

Schutzkonzept gegen physische und psychische Gewalt



Implementierung der DRK-Standards
zum Schutz vor Gewalt
gegen Kinder, Jugendliche,
Menschen mit Behinderung
und Schutzbefohlene
für den hauptamtlichen Aufgabenbereich

Impressum

Herausgeber:

Deutsches Rotes Kreuz
Kreisverband Rems-Murr e.V.
Henri-Dunant-Straße 1
71334 Waiblingen
Tel: 07151-2002 0
Fax: 07151-2002 52
info@drk-remm-murr.de
www.drk-remm-murr.de

Inhalt:

Heidrun Hellmuth
Jörg Behrens

Auflage:

Erste Auflage 12-2024

Diese Konzeption basiert auf den „Richtlinien zur Prävention vor sexueller Gewalt“ des DRK-Landesverbandes Baden-Württemberg und greift Handlungsempfehlungen des DRK-Bundesverbandes sowie weiterer DRK-Landesverbände auf.

In dieser Konzeption verwenden wir das Gender_Gap. Nicht alle Menschen können oder wollen sich in der Geschlechteraufteilung nach Mann und Frau wiederfinden. Mit dem Unterstrich sollen existierende Identitäten bzw. Geschlechter, die in der Schriftsprache bisher unsichtbar waren, sichtbar gemacht werden. Von dieser Regelung ausgenommen sind alle Literaturzitate. Diese werden im Original wiedergegeben.

Als hauptamtliche bzw. angestellte Mitarbeiter_innen gelten alle Personen, welche dem Direktionsrecht der Kreisgeschäftsführung unterliegen, auch wenn diese Personen ihre Tätigkeit im Kreisverband ehrenamtlich ausüben. Im nachfolgenden Text allgemein als „Mitarbeiter_innen“ bezeichnet.

Inhalt

Präambel.....	1
Vorwort.....	1
1 - Unsere Gesamtstrategie im Kreisverband	2
2 - Unsere Grundhaltung und -sätze.....	3
3 - Basisinformationen zum Thema Gewalt	3
3-1 Definition Gewalt.....	3
3-2 Formen der Gewalt	4
3-2-1 Personale Gewalt:.....	4
3-2-2 Peer to Peer-Gewalt:.....	4
3-2-3 Sonderform Mobbing.....	4
3-2-4 Indirekte Gewalt durch Cyber-Mobbing.....	5
3-2-5 Grenzverletzungen.....	7
3-2-6 Übergriffe.....	8
3-2-7 Gewaltformen im Strafrecht.....	9
3-3 Gewalt in Organisationen und Institutionen	9
3-4 Signale und Folgen von Gewalt	10
3-5 Strategien der Täter_innen	12
3-6 Handhabung von Nähe und Distanz	14
3-7 Prävention	16
3-7-1 Praktische Prävention Kinder und Jugendliche	16
3-7-2 Prävention Mitarbeiter_innen.....	17
3-7-3 Prävention zur Abmilderung von schädlichen Folgen.....	17
3-8 Verhaltensampel	18
4 - Risikoanalyse	19
5 - Acht Standards.....	20
6 - Umsetzung der Standards	22
6-1 Standard 1 - Konzeption	23
6-2 Standard 2 - Kenntnisse und Wissenserwerb.....	23
6-3 Standard 3 - Verhaltenskodex und Selbstverpflichtung.....	24
6-4 Standard 4 - Erweitertes Führungszeugnis.....	25
6-4-1 Zur Vorlage verpflichtete Personengruppen.....	25
6-4-2 Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses.....	26
6-4-3 Konsequenzen	27
6-5 Standard 5 - Beteiligung.....	27

6-6	Standard 6 - Beschwerdemanagement und Vertrauensperson.....	28
6-7	Standard 7 - Verbandsinterne Strukturen	30
6-8	Standard 8 - Verfahrensweise bei jeglicher physischer und psychischer Gewalt	30
6-8-1	Grundsätzliche Verhaltensweisen	31
6-8-2	Konkrete Verfahrensweisen	32
6-8-3	Innerbetriebliche Konsequenzen / Aufarbeitung.....	35
7	Literatur	36
8	Anlagen	37
A	Interne und externe Ansprechpartner	38
B	Verhaltenskodex	40
C	Verhaltenskodex für Kinder in Einrichtungen des DRK (Piktogramme)	41
D	Prozess erweitertes Führungszeugnis.....	42
E	Selbstverpflichtung.....	45
F	Prozess bei Verdacht.....	48
G	Anforderungs- und Aufgabenprofil Ansprech- und Vertrauensperson.....	53

Präambel

Wir, das Deutsche Rote Kreuz, sind Teil einer weltweiten Gemeinschaft von Menschen in der internationalen Rotkreuz- und Rothalbmondbewegung, die es sich zur Aufgabe gemacht hat, menschliches Leid zu lindern. Unser Einsatz gilt der Verhinderung und Vorbeugung jeglicher Gewalt innerhalb und außerhalb unserer Organisation. Deshalb verpflichten wir uns unter anderem, die bundesweit verabschiedeten „DRK-Standards zur Prävention sexualisierter Gewalt“ in allen unseren Einrichtungen, Diensten und Angeboten umzusetzen. Zusätzlich implementieren wir Standards zur Prävention jeglicher anderer Gewalt gegenüber Kindern, Jugendlichen, Menschen mit Behinderungen und Schutzbefohlenen.

Vorwort

Kinder und Jugendliche haben ein Recht auf Leben, auf körperliche Unversehrtheit, auf freie Entfaltung ihrer Persönlichkeit, auf Förderung ihrer Entwicklung und auf Erziehung. Dies ist wichtiger Bestandteil der UN-Kinderrechtskonvention. Physische oder psychische Gewalt gegenüber Kindern, Jugendlichen oder Menschen mit Behinderungen ist ein Thema, das uns betroffen macht. Die Rechte auf Kindeswohl zu wahren ist Aufgabe der gesamten Gesellschaft. Als DRK-Kreisverband Rems-Murr e.V., der sich in seinem obersten Grundsatz die Aufgabe gegeben hat, Leiden zu verhüten und der Menschenwürde Achtung zu verschaffen, fühlen wir uns besonders dazu verpflichtet, diese Menschen zu schützen. Dafür setzen wir uns konsequent ein. Es geht uns darum, alle hauptamtlichen Mitarbeiter_innen zu sensibilisieren, Bewusstsein zu schaffen und Leitlinien zu definieren.

Daher hat der DRK-Kreisverband Rems-Murr e.V. mit Unterstützung einer externen Fachberatung ein individuelles „Schutzkonzept gegen physische und psychische Gewalt“ erarbeitet, das den Fokus nicht nur auf sexualisierte Gewalt legt, sondern einen breiteren Ansatzpunkt einnimmt, und auch gesellschaftlichen Herausforderungen wie auch Cyber-Mobbing gerecht wird. Unser Schutzkonzept, basierend auf den DRK-Standards zum Schutz vor sexualisierter Gewalt, bietet umfassende Informationen und praktische Hilfen, um ein sicheres Umfeld für alle zu gewährleisten. Präventive Maßnahmen zum Erhalt des Kindeswohls und Handlungsempfehlungen bei angezeigter Kindeswohlgefährdung sorgen dafür, dass unsere Mitarbeiter_innen Handlungsfähigkeit und Handlungssicherheit erlangen. Eindeutige Verhaltensregeln und ein umfassendes Krisenmanagement sind entwickelt worden, um auf Verdachtsfälle angemessen reagieren zu können.

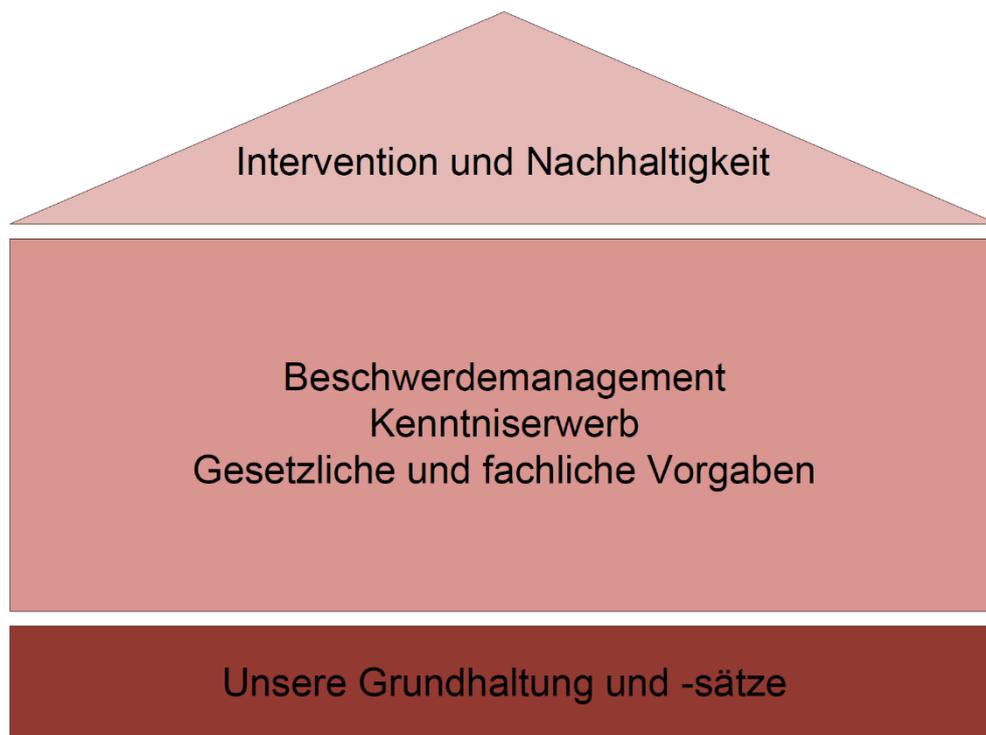
Unser Ziel ist es, ein sicheres Umfeld für alle zu schaffen, die sich im Zeichen des Roten Kreuzes engagieren. Wir bitten alle Mitarbeiter_innen, ihre Verantwortung ernst zu nehmen und sich aktiv für die Einhaltung von Grenzen und den Schutz vor physischer und psychischer Gewalt einzusetzen. Gemeinsam können wir einen bedeutenden Beitrag zum Schutz der uns anvertrauten Menschen leisten.



