertigten Aufzeichnungen dienen der Gedankenstütze und müssen datenschutzgerecht aufbewahrt werden.**

Der DRK Arbeitskreis Datenschutz hat für die Datenschutzbeauftragten eine Handlungsempfehlung für den datenschutzrechtlichen Umgang der DRK Standards entwickelt. Diese Empfehlung beinhaltet auch eine Liste von Antworten auf häufig gestellte Fragen.

Grundsätzlich gilt: „Unabhängig davon, wie die einzelnen Standards konkret ausgearbeitet sind, ist immer zu beachten, dass es sich bei sexualisierter Gewalt für alle Beteiligten um ein sehr sensibles Thema handelt, welches mit absoluter Vertraulichkeit behandelt werden muss. Es sind die Interessen aller Beteiligten zu schützen, sowohl die Interessen des von sexualisierter Gewalt Betroffenen, als auch des Beschuldigten sowie die Interessen eines möglichen, außenstehenden Hinweisgebers.¹¹

Krisen-PR

Im Falle des Bekanntwerdens eines Verdachts von Grenzverletzungen oder Übergriffen innerhalb des Roten Kreuzes ist es wichtig, im Umgang mit der Presse bzw. den Medien klare Vorgaben einzuhalten. Die Presse wird mit Nachdruck versuchen an aktuelle Informationen zu gelangen. Um diese zu bekommen, tritt sie auch an Mitarbeitende und andere aus dem Umfeld heran.



Da die abgestimmte Pressekommunikation gerade in einer Organisationskrise¹² von großer Bedeutung ist, **muss festgelegt sein, wer mit der Presse sprechen darf. Das sind in aller Regel die Führungs- und Leitungskräfte.**

Je nach Verlauf der Organisationskrise kann es hilfreich sein, sich auch Unterstützung von externer Seite einzuholen. So kann eine objektivere Pressearbeit gewährleistet und an die Öffentlichkeit weitergegeben werden.

Ziel ist Seriosität zu zeigen und Vertrauen zu erhalten.

Grundsätzlich gilt:

Eine Stimme spricht! Es gibt eine ganz klare Sprachregelung.

Darüber werden allen Mitarbeitenden und Aktive informiert und über den Verlauf weiterhin in Kenntnis gesetzt. **Angemessene Informationen schaffen Sicherheit und Vertrauen.** Auch Entscheidungsträger müssen informiert werden. Es ist Aufgabe der Führungs- und Leitungskräfte den Beteiligten Stabilität und Sicherheit zu vermitteln.

Das **Krisenteam** kann durch schnelles Handeln ggf. das Eintreten der Krise frühzeitig entschärfen. Möglicherweise kommt es gar nicht erst dazu, dass die Krisensituation in der Öffentlichkeit durch die Presse thematisiert wird. Sollte es dennoch dazu kommen, sind die Beteiligten frühzeitig vorbereitet und können mit dem Krisenstab schneller die **Kommunikationsstrategie** vereinbaren und proaktive Pressearbeit leisten. Der Ansprechpartner des Bereichs steht dann dem Krisenstab nur noch als Ansprechpartner zur Verfügung und gibt den weiteren Verlauf an diesen ab.

¹¹ Handlungsempfehlung zu den DRK Standards des DRK Arbeitskreises Datenschutz

¹² Eine Organisationskrise ist dadurch gekennzeichnet, dass sie erhebliche Auswirkungen auf den Verband haben kann; ein erheblicher Schaden und der Vertrauensverlust der Öffentlichkeit sind möglich.

Kommunikationspläne

Spätestens in einem Verdachtsfall müssen **klare und bekannte Kommunikationsabläufe** eingehalten werden. Dies ist zum Einen für den Schutz aller Beteiligten wichtig, zum Anderen helfen klare Kommunikationspläne bei der Aufarbeitung auf allen Verantwortungsebenen.

Nicht jede Gliederung bzw. jeder Bereich ist hier gleichermaßen aufgestellt. Einige haben vor Ort personelle Ressourcen, auf die zurückgegriffen werden kann. Im Hinblick auf die Öffentlichkeitsarbeit im Falle einer Krise besteht jedoch stets die Möglichkeit, auf die Ressourcen des Landesverbandes zurückzugreifen.

Kommunikationsabläufe zu sichern ist eine klare Leitungsaufgabe!



Wie im Einzelnen die Kommunikationswege aussehen, verdeutlichen die **Kommunikationspläne** im Anhang. Zu unterscheiden ist dabei:

- Öffentlichkeitsarbeit durch eigene Ressourcen der Gliederung
- Öffentlichkeitsarbeit durch den Landesverband

Nachsorge

Unabhängig von dem Ausgang bzw. der Klärung einer Vermutung, jedoch insbesondere im Falle eines sich erhärtenden Verdachts, ist die **nachhaltige Begleitung aller Beteiligten** enorm wichtig.

Höchste Verantwortung haben hier die Führungs- und Leitungskräfte.

Auch hier müssen die Bedürfnisse jeder einzelnen Anspruchsgruppe (s.o.) bedacht werden. Das Deutsche Rote Kreuz ist hier aufgrund seines Grundsatzes der Neutralität aufgerufen, **allen Beteiligten angemessene Informationen, Begleitung und Nachsorge zu gewähren**. Die Auswirkungen auf die Beteiligten sind so unterschiedlich und individuell, dass hier je nach Einzelfall geprüft werden muss, was entsprechend unternommen wird. Auch für den Fall einer falschen Beschuldigung muss dies sorgfältig und sensibel aufgearbeitet werden.



Oberstes Ziel ist, den Schock und die Überforderung in der Situation **angemessen und sinnvoll zu überwinden**. Dies kann nur im Austausch mit den Beteiligten geschehen.

Supervision, eine Beratung durch externe Beratungsstellen, Informationsabende für Eltern können beispielsweise Mittel für eine nachhaltige Begleitung sein.¹³

¹³ Enders, Ursula (Hg.), Grenzen achten - Schutz vor sexuellem Missbrauch in Institutionen, 2012, S. 219 ff.

Netzwerk

Insbesondere im Interventionsfall kann es immer wieder notwendig und hilfreich sein, Beratungsstellen (**intern/extern**) und/oder Fachinstitutionen einzubeziehen. Diese können mit ihrem **Fachwissen** eine wichtige Hilfestellung geben. Insbesondere im regionalen Kontext ist der Kontakt mit externen Akteuren wichtig.



Eine Auflistung hilfreicher Netzwerkadressen findet sich im Anhang.

Hilfreiche Netzwerkpartner können sein:

- Medizinische Einrichtungen
- Rechtsmedizinische Einrichtungen (Uni Köln und Mainz)
- Spezielle Beratungsstellen
- Weißer Ring
- Polizei
- Jugendamt
- Insoweit erfahrene Fachkräfte
- Kinderschutzstellen
- Frauennotrufe (auch Beratung für Männer)

Aus Respekt.

Gemeinsam stark gegen sexualisierte Gewalt.

1. Vorwort
2. Einleitung
3. Grundlagen zum Thema sexualisierte Gewalt
4. Prävention
5. Intervention
6. **Nützliches**
7. Literatur
8. Tätigkeitsfelder
9. Muster/Vorlagen

6 Nützliches

Mittlerweile gibt es für viele Bereiche rund um das Thema „Sexualisierte Gewalt“ Schutzkonzepte für Einrichtungen sowie zahlreiche Informationsmaterialien und Literatur.

Wie immer gilt es die in breiter Masse zur Verfügung stehenden Materialien intensiv und kritisch zu betrachten und mit Blick auf den eigenen Bereich zu überprüfen und ggf. anzupassen.

Aufgeführt werden hier bekannte Kontaktstellen, die sowohl von betroffenen Personen als auch von Führungskräften oder für grundlegende Informationen mit ihrem Rat Unterstützung bieten. Örtliche Beratungsstellen können darüber hinaus weitere Hilfen bieten. Viele Beratungsstellen stellen auch gute Informationsbroschüren zur Verfügung.

Desweiteren finden sich dort Kontaktadressen oder Links zu weiterführenden Informationen.



Wenngleich viele Kontaktstellen oder Beratungstelefone zunächst der Bezeichnung nach auf Frauen und Mädchen oder Kinder und Jugendliche lauten, scheuen Sie sich nicht einen Kontakt aufzubauen. Viele dieser Stellen vermitteln gerne an andere Fachstellen für weitere Zielgruppen.

Rotkreuz-Gemeinschaften im DRK Rheinland-Pfalz e.V. Vertrauenspersonen

weibliche Vertrauensperson:

Tel.: 06131/2828-1222 und vertrauensperson-w@lv-rlp.drk.de

männliche Vertrauensperson:

Tel.: 06131/2828-1221 und vertrauensperson-m@lv-rlp.drk.de

Kontaktadressen

[Antidiskriminierungsstelle des Bundes \(ADS\)](#)

www.antidiskriminierungsstelle.de

Tel.: 030-18 555 1865 – Beratungstelefon

[Beratungsstellen der Polizei](#)

www.polizei-beratung.de/opferinformationen/beratungsstellen-suche.html

[Beratungsstellen für \(potentielle\) Täter/-innen](#)

[https://www.hilfeportal-](https://www.hilfeportal-missbrauch.de/fileadmin/user_upload/Informationen/Uebersicht_Vorbeugung/Einrichtungsliste_Stand_07.2013.pdf)

[missbrauch.de/fileadmin/user_upload/Informationen/Uebersicht_Vorbeugung/Einrichtungsliste_Stand_07.2013.pdf](https://www.hilfeportal-missbrauch.de/fileadmin/user_upload/Informationen/Uebersicht_Vorbeugung/Einrichtungsliste_Stand_07.2013.pdf)

www.kein-taeter-werden.de

Die Arbeit mit Menschen, die sexuellen Missbrauch begangen haben (oder befürchten, dies zu tun), ist eine Form von Prävention. Denn sie zielt darauf ab, zukünftige Taten zu verhindern.

[Bundesverband der Frauenberatungsstellen](#)

www.frauen-gegen-gewalt.de/aktuelles.html

Im Bundesverband Frauenberatungsstellen und Frauennotrufe sind rund 170 Frauenberatungsstellen und Frauennotrufe zusammengeschlossen. Seit mehr als 30 Jahren finden Frauen und Mädchen, die von Gewalt betroffenen sind, durch diese unkompliziert und wohnortnah Hilfe.

Forensische Ambulanz

Institut für Rechtsmedizin der Johannes-Gutenberg-Universität in Mainz
Am Pulverturm 3, 55131 Mainz, Tel.: 06131-179550 oder 06131-170
www.rechtsmedizin.uni-mainz.de

Frauennotrufe in Rheinland-Pfalz

In Rheinland-Pfalz existieren 12 Standorte der Frauennotrufe, Fachstellen gegen sexualisierte Gewalt für Frauen und Mädchen. Einige bieten mittlerweile auch für Männer und Jungen Beratung an oder vermitteln an weitere Fachstellen.
www.gewalt-tut-weh.de

Hilfetelefon Gewalt gegen Frauen

08000 116 016 (bundesweit, kostenfrei und anonym)
Das Hilfetelefon „Gewalt gegen Frauen“ ist das erste bundesweite Beratungsangebot für Frauen, die von Gewalt betroffen sind. Unter der Nummer und via Online-Beratung können sich Betroffene, aber auch Angehörige, Freunde sowie Fachkräfte anonym, kostenfrei und in vielen Sprachen beraten lassen. Qualifizierte Beraterinnen stehen den Anrufern vertraulich zur Seite und vermitteln sie bei Bedarf an Unterstützungsangebote vor Ort.

Hilfetelefon Sexueller Missbrauch

0800-2255530 (bundesweit, kostenfrei und anonym)
<http://www.hilfeportal-missbrauch.de/informationen/uebersicht-schutz-und-vorbeugung/hilfen-fuer-potenzielle-taeter-und-taeterinnen.html>
Unabhängiger Beauftragter für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs

Informations- und Beschwerdetelefon

Pflege und Wohnen in Einrichtungen

Verbraucherzentrale Rheinland-Pfalz e.V.
Postfach 41 07, 55 031 Mainz, Tel.: 06131/28 48 41, Mail: pflege@vz-rlp.de

Kampagne „Trau dich“

<http://www.trau-dich.de/>
Informationsplattform für Kinder und Jugendliche, sowie Eltern und Fachkräfte, die über Rechte und sexuellen Missbrauch informiert. Die Inhalte von [trau-dich.de](http://www.trau-dich.de/) werden pädagogisch aufbereitet, um sie verständlich und altersgerecht zu vermitteln.

Kinderschutzdienste in Rheinland- Pfalz

17 Kinderschutzdienste, in 26 Städten- und Landkreisen
<http://www.kinderrechte.rlp.de/individuelle-kinderrechte/schutz-vor-gewalt-und-missbrauch/institutionen/kinderschutzdienste/>

Nummer gegen Kummer

Kinder- und Jugendtelefon 116111 und 0800-1110333 – Elterntelefon 0800-1110550
<https://www.nummergegenkummer.de/cms/website.php>

Traumaambulanzen in Rheinland-Pfalz

Dr. von Ehrenwall'sche Klinik, Bad Neuenahr-Ahrweiler
Tel: 02641 386-119 oder 205

Universitätsmedizin Mainz

Tel.: 06131-177381

Psychiatrieverbund Nordwestpfalz, Klinik für Psychiatrie, Psychosomatik und Psychotherapie, Kaiserslautern

Tel.: 0631-53492201

Nützliches

Krankenhaus der Barmherzigen Brüder, Trier
Tel.: 0651-2082251

[WEISSER RING e.V.](#)

Bundesgeschäftsstelle
Weberstraße 16, 55130 Mainz
Tel.: 06131/8303-0

Der Verein WEISSER RING e.V. ist ein gemeinnütziger Verein zur Unterstützung von Kriminalitätsopfern und zur Verhütung von Straftaten
Bundesweites Info-Telefon WEISSER RING e.V.: Telefon: 116 006 (gebührenfrei)
Insgesamt gibt es ca. 400 Außenstellen in ganz Deutschland

Weiterführende Informationen und Links

[www.beschwerdestellen-pflege.de](#) – Bundesarbeitsgemeinschaft der Krisentelefone, Beratungs- und Beschwerdestellen für alte Menschen

[www.dbjr.de](#) - Deutscher Bundesjugendring

[www.dgfpi.de](#) – Deutsche Gesellschaft für Prävention und Intervention bei Kindesmisshandlung und -vernachlässigung e.V.

[www.dji.de](#) – Deutsches Jugendinstitut

[www.gewalt-pflege.de](#) – Zentrum für Gewalt in der Pflege

[www.hilfetelefon.de](#) – Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Angelegenheiten

[www.hilfeportal-missbrauch.de](#) - Unabhängiger Beauftragter für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs

[www.hsm-bonn.de](#) – Handeln statt Misshandeln, Bonner Initiative gegen Gewalt im Alter e.V.

[www.isp-dortmund.de](#) – Institut für Sexualpädagogik

[www.kein-raum-fuer-missbrauch.de](#) - Unabhängigen Beauftragten für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs

[www.kinderrechte.rlp.de](#) - Ministerium für Integration, Familie, Jugend und Frauen – Rheinland-Pfalz

[www.klicksafe.de](#) – EU-Präventionsinitiative, Landeszentrale für Medien und Kommunikation (LMK) Rheinland-Pfalz

[www.ljr-rlp.de](#) - Landesjugendring Rheinland-Pfalz

[www.polizei-beratung.de](#) – Polizeiliche Kriminalprävention der Länder und des Bundes

[www.praevention.drk-nordrhein.de](#) - DRK Landesverband Nordrhein

[www.rigg.rlp.de](#) - RIGG Rheinland-pfälzische Interventionsprojekt gegen Gewalt in engen sozialen Beziehungen (Sie finden hier umfassende Informationen über das Projekt, Daten und Fakten zu Gewalt in engen sozialen Beziehungen, aktuelle Infos zu relevanten Themen und eine Übersicht der Hilfsangebote in Rheinland-Pfalz mit vielen regionalen Kontaktadressen)

[www.sextra.de](#) - Pro Familia

Nützliches

www.sexualaufklaerung.de – Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung

www.sichere-orte-schaffen.de – Informationen für Jugendliche und Fachkräfte, Zartbitter e.V.

www.wildwasser.de - Verein gegen sexuellen Missbrauch

www.zartbitter.de – Kontakt- und Informationsstelle gegen sexuellen Missbrauch an Mädchen und Jungen

Ergänzendes Hilfesystem (EHS)

Das Ergänzende Hilfesystem (EHS) wurde auf Basis der Empfehlungen des Runden Tisches Sexueller Kindesmissbrauch entwickelt. Die Regelungen zum EHS wurden zwischen der Bundesregierung und dem DRK abgeschlossen. Auch mit weiteren Verbänden und Institutionen hat die Bundesregierung bereits Vereinbarungen geschlossen.

Warum und wofür?

Die Verantwortlichen sollen diejenigen Leistungen für Betroffene übernehmen, die nicht vom Regelhilfesystem in der Gesundheitsversorgung oder in der Opferhilfe übernommen werden und die nicht über zivilrechtliche Ansprüche auf Entschädigung geltend gemacht werden können.

Die Antragsberechtigung ist an verschiedene Voraussetzungen geknüpft.

Wer ist antragsberechtigt?

Antragsberechtigt sind Betroffene, die als Kinder oder Jugendliche in einer Einrichtung (hier: im DRK) sexuell missbraucht wurden, also zum Tatzeitpunkt minderjährig waren und noch heute an Folgewirkungen leiden.

Zeitliche Voraussetzung ist, dass der sexuelle Missbrauch zwischen 1949 (Gründung BRD) und 2013 (Inkrafttreten des Gesetzes zur Stärkung der Rechte von Opfern sexuellen Missbrauchs (StORMG)) begangen wurde.