Sven Knödler
Kreisgeschäftsführer

1 - Unsere Gesamtstrategie im Kreisverband

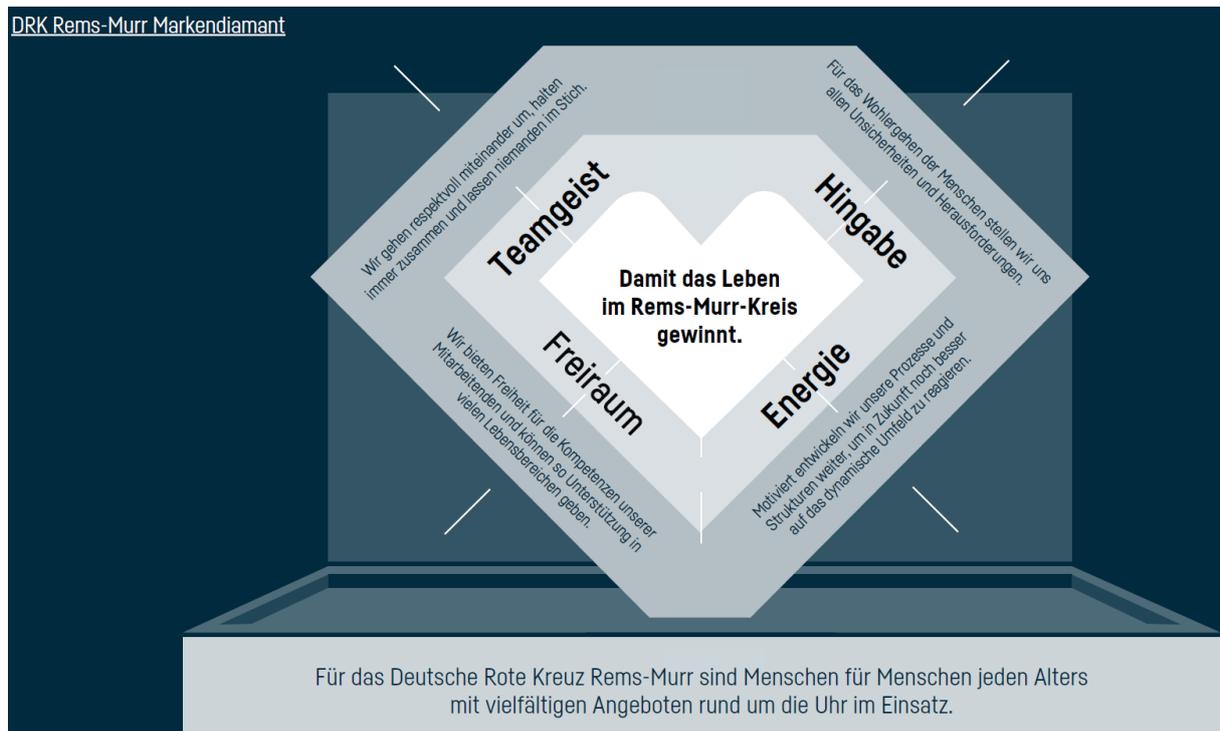
Präventive Maßnahmen können nicht zu 100 Prozent Gewalt in jeglicher Form an Kindern und Jugendlichen verhindern. Deshalb ist es unser erstes Ziel, dass die Grundhaltung und -sätze unseres Kreisverbandes gelebt und beachtet werden. Dieses Ziel bildet das Fundament, auf dem unser Schutzkonzept aufbaut.



Grafische Darstellung unserer Gesamtstrategie (Fundament / Ebene / Dach)

2 - Unsere Grundhaltung und -sätze

Wer sich im Deutschen Roten Kreuz engagiert, erkennt die sieben Rotkreuz-Grundsätze (Menschlichkeit, Unparteilichkeit, Neutralität, Unabhängigkeit, Freiwilligkeit, Einheit, Universalität) an. Die Angebote, Einrichtungen und Dienste des Deutschen Roten Kreuzes sind geprägt von gegenseitigem Verständnis, Zusammenarbeit, Freundschaft, Mitgefühl, Anerkennung, Teamgeist, Energie, Freiraum und Hingabe.



3 - Basisinformationen zum Thema Gewalt

3-1 Definition Gewalt

Gewalt hat viele Gesichter und kann uns überall begegnen: Zuhause, im Arbeitsleben, in der Schule, im öffentlichen Raum oder im Netz.

Der Gewaltbegriff der Weltgesundheitsorganisation (WHO): Die WHO hat in ihrem 2002 veröffentlichten „World Report on Violence and Health“ eine detaillierte Typologie von Gewalt vorgelegt, in der Gewalt verstanden wird als: „Der absichtliche Gebrauch von angedrohtem oder tatsächlichem körperlichem Zwang oder physischer Macht gegen die eigene oder eine andere Person, gegen eine Gruppe oder Gemeinschaft, die entweder konkret oder mit hoher Wahrscheinlichkeit zu Verletzungen, Tod, psychischen Schäden, Fehlentwicklungen oder Deprivation führt.“

Juristische Definition: Eine juristische Definition liefert die Rechtsprechung des BGH, die Gewalt wie folgt definiert: „körperlich wirkender Zwang durch die Entfaltung von Kraft oder durch sonstige physische Einwirkung, die nach ihrer Intensität dazu geeignet ist, die freie Willensentschließung oder Willensbetätigung eines anderen zu beeinträchtigen.“

3-2 Formen der Gewalt

3-2-1 Personale Gewalt:

Sehr allgemein definiert sich personale oder direkte Gewalt, als die Gewalt, die ein Einzelner oder Mehrere gegen einen oder mehrere Menschen oder eine Gruppe ausüben. Personale Gewalt hat das Ziel, andere einzuschüchtern, zu beherrschen (Machtausübung) oder zu verletzen, im schlimmsten Fall zu töten.

Personale Gewalt meint „die beabsichtigte physische und/oder psychische Schädigung einer Person, von Lebewesen und Sachen durch eine andere Person“ (Kunczik, 1998, S. 13; vgl. Scheithauer, 2003). Der Begriff der interpersonalen Gewalt bezieht sich noch spezifischer auf das gewalttätige Verhalten einer oder mehrerer Personen gegenüber einer/ mehreren anderen Personen. Interpersonale Gewalt wird beispielsweise nach Kruttschnitt (1994) durch drei Elemente gekennzeichnet: ¹

- Verhaltensweisen einer oder mehrerer Personen, die zu einer körperlichen Schädigung führen, diese androhen oder versuchen. Die Gewalttat an sich muss demnach nicht tatsächlich ausgeführt werden oder erfolgreich sein.
- Intention körperlicher Schädigung (ausgeschlossen wird somit Fahrlässigkeit und Rücksichtslosigkeit).
- Vorhandensein einer oder mehrerer Personen (Opfer), gegen die sich die Verhaltensweisen richten (Scheithauer, 2003).

3-2-2 Peer to Peer-Gewalt:

Beschreibt sexuelle Übergriffe und Gewalt unter Kindern und Jugendlichen. Diese sind meist sexualisierte Handlungen, die gegen den Willen eines jungen Menschen und ohne dessen Zustimmung ausgeübt werden. Häufig wird dabei ein Machtgefälle zwischen den beteiligten übergriffigen und betroffenen Kindern/ Jugendlichen ausgenutzt, indem durch z.B. Versprechungen, Drohungen oder körperliche Gewalt Druck ausgeübt wird.

Wer Gewalt ausübt, möchte sich stark fühlen, andere beeinflussen, sein Ego aufbauen und kontrollieren.

3-2-3 Sonderform Mobbing

Nicht jede Gewalt ist Mobbing, aber Mobbing ist Gewalt!

Es ist kein Streit mehr, sondern Mobbing, wenn **böswillige Handlungen über Wochen oder Monate andauern, mindestens einmal in der Woche** passieren nach dem Prinzip „Alle gegen Einen“ und **das Opfer sich allein nicht mehr zu helfen weiß**. Drohen, Bloßstellen, den Ruf schädigen, ignorieren von Personen, Gerüchte verbreiten, Vorenthalten von Informationen und Sachbeschädigung sind nur Beispiele für böswillige Handlungen.

Eine juristische Definition des Begriffs „Mobbing“ wurde durch das Landesarbeitsgericht Thüringen als einzige Instanz wie folgt festgestellt:

Im arbeitsrechtlichen Verständnis erfasst der Begriff des „Mobbing“ fortgesetzte, aufeinander aufbauende oder ineinander übergreifende, der Anfeindung, Schikane oder Diskriminierung dienende Verhaltensweisen, die nach Art und Ablauf im Regelfall einer übergeordneten, von

¹ Herbert Scheithauer/Charlotte Rosenbach/Kay Niebank: Gelingensbedingungen für die Prävention von interpersonaler Gewalt im Kindes- und Jugendalter. Stiftung Deutsches Forum für Kriminalprävention. Bonn 2008, S. 7.

der Rechtsordnung nicht gedeckten Zielsetzung förderlich sind und jedenfalls in ihrer Gesamtheit das allgemeine Persönlichkeitsrecht oder andere ebenso geschützte Rechte wie die Ehre oder die Gesundheit des Betroffenen verletzen. Ein vorgefasster Plan ist nicht erforderlich. Eine Fortsetzung des Verhaltens unter schlichter Ausnutzung der Gelegenheiten ist ausreichend. Zur rechtlich zutreffenden Einordnung kann dem Vorliegen von falltypischen Indiztatsachen (mobbingtypische Motivation des Täters, mobbingtypischer Geschehensablauf, mobbingtypische Veränderung des Gesundheitszustandes des Opfers) eine ausschlaggebende Rolle zukommen, wenn eine Konnexität zu den von dem Betroffenen vorgebrachten Mobbing Vorgängen besteht. Ein wechselseitiger Eskalationsprozess, der keine klare Täter-Opfer-Beziehung zulässt, steht regelmäßig der Annahme eines Mobbingsachverhaltes entgegen.²

3-2-4 Indirekte Gewalt durch Cyber-Mobbing

Wir bemerken immer häufiger in sämtlichen Medien oder aus Erzählungen, dass junge Menschen in Vereinen oder anderen Gruppen, in Schulen oder Ausbildungsstellen sowie im Internet gemobbt werden. Vor allem das „Cyber-Mobbing“ – die Beleidigung, Bedrohung oder Belästigung von Personen mit Hilfe von Kommunikationsmedien- nimmt riesige Ausmaße an.

Dazu zählen Soziale Netzwerke, Smartphones, Foren, Games, Chats und Websites. Eine verstärkende Wirkung von Cyber-Mobbing hat die schnelle Verbreitung von Nachrichten, der hohe Anonymitätsgrad, kein Schutzraum sowie eine fehlende soziale Kontrolle- eben ein virtueller, indirekter Tatort.