Bis wann können Anträge eingereicht werden?

Anträge können seit dem 1. Mai 2013 bis zum 30. April 2016 gestellt werden.

Nähere Informationen rund um das EHS sind zu finden unter:

www.fonds-missbrauch.de

0800-4001050 (gebührenfrei und anonym)

Das Verfahren selbst wird von einem unabhängigen Entscheidungsgremium (Clearingstelle) begleitet.

In jedem Landesverband des Deutschen Roten Kreuzes sind entsprechende Ansprechpersonen zu diesem Thema benannt und können kontaktiert werden.

Aus Respekt.

Gemeinsam stark gegen sexualisierte Gewalt.

1. Vorwort
2. Einleitung
3. Grundlagen zum Thema sexualisierte Gewalt
4. Prävention
5. Intervention
6. Nützliches
7. Literatur
8. Tätigkeitsfelder
9. Muster/Vorlagen

7 Literatur

Burgsmüller, Claudia. Arbeitsrechtliche Reaktionsweisen. In: Fegert, Jörg M./ Wolf, Mechthild (Hrsg.): Sexueller Missbrauch durch Professionelle in Institutionen. Münster 2002

DRK-Generalsekretariat. DRK-Standards zum Schutz vor sexualisierter Gewalt gegen Kinder, Jugendliche und Menschen mit Behinderungen in den Gemeinschaften, Einrichtungen, Angeboten und Diensten des DRK

DRK-Generalsekretariat. Musterkonzeptionen zu den DRK-Standards.

DRK Landesverband Nordrhein, Konzeption zur Umsetzung der DRK-Standards zum Schutz vor sexualisierter Gewalt

DRK Landesverband Rheinland-Pfalz, Kein Tabu: Gegen sexualisierte Gewalt im Verband. 2011

Enders, Ursula (Hg.). Grenzen achten – Schutz vor sexuellem Missbrauch in Institutionen. Ein Handbuch für die Praxis. Köln 2012.

Enders, Ursula und Eberhardt, Bernd. Schutz von Jugendlichen in der Jugendsozialarbeit vor Grenzverletzungen durch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. DRK Generalsekretariat. Berlin 2007

Gron, Erich. Gewalt gegen Pflegende. Altenpflegende als Opfer und Täter. Bern 2007

Aus Respekt.

Gemeinsam stark gegen sexualisierte Gewalt.

1. Vorwort
2. Einleitung
3. Grundlagen zum Thema sexualisierte Gewalt
4. Prävention
5. Intervention
6. Nützliches
7. Literatur
8. **Tätigkeitsfelder**
9. Muster/Vorlagen

8 Tätigkeitsfelder

Wie zu Beginn beschrieben, wurden die DRK-Standards im Rahmen von Arbeitsgruppen diskutiert und Besonderheiten und Herausforderungen für die jeweilige Zielgruppe bzw. für das jeweilige Arbeits- und Tätigkeitsfeld herausgearbeitet.

Die einzelnen Arbeitsgruppen setzten sich zusammen aus haupt- bzw. ehrenamtlich tätigen Personen aus den Einrichtungen, Angeboten und Gliederungen des DRK Rheinland-Pfalz.

Die Ergebnisse sind nun entsprechend zusammengefasst und werden in dieser Arbeitshilfe dargestellt.

Die Umsetzung der DRK-Standards muss als dynamischer Prozess verstanden werden. D.h. auch bisher nicht explizit genannte Arbeits- und Tätigkeitsfelder (z.B. im Bereich der Migrations- und Flüchtlingsarbeit oder der Verwaltung) sind aufgerufen, sich der Umsetzung der DRK-Standards anzunehmen. Hierzu können bereits erarbeitete Ergebnisse aus anderen Bereichen genutzt und angepasst werden.

Zu diesen Arbeits- bzw. Tätigkeitsfeldern wurden bereits Arbeitsergebnisse erarbeitet:

- **Behindertenhilfe**
- **Kinder, Jugend und Familie und Freiwilligendienst**
- **Pflege und Altenhilfe**
- **Rettungsdienst**
- **Rotkreuz-Gemeinschaften**
- **Schulen und Bildung**

Behindertenhilfe

Ergebnisse der Arbeitsgruppe zu ausgewählten Aspekten sind hier zusammengefasst dargestellt. Weitere Ergebnisse können bei Bedarf zur Verfügung gestellt werden.

Risikoanalyse

Folgende Aspekte sollten besonders sensibel auf ihre Gefährdungs- und Gelegenheitsstrukturen geprüft sein: *(Aufzählung nicht abschließend)*

- 1-zu-1-Situationen (ambulanz, stationär, Fahrdienst)
- Machtverhältnisse zwischen Mitarbeitenden und Betreuten sowie Auszubildenden und Praktikanten
- emotionale und körperliche Nähe gehört z.T. zum Arbeitsauftrag
- unklare Rollendefinitionen
- herausforderndes Verhalten von den zu betreuenden Personen
- externe Dienstleister

Die Gegebenheiten vor Ort sind bei der Einschätzung miteinzubeziehen.

Beteiligungsstrukturen

In viele Prozesse ist die Zielgruppe bereits eingebunden. Weitere Strukturen sollten jedoch immer stärker umgesetzt werden. *(Aufzählung nicht abschließend)*

- Teilhabe- und Betreuungsplanung
- Beteiligung im Wohnalltag
- Gestaltung von Freizeitangeboten

Transparente und nachvollziehbare Strukturen tragen zum gegenseitigen Verständnis und damit zu einem positiven Miteinander bei.

Beschwerdemanagement

Je nach Angebotsform (stationär, teilstationär, Fahrdienst o.ä.) gibt es sehr unterschiedliche Vorgehensweisen. Hier soll für alle Bereiche ein strukturelles Beschwerdemanagement das Ziel sein.

Nutzen und Zweck eines strukturellen Beschwerdemanagements

- Anliegen ernstnehmen
- Beschwerdemanagement als Qualitätsmerkmal!
- Stärkung der Beteiligten/Zielgruppe
- Klima der Offenheit schaffen
- Förderung einer konstruktiven Gesprächskultur

Das Beschwerdemanagement lässt sich sehr gut an Qualitätsmanagementprozesse angliedern.

Netzwerk

Folgende Stellen können Unterstützung bieten: *(Aufzählung nicht abschließend)*

- Förderschulen
- gesetzliche Betreuer/-innen
- Kontakt- und Beratungsstellen im gemeindepsychiatrischen Beratungszentrum
- Pro Familia
- Prüfbehörde
- Weißer Ring

Krisenteam

Im Krisenteam selbst werden sowohl Personen vertreten sein, die aufgrund ihrer Funktion in der Einrichtung, dem Angebot oder Dienst eingebunden sind, aber auch weitere Personen, die eine bestimmte Position oder Anspruchsgruppe vertreten. Die Personenzahl ist möglichst gering zu halten.

Diese können sein:

- Leitung (oder Vertretung), Geschäftsführung, Vorstandsmitglied
- Abteilungs- bzw. Bereichsleitung des DRK-Landesverbandes
- Vertrauensperson
- Betriebsrat
- Justitiar

Weitere Netzwerkpartner sollten bei Bedarf hinzugezogen werden.

Die Aufgaben der einzelnen Mitglieder im Krisenteam müssen klar festgelegt sein.



Krisen- und Kommunikationspläne finden sich im Anhang!

Kinder, Jugend und Familie und Freiwilligendienst

Ergebnisse der Arbeitsgruppe zu ausgewählten Aspekten sind hier zusammengefasst dargestellt. Weitere Ergebnisse können bei Bedarf zur Verfügung gestellt werden.

Risikoanalyse

Folgende Aspekte sollten besonders sensibel auf ihre Gefährdungs- und Gelegenheitsstrukturen geprüft sein: *(Aufzählung nicht abschließend)*

- Körpernahe Tätigkeiten
- Nachtdienste und Ruhezeiten
- Fremde Personen in der Einrichtung/dem Angebot
- Hausbesuche
- unklare Rollendefinitionen

Die Gegebenheiten vor Ort sind bei der Einschätzung miteinzubeziehen.

Beteiligungsstrukturen

In viele Prozesse ist die Zielgruppe bereits eingebunden. Weitere Strukturen sollten jedoch immer stärker umgesetzt werden. *(Aufzählung nicht abschließend)*

- Einbindung im Hilfeplanverfahren
- Einbindung während des gesamten Freiwilligendienstes
- Beteiligung an Hilfsangeboten
- Gestaltung von Freizeitangeboten
- Gestaltung von Seminarwochen und -themen

Für viele Bereiche ist „Beteiligung“ außerdem eine gesetzliche Vorschrift (z.B. §§ 8 und 36 SGB VIII) und muss daher entsprechend umgesetzt sein.

Transparente und nachvollziehbare Strukturen tragen zum gegenseitigen Verständnis und damit zu einem positiven Miteinander bei.

Beschwerdemanagement

Je nach Angebot bzw. Einrichtung gibt es unterschiedliche Vorgehensweisen. Hier soll für alle Bereiche ein strukturelles Beschwerdemanagement das Ziel sein.