Das Internet macht Beleidigungen und Diffamierungen außerdem - und das ist der größte Unterschied - einer breiten Öffentlichkeit zugänglich. Während Mobbing in der Schule meist nur Täterinnen und Täter, die Opfer sowie das nähere Umfeld betrifft und zeitlich auf den Schultag begrenzt ist, sind Beleidigungen im Internet von Fremden einsehbar und können jederzeit abgerufen werden. Noch dazu erfahren Opfer nicht immer davon, dass Fotos oder Unwahrheiten über sie im Netz verbreitet werden. Hinzu kommt ein weiteres Problem: Was einmal im Internet steht, lässt sich kaum noch entfernen. Selbst wenn es gelingt, Fotos und Beleidigungen entfernen zu lassen, sind Opfer nicht davor geschützt, dass andere die Inhalte gespeichert haben und wieder einstellen. Veröffentlicht eine Täterin oder ein Täter Kontaktdaten des Opfers wie zum Beispiel Handynummer oder E-Mail-Adresse, kann das Opfer noch lange nach der Löschung der Daten unerwünschte Nachrichten oder Mails erhalten.³

Wenn Kinder und Jugendliche von Mobbing betroffen sind, muss man davon ausgehen, dass sie sowohl analogen als auch digitalen Attacken ausgesetzt sind, denn Mobbing und Cyber-Mobbing treten gerade bei Heranwachsenden in der Regel gemeinsam auf. Cyber-Mobbing ist in den meisten Fällen ein Werkzeug für bereits bestehendes Mobbing. Daher ist es wenig sinnvoll, Mobbing und Cyber-Mobbing getrennt zu betrachten. Für diese Verkettung steht die Schreibweise (Cyber)Mobbing.⁴

„Wer als Werkzeug nur einen Hammer hat, sieht in jedem Problem einen Nagel.“ Dieser Ausspruch, der Paul Watzlawick zugeschrieben wird, verdeutlicht prägnant und anschaulich einen wichtigen Aspekt im Umgang mit (Cyber)Mobbing: Methoden, die sich bei Konflikten zwischen Einzelnen bewährt haben – beispielsweise Mediation, Tatausgleich oder Dreiecksgespräche – bewirken in Fällen von (Cyber)Mobbing häufig eine Eskalation der Gewalt. Mobbing ist weder ein Konflikt zwischen Einzelnen, noch beidseitig verursacht, wie es z. B. der Einsatz des

² Landesarbeitsgericht (LAG) Thüringen Urteil vom 10.04.2001 (Aktenzeichen: 5 Sa 403/00)

³ Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend - Was ist Cybermobbing?

⁴ Was tun bei (Cyber)Mobbing? – Systemische Prävention und Intervention erschienen in: Verlag Österreich - Autorin: Corinna Tilp

Instruments Mediation voraussetzt. Auch gutgemeinte Eingriffe von Eltern der Opfer oder Täter/-innen tragen meist zur Verschlimmerung der Situation bei. Die Auswirkungen treffen in der Regel das Opfer. So kann eine Sanktion gegen den/die Täter/-innen zu einer Solidarisierung der übrigen Gruppenmitglieder führen. Das bewirkt oft, dass das Opfer noch stärker attackiert wird. Grundsätzlich gilt: Mehr Beteiligte, die mutmaßlich parteiisch sind, und nicht mit- sondern eher gegeneinander interagieren, bedeuten auch mehr Konfliktpotenzial und mehr Druckausübung auf alle Beteiligten.⁵

Formen von Cyber-Mobbing:

- **Identitätsdiebstahl:**
Persönliche Konten werden gehackt oder missbraucht.
- **„Hatespeech“:**
Hasskommentare, sexuelle oder rassistische Äußerungen verletzen Personen emotional und grenzen sie aus.
- **Bloßstellung:**
Bilder, Texte und Videos werden ohne Einwilligung des Betroffenen veröffentlicht, z.T. zur Demütigung.
- **Verbreiten von Gerüchten:**
Bewusste Falschinformationen werden verbreitet.
- **Beleidigungen:**
Personen werden beschimpft, um ihren Ruf zu schädigen.

Cyber-Mobbing ist immer ein Ausdruck für gestörte Kommunikation und fehlende Empathie.

Die Auswirkungen von Cyber-Mobbing werden von Opfer zu Opfer unterschiedlich verarbeitet. Die meisten der Opfer empfinden Wut und Verunsicherung auf solche Attacken im Internet. Der Großteil leidet psychisch als auch physisch darunter.

„Mobbing-Erlebnisse haben bei langanhaltender Dauer eine dermaßen schockartige Wirkung, dass sie von den normalen psychischen Kräften nicht mehr bewältigt werden können. Die Folge ist die Ausbildung schwerwiegender psychischer Folgeerscheinungen.“⁶

Anzeichen von (Cyber)Mobbing:

- Stress, Angstzustände, Herzrasen, Schlaflosigkeit und Übelkeit
- Depressionen oder psychosomatische Beschwerden wie Bluthochdruck, Magengeschwüre oder gar Herzinfarkte.
- Verhaltensänderung des Opfers, welches den Mitmenschen nicht mehr traut, sich zurückzieht oder gar komplett isoliert.

Der DRK Kreisverband Rems-Murr e.V. stellt sich entschieden gegen jegliche Art von Mobbing und Ausgrenzung und steht für ein harmonisches Miteinander, geprägt von Wertschätzung, gegenseitiger Anerkennung und Respekt.

⁵ Was tun bei (Cyber)Mobbing? – Systemische Prävention und Intervention erschienen in: Verlag Österreich - Autorin: Corinna Tilp

⁶ Kolodej, Christa 1999): Mobbing – Psychoterror am Arbeitsplatz und seine Bewältigung. Wien. WUV-Universitätsverlag

3-2-5 Grenzverletzungen

Grenzverletzungen sind alle Verhaltensweisen gegenüber Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen, die deren persönlichen Grenzen im Kontext eines Versorgungs-, Ausbildungs- oder Betreuungsverhältnisses überschreiten. Sie verletzen die Grenzen zwischen den Generationen, den Geschlechtern und/oder einzelnen Personen. Verübt werden Grenzverletzungen sowohl von erwachsenen Frauen, Männern und Jugendlichen, die mit Betreuungs- oder Versorgungsaufgaben beauftragt wurden (zum Beispiel auch Hausmeister oder Begleitungen auf Klassenfahrten), als auch von gleichaltrigen oder älteren Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen.⁷

Ergänzend zu den Ausführungen aus dem Zitat werden im Angestelltenverhältnis durch solche Verhaltensweisen auch Grenzen im Kontext des Dienstleistungsverhältnisses überschritten.

Grenzüberschreitende Umgangsweisen (Beispiele)⁸:

- einmalige/gelegentliche Missachtung einer (fachlich) adäquaten körperlichen Distanz (grenzüberschreitende, zu intime körperliche Nähe und Berührungen im alltäglichen Umgang),
- gelegentliche grenzüberschreitende Tobespiele unter Jugendlichen, die zum Beispiel zu nichtbeabsichtigten Verletzungen führen,
- einmalige/seltene Missachtung eines respektvollen Umgangsstils (zum Beispiel öffentliches Bloßstellen, Verletzung des Rechts auf das eigene Bild durch Veröffentlichung von Bildmaterial über Handy oder im Internet, Verletzung des Rechts auf Intimität bei der Körperpflege, Befehlston, persönlich abwertende, sexistische, rassistische Bemerkungen),
- einmalige/seltene Missachtung der Schamgrenzen und sexueller Normen in unterschiedlichen Kulturen,
- einmalige/seltene Missachtung der Grenzen zwischen den Generationen zum Beispiel: sich im Kontakt mit Jugendlichen wie ein „Dauerjugendlicher“ gebärden, sexualisiertes Verhalten von Kindern und Jugendlichen im Kontakt zulassen, mit Kindern und Jugendlichen „flirten“, Mädchen und Jungen mit besonderen Kosenamen ansprechen („Schatz“, „Liebste“, „Süßer“),
- einmalige/seltene Missachtung der Grenzen der professionellen Rolle (zum Beispiel Gespräche mit Jugendlichen über intime Themen/das Sexualleben der professionellen Helfer/Helferinnen, Austausch von Zärtlichkeiten, die eher einem familialen Umgang entsprechen),
- einmalig/seltene Ausnutzung der eigenen Machtposition innerhalb der Gruppe/ als Mitarbeiter/Mitarbeiterin, um die Wahrnehmung von Mädchen/Jungen in Frage zu stellen.

Grenzüberschreitende Interventionen (Beispiele)⁹:

- Missachtung der körperlichen Grenzen von Mädchen und Jungen (zum Beispiel durch grenzüberschreitende Berührungen in der Pflege, bei Hilfestellungen),
- Missachtung der Intimsphäre und Belastbarkeit von Mädchen/Jungen,

⁷ Enders/Kossatz/Kelkel/Eberhardt 2010 - Zartbitter e.V. | Sachsenring 2 - 4 | 50677 Köln

⁸ Enders/Kossatz/Kelkel/Eberhardt 2010 - Zartbitter e.V. | Sachsenring 2 - 4 | 50677 Köln

⁹ Enders/Kossatz/Kelkel/Eberhardt 2010 - Zartbitter e.V. | Sachsenring 2 - 4 | 50677 Köln

- unangemessene Sanktionen,
- die persönlichen Grenzen überschreitende Gespräche/Befragungen über Details, z. B. von Gewalterfahrungen oder sexuellen Erfahrungen,
- Stigmatisierung von Opfern (durch Veröffentlichung von Opfererfahrungen, Festschreibung von defizitorientierten psychiatrischen Fehldiagnosen durch Sozialarbeit /zum Beispiel: Posttraumatische Belastungsreaktionen als „Störung des Sozialverhaltens“, „Borderlinestörung“ oder „ADHS“),
- Missachtung des Rechts von Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen auf Schutz vor körperlichen, sexuellen und emotionalen Übergriffen und Gewalt durch gleichaltrige und ältere Mädchen und Jungen,
- von Kindern und Jugendlichen verübte Grenzverletzungen bagatellisieren,
- eigene Verantwortung für den Schutz von Mädchen und Jungen bei Grenzverletzungen durch Gleichaltrige leugnen („Regelt das untereinander!“... „Ihr sollt doch nicht petzen/euch gegenseitig verpfeifen!“).

Grenzverletzungen, die aus fachlichen und persönlichen Defiziten einzelner Mitarbeiter_innen resultieren, sind in vielen Fällen durch fachliche Anleitung, Fortbildung, Supervision und klare Dienstanweisungen bezüglich eines fachlich adäquaten Umgangs mit Nähe und Distanz korrigierbar. Grenzüberschreitende Umgangsweisen sowie grenzverletzende Verhaltensweisen innerhalb der Kinder-/Jugendarbeit, die aus einer „Kultur der Grenzverletzungen“ resultieren, können oftmals durch die Etablierung klarer Verhaltensregeln und die Aufarbeitung konzeptioneller Defizite abgestellt werden.

3-2-6 Übergriffe

Übergriffe unterscheiden sich von Grenzverletzungen dadurch, dass sie nicht zufällig passieren, nicht aus Versehen. Sie resultieren vielmehr aus persönlichen und/oder grundlegenden fachlichen Defiziten.¹⁰

Übergriffe unterscheiden sich von unbeabsichtigten Grenzverletzungen durch:

- Missachtung der verbal oder nonverbal gezeigten (abwehrenden) Reaktionen der Opfer,
- Massivität und/oder Häufigkeit der Grenzverletzungen und/oder,
- Missachtung der Kritik von Dritten an dem grenzverletzenden Verhalten (zum Beispiel Kritik durch Jugendliche, Eltern, Pädagogen/Pädagoginnen, Vorgesetzte, fachliche Kooperationspartner/innen),
- unzureichende persönliche bzw. fehlende Übernahme der Verantwortung für das eigene grenzüberschreitende Verhalten,
- Abwertung von Opfern und/ oder kindliche/jugendliche Zeugen/Zeuginnen, die Dritte um Hilfe bitten (als „Petzen“ bzw. „Hetzerei“ abwerten),
- Vorwurf des Mobbings gegenüber Kindern, Jugendlichen und Kollegen/Kolleginnen, die Zivilcourage zeigen/ihrer Verantwortung nachkommen und Grenzverletzungen als solche benennen und entsprechend reagieren.

¹⁰ Enders/Kossatz/Kelkel/Eberhardt 2010 - Zartbitter e.V. | Sachsenring 2 - 4 | 50677 Köln

3-2-7 Gewaltformen im Strafrecht

Die Gewalt ist in § 240 StGB sowie in §§ 253, 255 StGB (und daneben u.a. auch in den §§ 249, 252, 113 I) neben der Drohung ein Nötigungsmittel, durch welches der Täter zumeist einen Nötigungserfolg, in den §§ 240 und 253, 255 StGB eine Handlung, Duldung oder Unterlassung bewirkt. Bei Definition im Strafrecht wird zwischen **zwei Formen** von Gewalt unterschieden:

Zum einen „**vis compulsiva**“, die auch als willensbeugende oder die **beugende Gewalt** definiert wird und die vor allem durch **psychische** Einwirkung (z.B. Nötigung) hervorgerufen wird. Der Täter will bei dem Opfer einen bestimmten Willensentschluss hervorrufen.

Zum anderen gibt es die „**vis absoluta**“, die absolute bzw. **überwältigende Gewalt**. Diese Form der Gewalt wird laut Definition vor allem **körperlich / physisch** verursacht (z.B. durch Körperverletzung, Vergewaltigung) und bei der die **Willensbildung** des Opfers komplett unterbunden wird oder aber ein Willen gebildet wird, dieser jedoch nicht betätigt werden kann. Dies kann durch Betäuben des Opfers (Unterbinden des Willens) ebenso geschehen wie durch Einsperren von Menschen (Wille kann nicht betätigt werden).

Zivilrecht als auch Strafrecht sehen ein Gewaltverbot vor. Es gibt jedoch wenige Ausnahmen, in denen die Gewaltanwendung als legitim angesehen wird. Dazu gehören:

- Notwehr
- und Notstand zur Verteidigung eigener Rechtsgüter sowie der unmittelbare Zwang von Vollzugskräften, der auch als Gewaltmonopol des Staates bezeichnet wird.

3-3 Gewalt in Organisationen und Institutionen

„Sexualisierte Gewalt gegen Kinder und Jugendliche ist nach gegenwärtigem Erkenntnisstand ein Phänomen ohne zeitliche, räumliche oder soziale Grenzen. Historische Dokumente, Forschungen zum sexuellen Kindesmissbrauch sowie Berichte aus der Praxis mit Opfern und Täter/innen belegen daher für die Vergangenheit und Gegenwart sexualisierte Gewalt gegen Kinder durch Personen, die mit der Pflege, Betreuung, Erziehung und / oder Bildung von Kindern betraut waren bzw. sind. Diese Tatsache wurde im Zuge der Enttabuisierung des sexuellen Kindesmissbrauchs in den letzten drei Jahrzehnten nicht verleugnet. Ein Blick zurück in die kurze Geschichte der wissenschaftlichen Aufarbeitung und Praxisdokumentation zum Thema macht ersichtlich, dass bei Beschreibungen der Täter/innen des sexuellen Missbrauchs schon in den frühen Publikationen immer wieder von einer vergleichsweise großen Gruppe der „Bekannt^{en}“ bzw. der „Täter/innen aus dem sozialen Umfeld / Nahfeld“ die Rede ist. Die beispielhaften Aufzählungen der Mitglieder dieser Gruppe enthalten regelhaft medizinische Fachkräfte, Lehrkräfte und / oder soziale Fachkräfte und Ehrenamtliche im Freizeitbereich, in der Kinder- und Jugendarbeit, im Vereinswesen, in kirchlichen Angeboten usw. als bereits bekannt gewordene Täter/innen.“¹¹

Durch diese Expertise wird deutlich, dass auch Mitarbeiter_innen des Deutschen Roten Kreuzes zu dem Personenkreis gehören, welcher potenziell physische und psychische Gewalt ausüben kann. Demnach ist das DRK eine Organisation, in der das Risiko für physische und psychische Gewalt besteht. Besonders im Bereich der Mobilien Dienste¹² entstehen im Rahmen

¹¹ Deutsches Jugendinstitut - Sexualisierte Gewalt gegen Kinder in Institutionen Nationaler und internationaler Forschungsstand Expertise im Rahmen des Projekts „Sexuelle Gewalt gegen Mädchen und Jungen in Institutionen“ Expertise von Dr. Claudia Bundschuh

¹² Der Bereich Mobile Dienst dient nur als Beispiel. Auch für andere Dienststellen (Frauenhaus, Flüchtlingssozialarbeit) sind diese Ausführungen zutreffend.

des Fahrdienstes oder der Schulbegleitungen persönliche Bindungen zu Kindern, Jugendlichen, Menschen mit Behinderungen und Schutzbefohlenen. Diese Qualität von Bindung ist die große Stärke der Arbeit der Mobilen Dienste – und gleichzeitig die große Schwäche.

Betrachtet man die einzelnen Indikatoren und bezieht diese auf das Deutsche Rote Kreuz, so wird klar, weshalb sich auch das DRK mit physischer und psychischer Gewalt auf institutioneller Ebene befassen muss. Beispielsweise existiert aufgrund der Tätigkeitsbereiche im Fahrdienst bzw. der Schulbegleitungen der Mobilen Dienste ein autoritäres Machtgefüge, welches zwar seine Berechtigung und Begründung hat, jedoch automatisch damit zu einem Risikofaktor für physische und psychische Gewalt wird. Unbestritten ist, dass sämtliche Abhängigkeitsverhältnisse, in denen eine Machtasymmetrie besteht, anfällig für physische und psychische Gewalt sind. Entwickeln sich Organisationen und Institutionen zu geschlossenen Systemen, trauen sich Betroffene oft nicht, sich Außenstehenden anzuvertrauen. Die Gefahr lebenslanger Folgen für die Betroffenen ist dann groß. Umgekehrt betrachtet bieten uns die Indikatoren Hinweise dazu, wie die Ursachen für physische und psychische Gewalt im DRK beseitigt oder zumindest minimiert werden können; indem aktiv entgegen diesen Indikatoren, bzw. gegen die Ursachen gehandelt wird. Der Bereich Mobile Dienste stellt nur ein Beispiel für die potenziellen Gefahren physischer und psychischer Gewalt innerhalb des Deutschen Roten Kreuzes Kreisverband Rems-Murr e.V. als Arbeitgeber dar. Die durchgeführte Risikoanalyse aller Bereiche deckt mögliches Gefahrenpotential in allen Dienststellen, welche mit Kindern, Jugendlichen, Menschen mit Behinderungen und Schutzbefohlenen arbeiten, auf.

3-4 Signale und Folgen von Gewalt

Folgen durch physische und psychische Gewalteinwirkung können bei Betroffenen unterschiedlich ausgeprägt sein. Erkennbare Symptome sowie Signale, welche Betroffene aussenden, die auf einen Missbrauch hindeuten könnten, sind nicht immer eindeutig den Geschehnissen zuordenbar. Betroffene brauchen daher ein aufmerksames Umfeld, das auf Verhaltensauffälligkeiten und -veränderungen sensibel reagiert und weiß, wie es im Verdachtsfall mit ihnen sprechen und Wege der Hilfe aufzeigen kann.

Ebenso sind Hinweise auf sexuellen Missbrauch vielfältig und reichen von verdeckten Aussagen eines Kindes zu Übergriffserfahrungen über körperliche Verletzungen in der Anal- und Genitalregion sowie andere unbehandelte Verletzungen bis hin zu Entwicklungsstörungen (geringes Selbstwertgefühl, posttraumatische Belastungsstörung u.v.m.), Verhaltensauffälligkeiten (Angststörungen, Depressionen, Rückzug, aber auch distanzloses Verhalten in Fragen sexueller Intimität u.v.m.).¹³

Verhaltensänderungen können sowohl Signale als auch Folgeerscheinungen physischer und psychischer Gewalt darstellen und sind nicht immer eindeutig voneinander zu unterscheiden.

Die folgende Aufzählung mit Signalen und Folgeerscheinungen dient nur als Beispiel und ist auf keinen Fall als abschließend zu betrachten:

- unangemessenes sexualisiertes Verhalten
- unangemessene sexualisierte Sprache
- Probleme mit Grenzen der Intimität
- Meidung bestimmter Orte

¹³ Gudjons, Herbert; Traub, Silke (2016): Pädagogisches Grundwissen. Bad Heilbrunn

- plötzlich kein Interesse mehr an vorher wichtigen Hobbys oder an der Zugehörigkeit zu einem Verein
- Nervosität, Unruhe
- plötzliche Änderung des Gesamtverhaltens (vorher mitteilungsfreudig – jetzt zurück-gezogen, vorher ausgeglichen – jetzt aggressiv usw.)
- Änderung des äußeren Erscheinungsbildes, zum Beispiel 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
- Delinquenz
- selbstverletzendes Verhalten
- Suizidgedanken, Suizidversuche
- auffälliges Sexualverhalten
- häufig wechselnde Geschlechtspartner
- Prostitution
- Schwangerschaft durch Vergewaltigung

Insbesondere bei Kindern und Jugendlichen können dauernde Erfahrungen und Erlebnisse physischer und psychischer Gewalteinwirkung verheerende und lebenslange Folgen haben.