Der Leitung wird im Rahmen eines Beschwerdemanagements eine besondere Funktion und Verantwortung zugeschrieben. Eine positive Fehlerkultur ermöglicht offene Gespräche und einen konstruktiven Umgang mit Beschwerden.

Außerdem sind weitere Aspekte zu beachten:
(Aufzählung nicht abschließend)

- Einbindung im Hilfeplanverfahren
- Einbindung während des gesamten Freiwilligendienstes
- Permanentes Thema auf allen Ebenen
- Nutzen und Zweck verdeutlichen und Mitarbeitende sensibilisieren
- Verfahrenswege beschreiben
- Zuständigkeiten klären

Das Beschwerdemanagement lässt sich sehr gut an Qualitätsmanagementprozesse angliedern.

Netzwerk

Folgende Stellen können Unterstützung bieten: *(Aufzählung nicht abschließend)*

- Beratungsstellen z.B. Pro Familia, Weißer Ring, wildwasser e.V., zartbitter e.V.
- Jugendamt und Landesjugendamt
- Landes- und Bundesjugendring
- Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben (FWD)
- regionale Arbeitskreise
- Unabhängiger Beauftragter für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs
- Deutsche Gesellschaft für Prävention und Intervention bei Kindesmisshandlung und -vernachlässigung e.V.

Krisenteam

Im Krisenteam selbst werden sowohl Personen vertreten sein, die aufgrund ihrer Funktion in der Einrichtung, dem Angebot oder Dienst eingebunden sind, aber auch weitere Personen, die eine bestimmte Position oder Anspruchsgruppe vertreten. Die Personenzahl ist möglichst gering zu halten.

Diese können sein:

- Leitung (oder Vertretung), Geschäftsführung, Vorstandsmitglied
- Abteilungs- bzw. Bereichsleitung des DRK-Landesverbandes
- Vertrauensperson
- Betriebsrat
- Justitiar

Weitere Netzwerkpartner sollten bei Bedarf hinzugezogen werden.

Die Aufgaben der einzelnen Mitglieder im Krisenteam müssen klar festgelegt sein.



Krisen- und Kommunikationspläne finden sich im Anhang!

Pflege und Altenhilfe

Ergebnisse der Arbeitsgruppe zu ausgewählten Aspekten sind hier zusammengefasst dargestellt. Weitere Ergebnisse können bei Bedarf zur Verfügung gestellt werden.

Risikoanalyse

Folgende Aspekte sollten besonders sensibel auf ihre Gefährdungs- und Gelegenheitsstrukturen geprüft sein: *(Aufzählung nicht abschließend)*

- körpernahe Tätigkeiten (insbesondere der Bereich Körperpflege)
- Nachtdienst
- Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse zwischen Mitarbeitenden und zu betreuenden Personen, sowie Auszubildenden und Praktikanten
- Dienstkleidung

Die Gegebenheiten vor Ort sind bei der Einschätzung miteinzubeziehen.

Beteiligungsstrukturen

In der Pflege und Altenhilfe sind die Beteiligungsrechte in der Mitwirkungsordnung nach dem LWTG (Landesgesetz über Wohnformen und Teilhabe) geregelt.

Folgende Aspekte sollen dabei eingebunden werden: *(Aufzählung nicht abschließend)*

- Verankerung im Heimvertrag
- Erstellung eines Beteiligungskonzeptes
- Informationen bekannt geben, dabei auf verständliches und gut lesbares Schriftbild achten
- Beteiligung von Mitarbeitenden und Angehörigen

Transparente und nachvollziehbare Strukturen tragen zum gegenseitigen Verständnis und damit zu einem positiven Miteinander bei.

Beschwerdemanagement

Sowohl im stationären, als auch im ambulanten Bereich gibt es bereits ein strukturelles Beschwerdemanagement gemäß LWTG bzw. gemäß Anforderungen des MDK.

Darüber hinaus sind weitere Aspekte möglich: *(Aufzählung nicht abschließend)*

- Einrichtung eines Vorschlagswesens
- Angehörige sind einzubeziehen
- Kummerkasten
- Patenschaften

Das Beschwerdemanagement lässt sich sehr gut an Qualitätsmanagementprozesse angliedern.

Netzwerk

Folgende Stellen können Unterstützung bieten: *(Aufzählung nicht abschließend)*

- Zentrum für Gewalt in der Pflege
- Bundesarbeitsgemeinschaft der Krisentelefone, Beratungs- und Beschwerdestellen für alte Menschen
- Informations- und Beschwerdetelefon Pflege und Wohnen in Einrichtungen Verbraucherzentrale Rheinland-Pfalz e.V.
- regionale Arbeitskreise
- Beratungs- und Prüfbehörde nach dem LWTG

Krisenteam

Im Krisenteam selbst werden sowohl Personen vertreten sein, die aufgrund ihrer Funktion in der Einrichtung, dem Angebot oder Dienst eingebunden sind, aber auch weitere Personen, die eine bestimmte Position oder Anspruchsgruppe vertreten. Die Personenzahl ist möglichst gering zu halten.

Diese können sein:

- Leitung (oder Vertretung), Geschäftsführung, Vorstandsmitglied
- Abteilungs- bzw. Bereichsleitung des DRK-Landesverbandes
- Vertrauensperson
- Betriebsrat
- Justitiar

Weitere Netzwerkpartner sollten bei Bedarf hinzugezogen werden.

Die Aufgaben der einzelnen Mitglieder im Krisenteam müssen klar festgelegt sein.



Krisen- und Kommunikationspläne finden sich im Anhang!

Rettungsdienst

Ergebnisse der Arbeitsgruppe zu ausgewählten Aspekten sind hier zusammengefasst dargestellt. Weitere Ergebnisse können bei Bedarf zur Verfügung gestellt werden.

Risikoanalyse

Folgende Aspekte sollten besonders sensibel auf ihre Gefährdungs- und Gelegenheitsstrukturen geprüft sein: *(Aufzählung nicht abschließend)*

- häufig nur 2 Personen über langen Zeitraum zusammen
- körpernaher Tätigkeitsbereich
- Dienstkleidung
- hohe Personalfuktuation
- Abhängigkeitsverhältnisse
- räumliche Begebenheiten der Rettungswachen

Die Gegebenheiten vor Ort sind bei der Einschätzung miteinzubeziehen.

Beteiligungsstrukturen

Die Beteiligung wird hier ebenfalls sowohl auf der Ebene der Mitarbeitenden, als auch auf Patientenebene bezogen: *(Aufzählung nicht abschließend)*

- Dienstplangestaltung
- Arbeitsplatzgestaltung
- Angehörigenarbeit

Transparente und nachvollziehbare Strukturen tragen zum gegenseitigen Verständnis und damit zu einem positiven Miteinander bei.

Beschwerdemanagement

Das Beschwerdemanagement ist an den Qualitätsmanagementprozess angegliedert.

Grundsätzlich sollen hier feste Ansprechpersonen zur Verfügung stehen, die das Beschwerdemanagement strukturell aufbauen. Den Leitungen kommt hier eine besondere Verantwortung zu.

Strukturelle Verankerungen im Rahmen von Beschwerden zu Nähe und Distanz und daran angrenzenden Themen sollen explizit erarbeitet werden.

Auch hier spielt die Ausgestaltung der Angehörigenarbeit eine wesentliche Rolle.

Netzwerk

Folgende Stellen können Unterstützung bieten: *(Aufzählung nicht abschließend)*

- SIN – Seelsorge in Notfällen
- KIT – Kriseninterventionsteam
- Ansprechpersonen aus Pflichtfortbildung
- Vernetzung zur Ausbildung des Rettungsdienstpersonals

Krisenteam

Im Krisenteam selbst werden sowohl Personen vertreten sein, die aufgrund ihrer Funktion in der Einrichtung, dem Angebot oder Dienst eingebunden sind, aber auch weitere Personen, die eine bestimmte Position oder Anspruchsgruppe vertreten. Die Personenzahl ist möglichst gering zu halten.

Diese können sein:

- Leitung (oder Vertretung), Geschäftsführung, Vorstandsmitglied
- Abteilungs- bzw. Bereichsleitung des DRK-Landesverbandes
- Vertrauensperson
- Betriebsrat
- Justitiar

Weitere Netzwerkpartner sollten bei Bedarf hinzugezogen werden.

Die Aufgaben der einzelnen Mitglieder im Krisenteam müssen klar festgelegt sein.



Krisen- und Kommunikationspläne finden sich im Anhang!

Rotkreuz-Gemeinschaften

Ergebnisse der Arbeitsgruppe zu ausgewählten Aspekten sind hier zusammengefasst dargestellt. Weitere Ergebnisse können bei Bedarf zur Verfügung gestellt werden.

Außerdem beinhaltet die Arbeitshilfe „Kein Tabu“ für die Rotkreuz-Gemeinschaften bereits viele Aspekte. Diese kann nach wie vor gute Grundlagen bieten. Durch den Leitfaden „Aus Respekt“ konnten bereits hilfreiche Ergänzungen erfolgen. Die Arbeitsgruppe hat diesen Prozess bereits angestoßen.