Dissoziative Identitätsstörungen, generalisierte Angststörung, Essstörungen, Tendenz zur Borderline-Persönlichkeit, Beeinträchtigungen in späteren Liebesbeziehungen, nicht zuletzt wegen sexueller Störungen sowie auch Arbeits- und Konzentrationsstörungen sind nur ein Teil der langfristigen Folgeerscheinungen.

Die genannten Symptome müssen nicht zwingend auf physische oder psychische Gewalt hinweisen, sondern können auch andere Ursachen haben.

3-5 Strategien der Täter_innen

Wer Kinder, Jugendliche, Menschen mit Behinderungen und Schutzbefohlene vor physischer und psychischer Gewalt schützen möchte, muss sich mit Täter_innen und ihren Strategien auseinandersetzen. Denn noch immer herrschen diesbezüglich zahlreiche Mythen und Vorurteile vor.

Am Beispiel der sexualisierten Gewalt wird deutlich, dass diese auch nicht vorrangig von Personen verübt wird, die eine Präferenz für kindliche Körperschemata haben, also pädosexuell sind. Taten werden in erster Linie von Menschen begangen, die keine bzw. keine ausschließliche sexuelle Präferenz für Kinder bzw. Pubertierende haben. Täter_innen nutzen ihre Macht- und Autoritätsposition sowie die Zuneigung und Abhängigkeit von Kindern und Jugendlichen aus, „um ihre eigenen (sexuellen, emotionalen und sozialen) Bedürfnisse auf Kosten der Kinder und Jugendlichen zu befriedigen.“¹⁴

In der Regel planen Täter_innen ihre Taten sorgfältig. Diese strategische Vorbereitung wird als Grooming-Prozess bezeichnet, womit gemeint ist, dass Täter_innen das Schamempfinden von Kindern, Jugendlichen, Menschen mit Behinderungen und Schutzbefohlenen sukzessive zu erweitern versuchen und diese sowie deren Umfeld manipulieren. Die Betroffenen erhalten besondere Aufmerksamkeit und werden durch Täter_innen von der Gruppe und von ihren Bezugspersonen isoliert. Täter_innen schaffen Gelegenheiten, um mit dem Betroffenen allein sein zu können. Es werden Berührungen eingeführt, die für das Beziehungsgefüge und den Kontext völlig unangemessen sind. Täter_innen stellen gemeinsame Geheimnisse her und sprechen Schweigegebote aus, damit sich die Betroffenen niemandem öffnen. Sie suggerieren Betroffenen eine Mitverantwortlichkeit am Geschehen und drohen, dass bei der Offenlegung der Gewaltsituation von Seiten der Betroffenen etwas Schlimmes passieren werde.

Der beste Schutz für die Täter_innen ist der, wenn sich niemand vorstellen kann, dass gerade dieser sympathische Mann oder diese nette Frau zu „so etwas“ fähig sein soll. Täter_innen tun stets ihr Bestes und manipulieren das beteiligte Umfeld, um ein positives Bild von sich aufzubauen.

„Der Prozess, an dessen Ende die Ausübung physischer und psychischer Gewalt steht, ist ein individueller und vielschichtiger, der sich kaum in prognostischen Ursache-Wirkungsbeziehungen fassen lässt. David Finkelhor (1984) hat aber im Modell der „Four preconditions“ vier Voraussetzungen herausgearbeitet, die erfüllt sein müssen, damit es zur Tat kommt. Das sind:

- Motivation,
- Überwindung innerer Hemmnisse,
- Überwindung äußerer Hindernisse,
- Überwindung des Widerstandes des Opfers.

Die von Finkelhor als Motivation gefasste erste Vorbedingung ließe sich auch in anderen Denkmodellen als „Handlungsgründe“ (Holzkamp, 1983) begreifen. Täter(_innen) strategien werden im Grunde erst dann eingesetzt, wenn Handlungsgründe vorhanden sind, um die in den anderen drei Vorbedingungen genannten Hindernisse zu überwinden.¹⁵

¹⁴ Deegener, Günther: Erscheinungsformen und Ausmaße von Kindesmisshandlung. Fachwissenschaftliche Analyse. In: Heitmeyer, Wilhelm; Schröttle, Monika (Hg.): Gewalt. Beschreibungen Analysen Prävention, Bundeszentrale für politische Bildung, Bonn 2006 (= Schriftenreihe 563), S. 23-72

¹⁵ Schlingmann: Die Strategien der Täter(*innen) In: KJPP, Uni Ulm. E-Learning Kinderschutz Sexualisierte Gewalt - Grundlagen, Prävention, Intervention Modul 2 Lerneinheit 2. <https://elearning-kinderschutz.de>

Die Vorgehensweise der Täter_innen kann im Einzelnen sein:

- Beobachten. Täter_innen studieren und beobachten sehr genau das (Freizeit-)Verhalten und die Vorlieben, auch die bevorzugten Aufenthaltsorte und Zeiten der Kinder, Jugendlichen, Menschen mit Behinderungen sowie der Schutzbefohlenen.
- Kontaktaufnahme. Die Täter_innen sprechen die ausgewählten Betroffenen geschickt mit unauffälligen Themen an.
- Beziehungsaufbau nach dem Belohnungsprinzip. Täter_innen locken mit Annehmlichkeiten. Sie schenken beispielsweise Zeit und Beachtung, die die eigenen Eltern bzw. Bezugspersonen manchmal nicht geben.
- Isolation. Täter versuchen subtil, die Kinder, Jugendlichen, Menschen mit Behinderungen oder Schutzbefohlenen von ihren Familien bzw. Freunden zu trennen. Diese Versuche sind sowohl auf räumliche als auch auf emotionale Trennung ausgelegt und gelingen u.a. durch das Einschleichen in die Familie, durch das Schmieden von Intrigen und durch schrittweise Manipulation der Beziehungsebenen.
- Geheimhaltung. Täter_innen versuchen, die betroffene Person mit Geheimnissen durch Komplizenschaft zu erpressen. Durch die vorherige Beobachtung weiß der Täter genau um Verletzlichkeiten der oder des Betroffenen.
- Sexualisierung. Täter_innen versuchen zuerst gezielt durch „Testrituale“ die Grenzen der betroffenen Person zu überschreiten und dabei ihre Reaktionen zu beobachten. Durch zufällig erscheinende Berührungen, peinliche Witze oder als „Pflege“ oder „Hilfestellung“ getarnte sexuelle Belästigung beim Sport soll herausgefunden werden, welche Betroffenen sich am wenigsten wehren können.
- Sexuelle Handlungen. Darunter sind zu verstehen: Berühren und Streicheln der primären und sekundären Geschlechtsmerkmale der oder des Betroffenen; Penetration mit Geschlechtsorganen bzw. Gegenständen; Vorzeigen von Bildern, Filmen oder realen Situationen zum Zweck der sexuellen Stimulation und/oder der Befriedigung (auch durch anonyme Anrufe sexuellen Inhaltes); Veranlassen von Berührungen am eigenen Körper (mit oder ohne Zwang) zum Zweck der sexuellen Befriedigung; Veranlassen sexueller Handlungen am Körper der oder des Betroffenen; Fotografieren/Filmen des Opfers in sexualisierter Pose; der Gebrauch sexualisierter Worte, Blicke und Gesten, die das Opfer zum Sexualobjekt herabstufen.
- Veranlassen sexueller Handlungen. Darunter ist zu verstehen: Überredung der oder des Betroffenen z.B. durch Geschenke, Versprechungen etc.; Ausübung von Zwang, z.B. durch Androhung von Bestrafung, Liebesentzug, Heimeinweisung etc.; Vergewaltigung durch Hinwegsetzen über die körperlichen oder verbalen Widerstände Betroffener, z.B. Kissen auf das Gesicht drücken, Hals abdrücken, Todesängste einjagen; Verzerrern der Realität durch gezielte Lügen.

„Täter(*innen)strategien verfolgen bestimmte Zielsetzungen und sind individuell zugeschnitten. Die einzelnen Elemente greifen ineinander und dienen oft mehreren Zwecken. Sie können sowohl einer klaren Reihenfolge folgen als auch scheinbar willkürlich auftreten. Real hängt die Abfolge viel von den Gegebenheiten und Notwendigkeiten ab. Täter(*innen)strategien lassen sich oftmals erst im Nachhinein als solche erkennen. Die einzelnen Handlungen einer Täter(*innen)strategie lassen meist keinen eindeutigen Rückschluss auf eine Täterschaft zu. Es ist deshalb zentral, sich bei sexuellen Grenzverletzungen einzumischen und in Institutionen

oder Einrichtungen Strukturen und Vorgehensweisen zu erlernen, wie konstruktiv mit Fehlern und Grenzverletzungen umgegangen werden kann.“¹⁶

3-6 Handhabung von Nähe und Distanz

„Jugendverbandsarbeit lebt davon, dass Kinder und Jugendliche in kleinen Gruppen Gemeinschaft erleben, dort eine Prägung und immer stärkere Identifikation mit den Zielen des Verbandes erleben und ein Netzwerk an persönlichen Bindungen aneinander entsteht. Diese Qualität von Bindung aneinander ist die große Stärke jugendverbandlicher Arbeit – und gleichzeitig die große Schwäche“.

Blanck, Marcus (2007): Was tun bei sexuellem Missbrauch?

Nähe zu anderen Menschen ist lebensnotwendig. Wenn es zu klären gilt, wie ehrenamtlich Tätige professionell wirksam in ihren Arbeitsbereichen arbeiten können, dann rückt das Thema Nähe und Distanz in den Fokus der Überlegungen. Ein gelungenes Verhältnis von Nähe und Distanz ist in der ehrenamtlichen Arbeit mit Menschen allgegenwärtig. Nähe und Distanz werden oft als zwei gegensätzliche Pole verstanden, realistisch betrachtet können die Begriffe Nähe und Distanz aber niemals gegensätzlich bzw. zusammenhangslos gesehen werden, sondern stellen ein Spannungsfeld dar. Nähe und Distanz können nicht unabhängig voneinander betrachtet werden, sondern bedingen sich in einem Beziehungsgefüge wechselseitig. Deren Ausgeglichenheit ist nicht selbstverständlich.¹⁷

Dieses Zitat trifft nicht nur für die ehrenamtliche Tätigkeit mit Kindern und Jugendlichen zu. Es beschreibt die Beziehung zwischen Nähe und Distanz auch im Umgang mit Kindern, Jugendlichen, Menschen mit Behinderungen und Schutzbefohlenen im hauptamtlichen Aufgabenfeld des DRK Kreisverbandes Rems-Murr e.V.

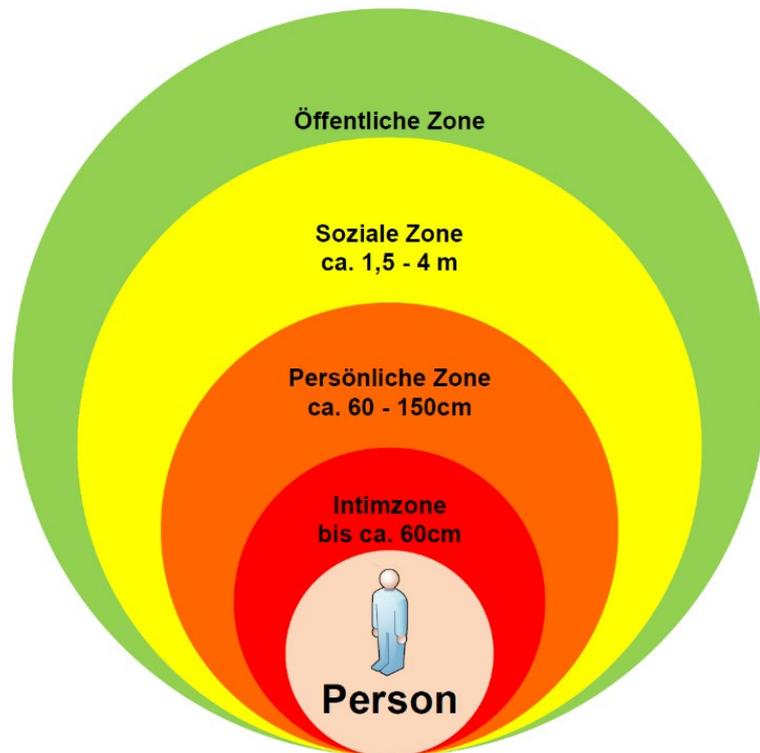
In den Selbstverpflichtungen werden klare Verhaltensregeln festgeschrieben, wie die Beziehung zu Kindern, Jugendlichen, Menschen mit Behinderungen sowie Schutzbefohlenen transparent, positiv und verantwortungsvoll gestaltet werden soll. Weiterführend dazu gibt es Überlegungen, wie in der zwischenmenschlichen Kommunikation auf professionelle Weise mit dem Spannungsfeld Nähe und Distanz umgegangen werden kann. Dazu gehört die Fähigkeit, Distanz- und Raumzonen zu kennen, sie interpretieren zu können sowie diese gezielt einzusetzen. Den persönlichen Freiraum eines anderen zu respektieren ist ein fundamentaler Aspekt der sozialen Interaktion unter Menschen und somit auch bedeutsam für die hauptamtliche Tätigkeit. Wie viel Nähe und/oder Distanz ein Mensch benötigt, ist immer sehr individuell.

Der US-amerikanische Anthropologe und Ethnologe Edward Hall definiert vier Distanzzonen: die Intimzone, die persönliche Zone, die soziale Zone und die öffentliche Zone.

¹⁶ Schlingmann: Die Strategien der Täter(*innen) In: KJPP, Uni Ulm. E-Learning Kinderschutz Sexualisierte Gewalt - Grundlagen, Prävention, Intervention Modul 2 Lerneinheit 2. <https://elearning-kinderschutz.de>

¹⁷ Trabant, Sven; Wagner, Hans-Jochen (2020): Pädagogisches Grundwissen für das Studium der Sozialen Arbeit. Opladen

In die Intimzone dürfen nur Personen mit einer besonderen Erlaubnis eindringen. Diese Zone ist vom Status des (Gesprächs-)Partners sowie der eigenen Stimmung abhängig. Die persönliche Zone ist die normale Gesprächsdistanz. Annäherungen innerhalb dieser Grenzen sagen etwas über den Bekanntheits- oder Sympathiegrad zwischen den Beteiligten aus. Die persönliche Distanzzone wird Menschen vorbehalten, zu denen ein vertrautes Verhältnis besteht. In der sozialen Zone ist es ausgeschlossen, dass Berührungen stattfinden, es werden unpersönliche Angelegenheiten erledigt. Diese Distanz hat eine Schutzfunktion, andere Menschen können sich bis auf diese Distanz nähern, ohne dass man sie beachtet. Alles über 4 m Distanz gilt als öffentliche Zone. Jede persönliche Beziehung hat aufgehört, Menschen agieren als Einzelne. In welcher Zone sich hauptamtlich Tätige bewegen, hängt immer auch von der individuellen Beziehung zueinander ab. Die Intimzone jedoch sollte in keinem Fall beschriftet werden, da dies grundsätzlich die Gefahr der Grenzüberschreitung birgt und es als unprofessionelles Handeln gesehen wird. Das Maß an Nähe und an Distanz in den Einrichtungen, Angeboten und Diensten muss sich ausschließlich an professionellen Maßstäben orientieren. Die hauptamtlich Aktiven müssen sowohl verbale als auch nonverbale Signale wahrnehmen und verstehen, um zu erkennen, welche Distanzzone gewünscht wird. Diese Wünsche in Nahesituationen müssen jederzeit berücksichtigt und die Grenzen müssen jederzeit gewahrt bleiben. Bedürfnisse der hauptamtlich Aktiven nach Nähe im Kontakt mit den Adressaten_innen dürfen im professionellen Setting und hauptamtlichen Bereich keine Rolle spielen. Es geht aber auch um einen Schutz der hauptamtlich Aktiven, die möglicherweise hohe Erwartungen nach Nähe an sie durch ihre Adressaten_innen als belastend erleben. Das alltägliche Handeln muss planmäßig im Team beziehungsweise in der Dienststelle besprochen und reflektiert werden.



Distanzonen eigene Darstellung

3-7 Prävention

Prävention ist ein Oberbegriff für Maßnahmen und Aktivitäten, die darauf abzielen, Risiken zu verringern oder schädliche Folgen von unerwünschten Situationen abzuschwächen.

Es gibt drei verschiedene Formen: Die Primäre Prävention basiert auf der Vorsorge, die Sekundäre Prävention auf der Früherkennung und die Tertiäre Prävention wird auch als „Nachsorge“ bezeichnet.

3-7-1 Praktische Prävention Kinder und Jugendliche

Für Kinder und Jugendliche bedeuten Präventionsangebote, dass Kinderrechte vermittelt werden und altersgerechte Informationen über psychische und physische Gewalt gegeben werden.

Vor allem praktische Präventionsangebote haben einen großen Nutzen für Kinder, da sie über einen längeren Zeitraum eingesetzt werden können und Kinder in der Entwicklung ihrer Eigenständigkeit und Resilienzfähigkeit unterstützen. Sie stärken Kinder für vielfältige Krisensituationen. Spiele, Gespräche und altersgemäße Übungen verdeutlichen Kindern und Jugendlichen, dass Hilfe holen kein Zeichen der Schwäche ist, sondern ein eindeutiges Zeichen von Stärke. „Du und deine Gefühle sind wichtig!“ Kinder und Jugendliche sollen in ihren vorhandenen Fähigkeiten bestärkt werden. Rollenspiele haben hier eine entscheidende Bedeutung. Aber auch ein Kinderparlament, ein Kummerkasten oder Gefühlsplakate mit Piktogrammen können hilfreich sein. Dies alles ist für Kinder nur mit Unterstützung von Erwachsenen nutzbar. Deshalb müssen sich die Mitarbeiter_innen ihres Beeinflussungspotenzials immer bewusst sein und sich mit ihrer persönlichen Meinung zurückhalten.

Checkliste:

- Altersgerechte Bildungs- und Gesprächsangebote für Kinder/ Jugendliche (Medienpädagogik, Umgang mit Macht bzw. Nähe/ Distanz, Kinderrechte, Schutz vor Gewalt)
- Information der Eltern über Präventionsangebote
- Partizipation bei Entscheidungen und Vereinbarungen
- Bereitstellung von altersgemäßen Instrumenten, die Kinder/ Jugendlichen vermitteln, was Mitarbeiter_innen dürfen oder nicht dürfen (z.B. graphische Darstellungen)
- Verhaltensampel (siehe Kapitel 3-8)
- Verhaltenskodex für Kinder in Einrichtungen des DRK (siehe Anlage C -)

3-7-2 Prävention Mitarbeiter_innen

Professionelle Aus- und Fortbildungen sensibilisieren die Mitarbeiter_innen im Vorfeld über schützende Maßnahmen und Strukturen und vermitteln neue Erkenntnisse zur Thematik. Dies sorgt für eine größtmögliche Handlungssicherheit. Es ist wichtig, dass alle hauptamtlichen Leitungen und Mitarbeiter_innen denselben Informationsstand haben, dies dient zur Unterstützung einer reibungslosen Zusammenarbeit im Interventionsverfahren.

In Dienststellen, welche in ihren Bereichen mit Kindern, Jugendlichen, Menschen mit Behinderung und Schutzbefohlenen arbeiten, ist eine ständige Sensibilisierung zum Thema physische und psychische Gewalt besonders wichtig. Deshalb ist der Verhaltenskodex in diesen Dienststellen regelmäßig in einer Teamsitzung zu unterweisen.

Der §8a SGB VIII „Der Schutzauftrag in der Kinder- und Jugendarbeit“ verpflichtet alle Mitarbeiter_innen mit Leitungsfunktion, welche Leistungen im Sinne dieses Gesetzes erbringen, eine Schulung nach §8a SGB VIII zu absolvieren. Deshalb müssen alle Mitarbeiter_innen der Bereiche „Jugendrotkreuz“ und „DRK im Kindergarten/ in der Schule“ bei Neuanschulung verpflichtend die §8a Schulung absolvieren. Eine Auffrischung der Schulung muss alle 4 Jahre erfolgen.

Alle anderen Mitarbeiter_innen in Leitungsfunktion der Mobilen Dienste, Sozialarbeit sowie alle Mitarbeiter_innen des Frauenhauses und der Flüchtlingshilfe absolvieren alle 4 Jahre verpflichtend die über die im DRK-Lerncampus angebotene Onlineschulung „Prävention vor sexualisierter Gewalt (jährlich wiederkehrend)“. Das Zertifikat wird in der Personalakte abgelegt. Mit Inkrafttreten dieses Schutzkonzeptes ist der Nachweis der Teilnahme innerhalb von 3 Monaten zu erbringen.

3-7-3 Prävention zur Abmilderung von schädlichen Folgen

Prävention findet nicht nur im Vorfeld statt, sondern ist auch ein wichtiger Teil im Umgang mit Betroffenen, um Spätfolgen zu mildern und eine Resozialisierung von Betroffenen in den Gruppen zu ermöglichen. Das bedeutet, dass Leitungs- und Führungskräfte und Mitarbeiter_innen, welche mit Betroffenen tätig werden, besonders geschult werden müssen.