Risikoanalyse

Folgende Aspekte sollten besonders sensibel auf ihre Gefährdungs- und Gelegenheitsstrukturen geprüft sein: (*Aufzählung nicht abschließend; siehe auch „Kein Tabu“*)

Allgemeine Gruppenarbeit der Gemeinschaften

(Bereitschaftsabende, Gruppenstunden, Treffen, Ausflüge, Wettbewerbe, Freizeiten...)

- Übungen und Spiele mit viel Körperkontakt
- Einkleiden neuer Mitglieder/-innen
- Übernachtungsmöglichkeiten, Umkleiden
- Altersspanne
- 1-zu-1-Situationen
- Private Kontakte

Fachbereiche und Fachdienste der Gemeinschaften

(Breitenausbildung, Schulangebote, Notfalldarstellung, Wasserwacht, Betreuungsdienst, Verpflegungsdienst, Sanitätsdienst, Psychosoziale Notfallversorgung, Rettungshundearbeit)

- verpflichtende Übungen
- Rolle und Abhängigkeitsverhältnis
- Sprache
- Örtlichkeit, in dem Angebot stattfindet
- Grenze zu privaten Kontakten
- Übungen mit engem Körperkontakt
- Duscmöglichkeiten
- Bekleidung
- Betreuung besonders schutzbedürftiger Personen
- Unterbringungsmöglichkeiten
- 1-zu-1-Situationen
- unüberschaubares Gelände

Die Gegebenheiten vor Ort sind bei der Einschätzung miteinzubeziehen.

Beteiligungsstrukturen

In viele Prozesse ist die Zielgruppe bereits eingebunden. Weitere Strukturen sollen jedoch immer stärker umgesetzt werden. (*Aufzählung nicht abschließend*)

- möglichst niedrighschwellige Anbindung
- Wahl der Führungskräfte
- Gestaltung des Angebots
- neue Mitglieder
- Anbindung an die Ordnung für Belobigung-, Beschwerde- und Disziplinarverfahren der Gemeinschaften (OBBD)

Transparente und nachvollziehbare Strukturen tragen zum gegenseitigen Verständnis und damit zu einem positiven Miteinander bei.

Beschwerdemanagement

Je nach Angebotsform gibt es sehr unterschiedliche Vorgehensweisen. Hier sollte für alle Bereiche ein strukturelles Beschwerdemanagement das Ziel sein.

Beschwerdemanagement und Beteiligung sollten sehr eng miteinander verknüpft werden.

Nutzen und Zweck eines strukturellen Beschwerdemanagements

- Anliegen ernstnehmen
- Beschwerdemanagement als Qualitätsmerkmal!
- Stärkung der Beteiligten/Zielgruppen
- Klima der Offenheit schaffen
- Förderung einer konstruktiven Gesprächskultur

Die Ordnung für Belobigung-, Beschwerde- und Disziplinarverfahren der Gemeinschaften (OBBD) ist zu beachten.

Netzwerk

Folgende Stellen können Unterstützung bieten: *(Aufzählung nicht abschließend)*

- Vertrauenspersonen der Rotkreuz-Gemeinschaften im DRK Rheinland-Pfalz e.V.
- Beratungsstellen z.B. Pro Familia, Weißer Ring, wildwasser e.V., zartbitter e.V.
- regionale Arbeitskreise
- Unabhängiger Beauftragter für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs
- Landesjugendring Rheinland-Pfalz

Krisenteam

Im Krisenteam selbst werden sowohl Personen vertreten sein, die aufgrund ihrer Funktion in der Einrichtung, dem Angebot oder Dienst eingebunden sind, aber auch weitere Personen, die eine bestimmte Position oder Anspruchsgruppe vertreten. Die Personenzahl ist möglichst gering zu halten.

Diese können sein:

- Leitung (oder Vertretung), Geschäftsführung, Vorstandsmitglied
- Abteilungs- bzw. Bereichsleitung des DRK-Landesverbandes
- Vertrauensperson der Rotkreuz-Gemeinschaften
- Justitiar

Weitere Netzwerkpartner sollten bei Bedarf hinzugezogen werden.

Die Aufgaben der einzelnen Mitglieder im Krisenteam müssen klar festgelegt sein.



Krisen- und Kommunikationspläne finden sich im Anhang!

Schulen und Bildung

Ergebnisse der Arbeitsgruppe zu ausgewählten Aspekten sind hier zusammengefasst dargestellt. Weitere Ergebnisse können bei Bedarf zur Verfügung gestellt werden.

Risikoanalyse

Folgende Aspekte sollten besonders sensibel auf ihre Gefährdungs- und Gelegenheitsstrukturen geprüft sein: *(Aufzählung nicht abschließend)*

- Abhängigkeitsverhältnis
- Altersspanne
- Kleidung
- 1-zu-1-Situationen
- Sprache
- Grenze zu privaten Kontakten

Die Gegebenheiten vor Ort sind bei der Einschätzung miteinzubeziehen.

Beteiligungsstrukturen

Hier gilt es auf struktureller Ebene Möglichkeiten der Beteiligung der Zielgruppe zu schaffen. *(Aufzählung nicht abschließend)*

- Gestaltung des Ausbildungs-/Schulalltags bzw. des Bildungsangebots
- Schüler/-innenvertretung/Auszubildendenvertretung
- Gestaltung der Praxisphasen
- Präventionsprojekte

Transparente und nachvollziehbare Strukturen tragen zum gegenseitigen Verständnis und damit zu einem positiven Miteinander bei.

Beschwerdemanagement

Je nach Angebotsform (stationär, teilstationär, Fahrdienst o.ä.) gibt es sehr unterschiedliche Vorgehensweisen. Hier soll für alle Bereiche ein strukturelles Beschwerdemanagement das Ziel sein.

Nutzen und Zweck eines strukturellen Beschwerdemanagements

- Anliegen ernstnehmen
- Beschwerdemanagement als Qualitätsmerkmal!
- Stärkung der Beteiligten/Zielgruppe
- Klima der Offenheit schaffen
- Förderung einer konstruktiven Gesprächskultur

Das Beschwerdemanagement lässt sich sehr gut an Qualitätsmanagementprozesse angliedern.

Netzwerk

Folgende Stellen können Unterstützung bieten: *(Aufzählung nicht abschließend)*

- Beratungsstellen z.B. Pro Familia, Weißer Ring, wildwasser e.V., zartbitter e.V.
- Jugendamt und Landesjugendamt
- Landes- und Bundesjugendring
- Praxis-/Einsatzstellen

Krisenteam

Im Krisenteam selbst werden sowohl Personen vertreten sein, die aufgrund ihrer Funktion in der Einrichtung, dem Angebot oder Dienst eingebunden sind, aber auch weitere Personen, die eine bestimmte Position oder Anspruchsgruppe vertreten. Die Personenzahl ist möglichst gering zu halten.

Diese können sein:

- Leitung (oder Vertretung), Geschäftsführung, Vorstandsmitglied
- Abteilungs- bzw. Bereichsleitung des DRK-Landesverbandes
- Vertrauensperson
- Betriebsrat
- Justitiar

Weitere Netzwerkpartner sollten bei Bedarf hinzugezogen werden.

Die Aufgaben der einzelnen Mitglieder im Krisenteam müssen klar festgelegt sein.



Krisen- und Kommunikationspläne finden sich im Anhang!

Aus Respekt.

Gemeinsam stark gegen
sexualisierte Gewalt.

1. Vorwort
2. Einleitung
3. Grundlagen zum Thema
sexualisierte Gewalt
4. Prävention
5. Intervention
6. Nützliches
7. Literatur
8. Tätigkeitsfelder
9. **Muster/Vorlagen**

9 Muster/Vorlagen

Für die weitere Umsetzung der DRK-Standards stellen wir einige Muster und Unterlagen zur Verfügung. Hierbei handelt es sich um Empfehlungen.

Überprüfen Sie daher die Vorlagen unbedingt auf eine Anpassung entsprechend der örtlichen Strukturen.

- **Risikoanalyse**
- **Verhaltenskodex**
- **Selbstverpflichtungserklärung**
- **Krisenplan**
- **Kommunikationsplan**

Diese Muster und Vorlagen finden Sie am Ende dieser Broschüre.

Weitere Unterlagen können auf Anfrage zur Verfügung gestellt werden:

- Handlungsempfehlung zur Durchführung der Einsichtnahme in die erweiterten Führungszeugnisse von Ehren- und Nebenamtlichen
- Handlungsempfehlungen DRK Arbeitskreis Datenschutz zur Umsetzung der DRK-Standards (richtet sich an Datenschutzbeauftragte)
- Gesamtbetriebsvereinbarung „Schutz vor sexualisierter Gewalt“

Risikoanalyse

Die Auseinandersetzung mit Faktoren und Strukturen, die sexualisierte Gewalt in den jeweiligen Arbeitsbereichen begünstigen und denen wir entgegentreten wollen, stellt eine wesentliche Grundlage für unser/Ihr Vorgehen dar.

Hilfreiche Fragestellungen und Aspekte zur Prüfung von Gefährdungs- und Gelegenheitsstrukturen im jeweiligen Arbeits-/Tätigkeitsbereich werden im Folgenden dargestellt. Die Aufzählung ist nicht abschließend, weitere Aspekte können je nach Bereich hilfreich zu analysieren sein.

Zielgruppe

- Welches Alter hat die Zielgruppe?
- Besonderheiten der Zielgruppe?
- Kultureller, nationaler oder religiöser Hintergrund?

Personalführungskultur

- Welcher Führungsstil wird gelebt?

Rollen- und Aufgabenverteilung

- Sind Rollen und Aufgaben klar definiert?
- Sind Zuständigkeiten geregelt?

Nähe und Distanz

- Welche Sprachregelung herrscht? „Du“- oder „Sie“?
- Altersspanne (sowohl zwischen Kollegen als auch zu den Menschen, mit denen gearbeitet wird)
- Welche Situationen erfordern Nähe, welche erfordern Distanz? Warum?
- Gibt es Vorgaben zu Tätigkeiten, die im körpernahen Bereich durchgeführt werden?

Räumliche Situation

- Wie sind die örtlichen Begebenheiten?
- Gibt es nicht einsehbare Ecken/Räume etc.?

In welchen Arbeitssituationen besteht ein höheres Risiko?

- Häufigkeit der Tätigkeit
- körperliche Nähe
- Arbeitskleidung

Arbeitsklima/ Alltagskultur

- Wie werden Machtverhältnisse zwischen Mitarbeitenden und Betreuten thematisiert?
- Werden Betreute in Entscheidungsprozesse eingebunden?
- Finden Reflexionsgespräche statt?

Situationen, in denen man mit Betroffenen allein wäre?

- Welche Situationen gibt es? Intensität und Dauer?

Transparenz bei Angeboten und Entscheidungsprozessen

- Wie werden Angebote und Entscheidungen offen und transparent dargestellt?

Wie wird mit Risikosituationen bisher umgegangen?

- Gibt es bereits Vorgaben? Wie werden Vorgaben bekannt gemacht?
- Ist die Leitungskraft eingebunden?

VERHALTENSKODEX

zum Schutz vor sexualisierter Gewalt im DRK Landesverband Rheinland-Pfalz e.V.

Das Deutsche Rote Kreuz ist Teil einer weltweiten Gemeinschaft von Menschen in der internationalen Rotkreuz- und Rothalbmondbewegung, die unterschiedslos sowohl Opfern von Konflikten und Katastrophen als auch anderen hilfsbedürftigen Menschen Hilfe gewährt, allein nach dem Maß ihrer Not.

Alle Menschen, die im und für das Deutsche Rote Kreuz tätig sind, setzen sich im Zeichen der Menschlichkeit für das Leben, die Gesundheit, das Wohlergehen, den Schutz, das friedliche Zusammenleben und die Würde aller Menschen ein.

Unsere Grundhaltung ist geprägt von Akzeptanz, Toleranz und Wertschätzung. Wir stehen ein für Inklusion und Zusammenleben in gegenseitiger Anerkennung.

Die Arbeit im Deutschen Roten Kreuz lebt von der vertrauensvollen Beziehung der Menschen untereinander. Die Arbeit mit Menschen und am Menschen fordert ein Höchstmaß an Verantwortungsbewusstsein und Engagement, bietet persönliche Nähe und eine Gemeinschaft, in der Lebensfreude, Lernen und Handeln seinen Platz hat.

Alle uns anvertrauten Menschen sollen die Angebote, Einrichtungen und Dienste des Deutschen Roten Kreuzes als Orte erfahren, die von gegenseitigem Verständnis, Freundschaft, Zusammenarbeit, Mitgefühl und Anerkennung geprägt sind.

Alle Menschen sollen im Deutschen Roten Kreuz erleben, dass ihre Rechte auf Schutz, Förderung, Beteiligung und Teilhabe von uns geachtet und verwirklicht werden und sie sich auf unsere Vertrauenswürdigkeit und unseren Schutz verlassen können.

In unserer Arbeit und ehrenamtlichen Tätigkeit stehen Menschen als eigenständige Persönlichkeiten mit ihrer Lebenssituation im Mittelpunkt.

Alle haben den gleichen Anspruch auf Bildung, Erziehung, Betreuung und Beratung ohne Ansehen der Nationalität, ethnischer Zugehörigkeit, Religion, sozialer Stellung, ihres Geschlechts, ihres Alters, ihrer sexuellen Orientierung und ihrer jeweiligen körperlichen, seelischen und geistigen Bedingungen.

Müttern, Vätern oder sonstigen Erziehungsberechtigten sowie ggf. gesetzlichen Betreuerinnen und Betreuern und Angehörigen bieten wir eine vertrauensvolle Zusammenarbeit und Mitwirkung an.

Unsere Einrichtungen, Gemeinschaften und ehrenamtlichen Gruppierungen holen sich im Krisenfall kompetente Unterstützung, handeln nach dem vereinbarten Verfahrensweg und kümmern sich um eine geeignete Begleitung nach der Krise.

Die Leitungskräfte haben hierbei eine besondere Verantwortung für die Einhaltung aller notwendigen Schritte.

Es existiert ein auf die Einrichtung / das Angebot / den Dienst oder der ehrenamtliche Gruppierung zugeschnittenes präventives Schutzkonzept, basierend auf der „Landesstrategie zum Schutz vor sexualisierter Gewalt“ und der daraus entstandenen Arbeitshilfe „Aus Respekt“ im Deutschen Roten Kreuz des Landesverbandes Rheinland-Pfalz. Es wird allen ehren- und hauptamtlich Mitarbeitenden, ehrenamtlich Aktiven sowie der jeweiligen Zielgruppe bekannt gegeben und weiterentwickelt.

SELBSTVERPFLICHTUNGSERKLÄRUNG

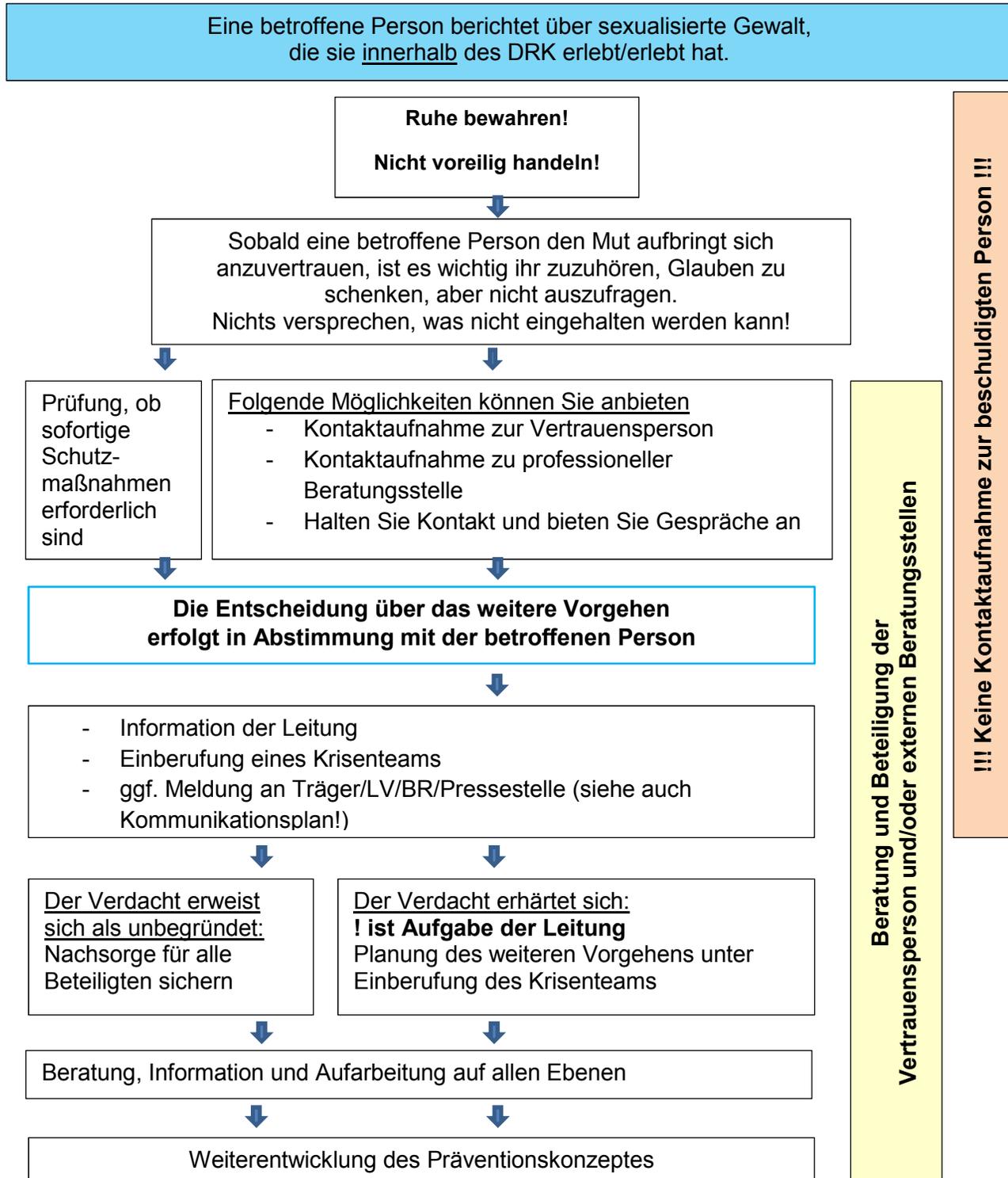
für hauptamtlich und nebenamtlich Beschäftigte sowie ehrenamtlich Tätige zum Schutz vor sexualisierter Gewalt im DRK Landesverband Rheinland-Pfalz e.V.