Die Rhetorik im Umgang mit Betroffenen muss in dieser Schulung besonders vermittelt werden, damit Betroffene in der Gemeinschaft nicht ausgegrenzt oder erneuten suggestiven Grenzverletzungen ausgesetzt sind.

Es muss deutlich werden, dass die hauptamtlichen Mitarbeiter_innen keine Suggestivfragen nutzen und keinerlei Manipulationen erfolgen. Hier ist es wichtig, Kinder, Jugendliche, Menschen mit Behinderungen und Schutzbefohlene darin zu bestärken, dass es viel Mut braucht sich jemandem anzuvertrauen.

Diese Art der Prävention ist ein Teil des Maßnahmenkataloges, welcher individuell durch das Interventionsteam (siehe Kapitel 6-8) festgelegt wird.

3-8 Verhaltensampel

Die Verhaltensampel stellt eine erste Orientierungsbasis dar und soll den Blick für die verschiedenen Bereiche schärfen.



Dieses Verhalten ist immer falsch und hat strafrechtliche Konsequenzen

Zwang, Schläge, Ignorieren von kindlichen Bedürfnissen, Strafe, Angst machen, herabsetzende Sprache, Misshandlung, Verweigerung notwendiger Hilfe und Unterstützung, zum Essen zwingen, küssen, Vertrauensbruch, bewusste Aufsichtspflichtverletzung, mangelnde Einsicht, lächerlich machen, Diskriminierung, Anspucken, Medikamentenmissbrauch, Tragen von aufreizender Kleidung, Filme mit grenzverletzendem Verhalten, Fotos von Kindern ohne Einwilligung der Eltern ins Internet hochladen



Dieses Verhalten ist kritisch und nicht förderlich für die Entwicklung des Betroffenen

Auslachen, Überbehütung, bewusstes Wegschauen, Ausschluss von Aktivitäten, ironische Sprüche, nicht ausreden lassen, Verabredungen nicht einhalten, Vermischung von Privatem und Beruflichem, „Anschauen“, Stigmatisierung, ein „Stopp“ des Kindes nicht akzeptieren, Überforderung, lügen, Unsicherheit, keine Regeln festlegen, Beleidigungen, Intimität (z.B. beim Toilettengang) nicht wahren



Dieses Verhalten ist fachlich richtig

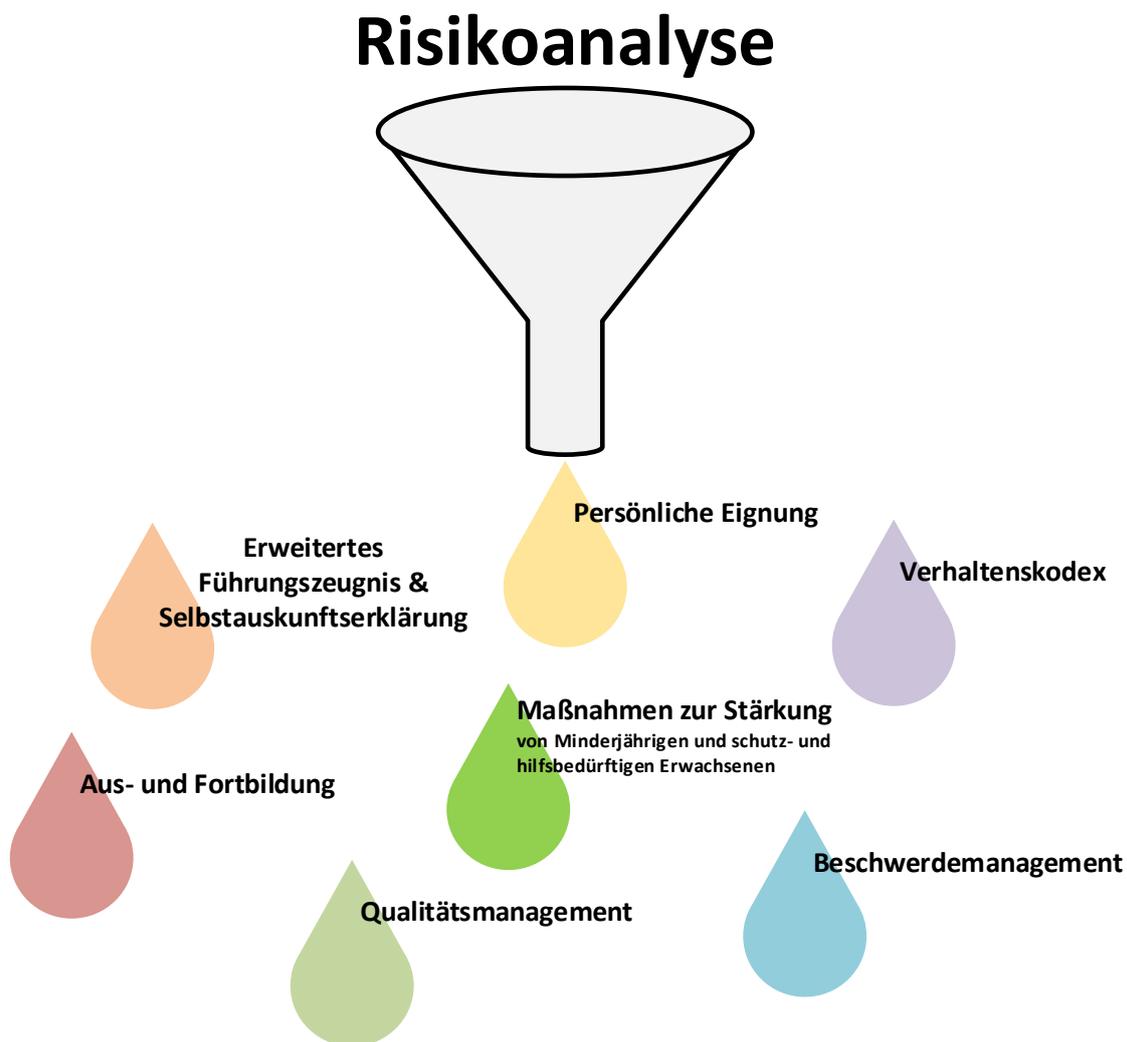
Gewisses Maß an Toleranz, aufmerksam sein, auf Augenhöhe gehen, hilfsbereit sein, spontan sein, Sicherheit und Struktur geben, Flexibel sein, verständnisvoll sein, zuhören, kindgerechte Sprache, Freiräume lassen, konsequent sein, motiviert und engagiert sein, individuell fördern, verlässlich sein, Vorbildfunktion, gegenseitiges Vertrauen, transparent arbeiten, Spaß haben, fair sein, angemessen loben, konstruktives Verhalten, positive Grundhaltung, Beachtung der Intimsphäre, Distanz und Nähe wahren, das „Nein“ des Kindes akzeptieren, professionelle Haltung bewahren

4 - Risikoanalyse

Die Risikoanalyse verfolgt systematisch die Frage, welche Bedingungen Täter_innen vor Ort nutzen könnten, um Gewalt vorzubereiten und zu verüben.

Die Risikoanalyse wird in drei Schritten durchgeführt:

- Identifikation der Gefahren (Risikoidentifikation), die das System verletzen oder zerstören können.
- Analyse der Ursachen der identifizierten Gefahrenereignisse
- Ermittlung deren Häufigkeit



Der DRK Kreisverband Rems-Murr e.V. hat in einer ersten Risikoanalyse mögliche Gefahren im Bereich der hauptamtlichen Tätigkeitsfelder ermittelt. Dabei wurden nicht nur Kinder und Eltern befragt, sondern auch sehr viele Mitarbeiter_innen an der Befragung beteiligt. Durch die Einbindung vieler Befragter ist es möglich, verschiedene Perspektiven und Blickwinkel zu erhalten und dadurch ein breites Spektrum über die Risiko- und Schutzfaktoren zu erhalten. Für jede Zielgruppe wurde eine eigene Risiko- und Bestandsanalyse mit spezifischen Fragen entwickelt.

Die entsprechenden Maßnahmen zur Prävention für Mitarbeiter_innen sind in das Schutzkonzept eingeflossen.

5 - Acht Standards

„Der Präsidialrat des Deutschen Roten Kreuzes hat am 27.06.2012 die Umsetzung der acht folgenden Standards zum Schutz vor sexualisierter Gewalt gegen Kinder, Jugendliche und Menschen mit Behinderung beschlossen. Diese Beschlüsse sind für alle Verbandsgliederungen verbindlich und gelten für alle Gemeinschaften, Einrichtungen, Angebote und Dienste des DRK, die für und mit Kindern und Jugendlichen bis zur Volljährigkeit sowie für und mit Menschen mit Behinderungen arbeiten oder aktiv sind. Verantwortlich für die Umsetzung der Standards sind Personen, die in leitender Funktion in allen Gliederungen des Verbandes sind“¹⁸

Der DRK Kreisverband Rems Murr e.V. ist sich seiner Verantwortung und Verpflichtung bewusst, diesen Standards nachzukommen und für ihre Umsetzung auch außerhalb des Ehrenamtes in allen Angeboten des Kreisverbandes zu sorgen. Dies umfasst nicht nur das Angebot des Behindertenfahrdienstes, sondern erstreckt sich über viele Bereiche der Sozialarbeit. Deshalb sind alle hauptamtlich angestellten Mitarbeiter aufgefordert, bei der Umsetzung der Verpflichtung des DRK Kreisverband Rems-Murr e.V. mitzuwirken.

Nachfolgend werden die acht Standards zum Schutz vor sexualisierter Gewalt nach den Richtlinien des DRK Landesverbandes Baden-Württemberg e.V. dargestellt:

Standard 1 - Konzeption

In allen Gliederungen (Landesverband, Bezirksverband, Kreisverband, Ortsverein, Schwesternschaften) des DRK, in den Einrichtungen und in den Diensten, die mit Kindern, Jugendlichen und Menschen mit Behinderungen arbeiten, liegt eine Konzeption zur Prävention von und Intervention bei sexualisierter Gewalt durch hauptamtliche und ehrenamtliche Mitarbeiter_innen sowie ehrenamtlich Aktive vor.

Der DRK Kreisverband Rems-Murr e.V. hat in seiner Konzeption die Umsetzung der 8 Standards des DRK-Bundesverbandes nicht nur auf sexualisierte Gewalt fokussiert, sondern auf jegliche Formen physischer und psychischer Gewalt erweitert.

Standard 2 - Kenntnisse und Wissenserwerb

Jede/r hauptamtliche und ehrenamtliche Mitarbeiter_in, jede/r ehrenamtlich Aktive sowie jede/r in verantwortlicher Funktion, die/der mit Kindern, Jugendlichen und Menschen mit Behinderungen arbeitet, weiß, was er/sie tun muss, um jederzeit eine wirkungsvolle Intervention bzw. langfristig eine wirkungsvolle Prävention einzuleiten. Das Wissen darum ist jedem/jeder zu Beginn seiner/ihrer Tätigkeit nahezubringen.

Standard 3 - Verhaltenskodex und Selbstverpflichtung

Jede/r hauptamtliche und ehrenamtliche Mitarbeiter_in, jede/r ehrenamtlich Aktive sowie jedes Mitglied in verantwortlicher Funktion, der/die jeweils Umgang mit Kindern, Jugendlichen und Menschen mit Behinderungen hat beziehungsweise haben wird, unterschreibt eine Selbstverpflichtung zur Einhaltung des Verhaltenskodexes zum Schutz vor und Intervention bei physischer und psychischer Gewalt.

¹⁸ Deutsches Rotes Kreuz Landesverband Baden-Württemberg e.V. (2016): Richtlinie zur Prävention vor sexueller Gewalt. Stuttgart.

Standard 4 - Erweitertes Führungszeugnis

Alle haupt- und nebenamtlichen Mitarbeiter_innen, die im Kontakt mit Kindern und Jugendlichen stehen, legen zu Beginn ihrer Tätigkeit und mindestens alle 5 Jahre ein er-weitertes Führungszeugnis vor. Die Regelungen für ehrenamtliche Mitglieder sind in einer gesonder-ten Form bundeseinheitlich zu regeln.

Standard 5 - Beteiligung

Für alle Kontakte mit Kindern, Jugendlichen und Menschen mit Behinderungen ist verbind-lich festgelegt, wie diese in geeigneter Weise bei allen sie betreffenden Entscheidungen gehört und ihre Meinungen berücksichtigt werden. Die Beteiligungsrechte und wie sie ein-gefordert werden können, werden zu Beginn des Kontaktes und im weiteren Verlauf ziel-gruppengerecht kommuniziert.

Standard 6 - Beschwerdemanagement und Vertrauensperson

Jede Gliederung des DRK benennt für ihre Adressat_innen und deren Angehörige eine angemessene Zahl von Ansprechpartner_innen bzw. Vertrauenspersonen, mindestens je-doch eine Frau und einen Mann je Mitgliedsverband sowie eine qualifizierte Institution au-ßerhalb des Verbands 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 jeglicher physischer und psychischer 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 jeglicher physischer und psychischer Gewalt

Alle Gliederungen, Einrichtungen und Dienste, die mit Kindern, Jugendlichen und Men-schen mit Behinderungen arbeiten, haben eine verbindliche Verfahrensweise festgelegt, wie sie eine Beschwerde, eine Vermutung oder einen begründeten Verdacht auf jegliche physische und psychische Gewalt abklären und darauf oder auf einen Übergriff fachlich angemessen reagieren.

6 - Umsetzung der Standards

Es bedarf einer genaueren Klärung, wie die Standards im DRK Kreisverband Rems-Murr e.V. umgesetzt werden sollen, damit die vorliegende Konzeption auch erfolgreich in den Ortsvereinen implementiert werden kann. „Klare Regelungen und transparente Strukturen tragen zur Überwindung der Sprachlosigkeit und der Unsicherheit im Umgang mit sexualisierter Gewalt bei. Betroffenen und Dritten wird es erleichtert, Grenzverletzungen zu benennen, sich Hilfe zu holen und somit auch sexualisierten Übergriffen und sexuellem Missbrauch Einhalt zu gebieten. Potentiellen Täterinnen und Tätern wird verdeutlicht, dass auf mögliche sexuelle Übergriffe und Grenzverletzungen geachtet wird.“¹⁹

Der DRK Kreisverband Rems-Murr e.V. orientiert sich dabei sowohl an den Ausführungen des DRK-Generalsekretariats als auch an den Richtlinien des DRK Landesverbandes Baden-Württemberg e.V., sodass eine Konformität mit den Vorgaben garantiert werden kann. Dabei stehen die Standards jedoch nicht für sich alleine, sondern müssen immer gemeinsam gedacht und geachtet werden. „Nur durch eine Umsetzung aller Standards kann das Ziel erreicht werden, den Schutz von Kindern, Jugendlichen und Menschen mit Behinderungen vor sexualisierter Gewalt in unserem Verband zu erhöhen.“²⁰

Darüber hinaus erweitert der DRK Kreisverband Rems-Murr e.V. die Zielgruppe Kinder, Jugendliche und Menschen mit Behinderung um die Gruppe „Schutzbefohlene“. Schutzbefohlene sind Menschen, die in jeglicher Art und Weise auf die Hilfe und Unterstützung anderer angewiesen sind, da sie aufgrund ihres Alters und/oder körperlichen Verfassung wehrlos sind.

¹⁹ Deutsches Rotes Kreuz e.V. (2013): Mustervorlage zum Standard 3. Abrufbar unter: <https://drk-wohl-fahrt.de/unsere-themen/kinder-jugend-familienhilfe/jugendhilfe/schutz-vor-sexualisierter-gewalt/>

²⁰ Deutsches Rotes Kreuz e.V. Generalsekretariat (2012): DRK-Standards zum Schutz vor sexualisierter Gewalt gegen Kinder, Jugendliche und Menschen mit Behinderungen in den Gemeinschaften, Einrichtungen, Angeboten und Diensten des DRK. Berlin

6-1 Standard 1 - Konzeption

In allen Gliederungen (Landesverband, Bezirksverband, Kreisverband, Ortsverein, Schwesternschaften) des DRK, in den Einrichtungen und in den Diensten, die mit Kindern, Jugendlichen und Menschen mit Behinderungen arbeiten, liegt eine Konzeption zur Prävention von und Intervention bei sexualisierter Gewalt durch hauptamtliche und ehrenamtliche Mitarbeiter_innen sowie ehrenamtlich Aktive vor.

Der DRK Kreisverband Rems-Murr e.V. erfüllt mit dieser Konzeption diesen Standard.

Mit Veröffentlichung dieses Schutzkonzeptes sind die darin enthaltenen Regelungen für alle Mitarbeiter_innen verbindlich umzusetzen.

Mit diesem Schutzkonzept gewährleistet der DRK Kreisverband Rems-Murr e.V. als Arbeitgeber die Umsetzung der gesetzlichen Anforderungen des Kinder- und Jugendschutzes im SGB VIII und erfüllt zusätzlich die Vorgaben des Verbandes niedergeschrieben in der Ordnung der Bereitschaften sowie der Ordnung für das Jugendrotkreuz (jeweils Abschnitt 1.10 „Schutzmaßnahmen“):

„Zum Schutz der Aktiven und der Adressaten der DRK-Aufgaben vor sexualisierter Gewalt setzen die Gemeinschaftsgliederungen die vom Verband beschlossenen Standards zur Prävention und Intervention von und bei sexualisierter Gewalt in den Gemeinschaften, Einrichtungen, Angeboten und Diensten des DRK für Kinder, Jugendliche und Menschen mit Behinderung` in ihrer jeweils gültigen Form um“²¹

6-2 Standard 2 - Kenntnisse und Wissenserwerb

Jede/r hauptamtliche und ehrenamtliche Mitarbeiter_in, jede/r ehrenamtlich Aktive sowie jede/r in verantwortlicher Funktion, die/der mit Kindern, Jugendlichen und Menschen mit Behinderungen arbeitet, weiß, was er/sie tun muss, um jederzeit eine wirkungsvolle Intervention bzw. langfristig eine wirkungsvolle Prävention einzuleiten. Das Wissen darum ist jedem/jeder zu Beginn seiner/ihrer Tätigkeit nahezubringen.

Nur mit fundierten Kenntnissen und Wissen zu den Grundlagen der physischen und psychischen Gewalt aller Mitarbeiter_innen, kann dieser Gewalt bereits vor der Entstehung entgegengewirkt werden.

Nur dadurch kann einerseits eine wirkungsvolle Intervention eingeleitet und andererseits langfristig eine effektive Prävention erreicht werden. Die Informationen, die in der vorliegenden Konzeption zum Thema physischer und psychischer Gewalt enthalten sind, können eine erste Grundlage bilden.

Eine kontinuierliche Fort- und Weiterbildung auf diesem Gebiet ist für alle Mitarbeiter_innen in verantwortlicher Funktion sowie in der Arbeit mit Kindern, Jugendlichen, Menschen mit Behinderung und Schutzbefohlenen ihrer gesonderten Verantwortung unumgänglich.

Für Mitarbeiter_innen in den verschiedenen Angeboten besteht auf Grund ihrer Tätigkeit mit Kindern, Jugendlichen, Menschen mit Behinderungen und Schutzbefohlenen eine besondere Verantwortung hinsichtlich des Schutzes vor physischer und psychischer Gewalt. Aus diesem Grunde beinhaltet schon die Ersteinweisung bei einer Neuanstellung Grundlagen zum Thema physische und psychische Gewalt, der Umgang mit konkreten Verdachtsfällen sowie

²¹ Ordnung der Bereitschaften im Landesverband Baden-Württemberg e.V. Stand 2021

präventive Ansätze im alltäglichen Arbeiten mit Kindern, Jugendlichen, Menschen mit Behinderungen und Schutzbefohlene.

Alle Leitungs- und Führungskräfte tragen darüber hinaus eine besondere Verantwortung hinsichtlich des Schutzes vor physischer und psychischer Gewalt. Auf Grund ihrer Funktion bzw. Position im Unternehmen entsteht ein Machtgefälle gegenüber den ihnen unterstellten Mitarbeiter_innen, welches sinngemäß dem Umgang mit Schutzbefohlenen entspricht. Damit die in der Verantwortung stehenden Mitarbeiter_innen ihrer Führungsaufgabe hinsichtlich der Intervention und Prävention von physischer und psychischer Gewalt gegenüber Schutzbefohlenen gerecht werden können, werden regelmäßig Fortbildungen in diesem Bereich angeboten.

Das vorliegende Schutzkonzept wird im Rahmen des Willkommensgesprächs an neu eingestellte Mitarbeiter_innen vermittelt, so dass jedem/r Mitarbeiter_in die Grundkenntnisse über physische und psychische Gewalt sowie der Umgang und die Anlaufstellen und Vorgehensweise im Verdachtsfall bekannt sind.

Entsprechende Informationen zu den Fortbildungsmöglichkeiten können über die jeweilige Abteilungsleitung im DRK Kreisverband Rems-Murr e.V. eingeholt werden.

6-3 Standard 3 - Verhaltenskodex und Selbstverpflichtung

Jede/r hauptamtliche und ehrenamtliche Mitarbeiter_in, jede/r ehrenamtlich Aktive sowie jedes Mitglied in verantwortlicher Funktion, der/die jeweils Umgang mit