1. Ich verpflichte mich, alles in meinen Kräften stehende zu tun, um jeden Menschen unserer Einrichtung/ Gemeinschaft/ oder unseres Angebotes/ Dienstes zu schützen. Ich erkenne unseren Verhaltenskodex zum Schutz vor sexualisierter Gewalt an.
2. Ich setze mich dafür ein, dass durch den transparenten Umgang mit Informationen und Aufklärung in unserer Einrichtung/ Gemeinschaft/ ehrenamtlichen Gruppierung sexualisierte Gewalt enttabuisiert wird.
3. Ich beziehe gegen sexistisches, diskriminierendes und gewalttätiges, verbales oder nonverbales Verhalten, auch mittels digitaler Medien, aktiv Stellung. Abwertendes Verhalten wird von mir nicht toleriert und benannt.
4. Ich bin mir meiner Vertrauens- und Autoritätsstellung bewusst und nutze keine Abhängigkeiten aus.
5. Meine Arbeit und mein Umgang mit Menschen sind getragen von respektvollem Umgang, Wertschätzung und Vertrauen. Ich achte die Persönlichkeit und Würde der mir anvertrauten Personen, deren Angehörige als auch meiner Kolleginnen und Kollegen.
6. Ich gewährleiste einen verantwortungsvollen Umgang mit Nähe und Distanz. Ich berücksichtige dies auch bei der Nutzung digitaler Medien. Die individuellen Grenzen und die Intimsphäre der Anderen werden von mir respektiert.
7. Ich nehme Hinweise auf sexuelle Grenzverletzungen, Übergriffe oder sexuellen Missbrauch durch Andere ernst und werde diese nicht bagatellisieren oder gar vertuschen.
8. Ich kenne die Verfahrenswege bei (vermuteter) sexualisierter Gewalt und die entsprechende (Erst-)Ansprechperson. Ich weiß, wo ich mich - auch extern - beraten lassen kann und weiß, dass ich verpflichtet bin, fachliche Unterstützung zur Klärung in Anspruch zu nehmen.
9. Ich bin mir bewusst, dass jede sexualisierte Handlung an Menschen, die uns anvertraut sind bzw. die sich uns anvertraut haben, disziplinarische und/ oder arbeitsrechtliche und/ oder strafrechtliche Folgen haben kann.
10. Ich versichere, dass ich nicht wegen einer Straftat im Zusammenhang mit sexualisierter Gewalt (§§ siehe Anlage) rechtskräftig verurteilt worden bin und auch kein Ermittlungsverfahren gegen mich eingeleitet worden ist.
Falls ein Ermittlungsverfahren eingeleitet wird, bin ich verpflichtet, dies meiner Vorgesetzten/ meinem Vorgesetzten/ Disziplinarvorgesetzten bzw. der Leiterin/ dem Leiter meiner Gemeinschaft sofort mitzuteilen, sofern ich in meinem Tätigkeitsfeld Kontakt mit und Einfluss auf schutzbedürftige Personen wie Kinder, Jugendliche, Menschen mit Behinderung, Menschen in Notsituationen oder Pflegebedürftige habe.

Datum und Unterschrift

Krisenplan A

Betroffene Person berichtet über sexualisierte Gewalt innerhalb des DRK

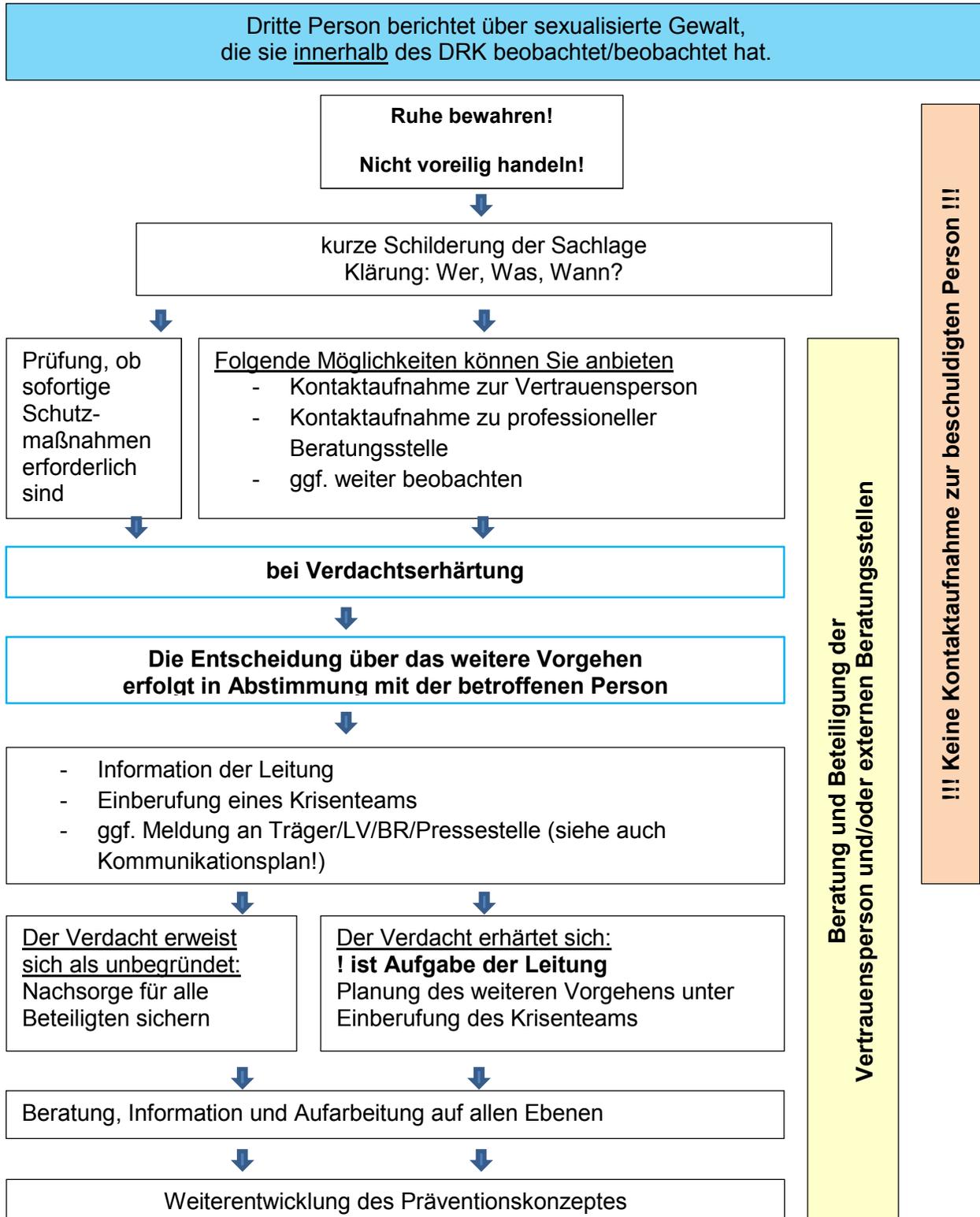


Die Aufklärung einer möglichen strafbaren Handlung obliegt allein der Polizei bzw. der Staatsanwaltschaft! Keine Anzeige durch uns!

Alle angefertigten Aufzeichnungen dienen der eigenen Gedankenstütze und können helfen, die eigenen Gedanken zu strukturieren und festzuhalten. Die Notizen müssen deutlich zwischen Gehörtem, Gesehenem und eigenen Vermutungen unterscheiden.

Alle Aufzeichnungen müssen datenschutzgerecht aufbewahrt werden.

Krisenplan B
Dritte Person äußert Verdacht über sexualisierte Gewalt
innerhalb des DRK



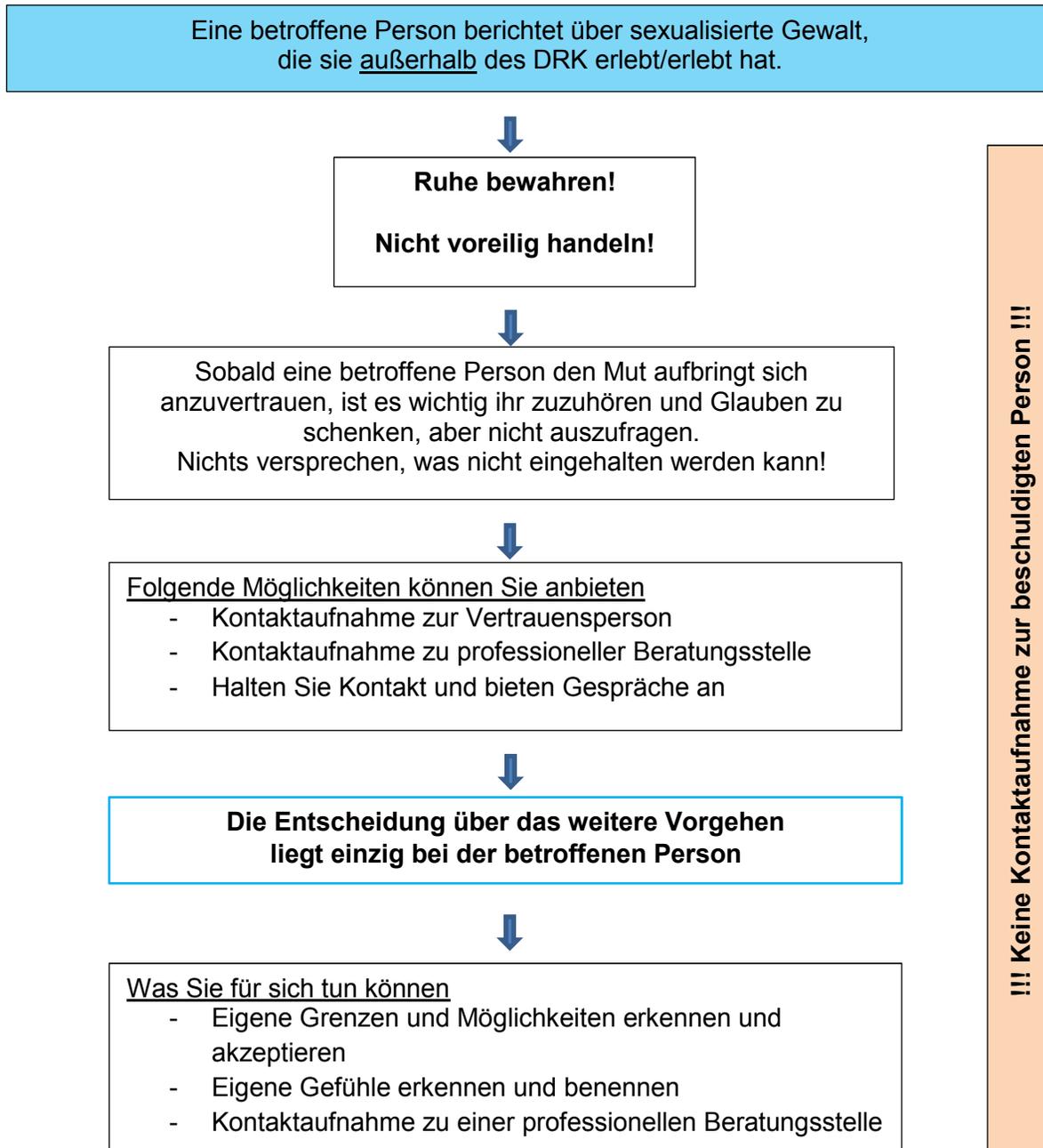
Beratung und Beteiligung der Vertrauensperson und/oder externen Beratungsstellen

!!! Keine Kontaktaufnahme zur beschuldigten Person !!!

Die Aufklärung einer möglichen strafbaren Handlung obliegt allein der Polizei bzw. der Staatsanwaltschaft! Keine Anzeige durch uns!
 Alle angefertigten Aufzeichnungen dienen der eigenen Gedankenstütze und können helfen, die eigenen Gedanken zu strukturieren und festzuhalten. Die Notizen müssen deutlich zwischen Gehörtem, Gesehenem und eigenen Vermutungen unterscheiden.
 Alle Aufzeichnungen müssen datenschutzgerecht aufbewahrt werden.

Krisenplan C

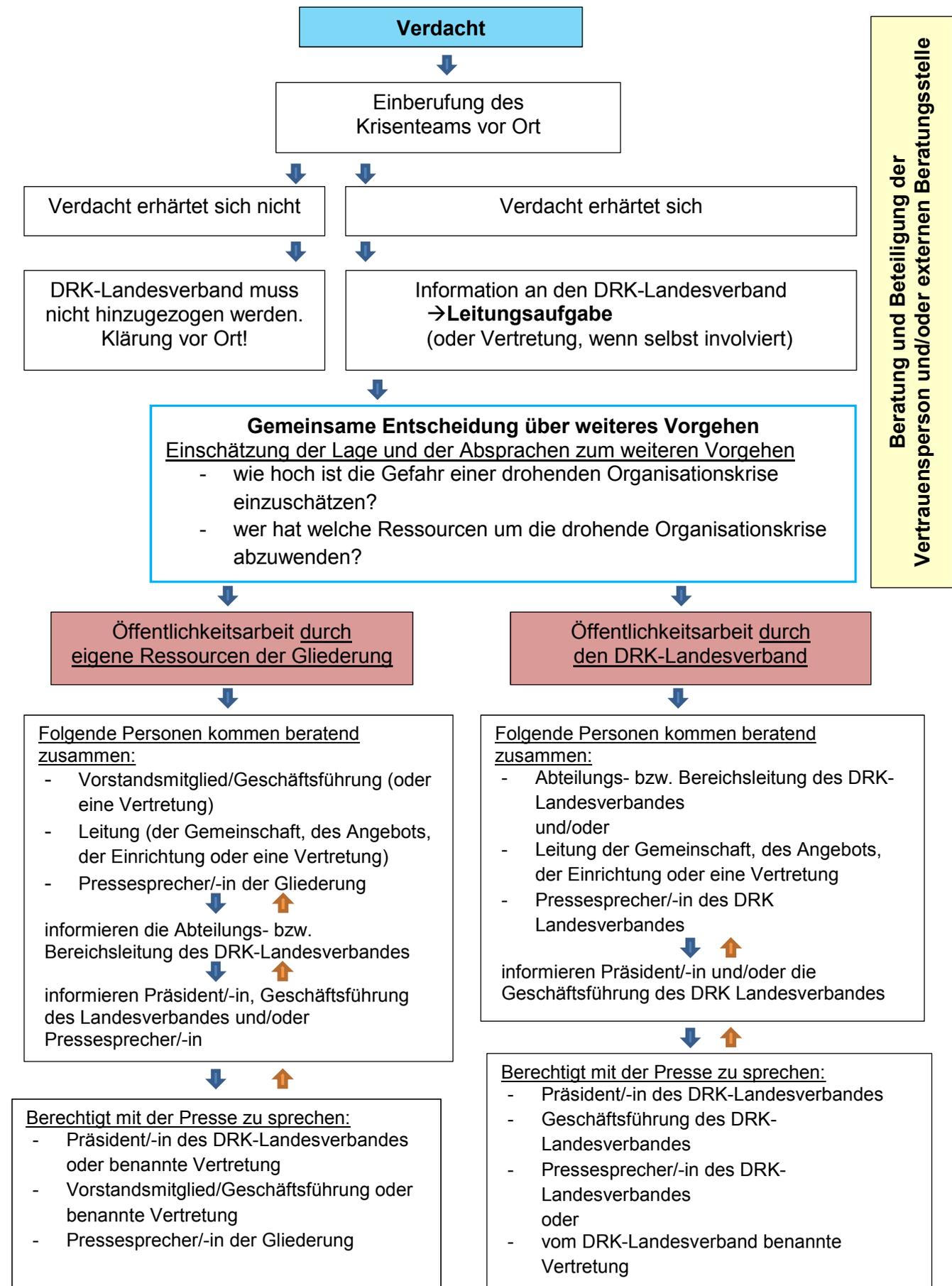
Betroffene Person berichtet über sexualisierte Gewalt außerhalb des DRK



Die Aufklärung einer möglichen strafbaren Handlung obliegt allein der Polizei bzw. der Staatsanwaltschaft! Keine Anzeige durch uns!

Alle angefertigten Aufzeichnungen dienen der eigenen Gedankenstütze und können helfen, die eigenen Gedanken zu strukturieren und festzuhalten. Die Notizen müssen deutlich zwischen Gehörtem, Gesehenem und eigenen Vermutungen unterscheiden.

Alle Aufzeichnungen müssen datenschutzgerecht aufbewahrt werden.



Gefördert aus Mitteln der GlücksSpirale



Alle Rechte vorbehalten. Vervielfältigung, Übersetzung, Einspeicherung, Verarbeitung und Verbreitung in jeglicher Form sind nicht erlaubt.

© 2015 Deutsches Rotes Kreuz, Landesverband Rheinland-Pfalz e.V., Mainz

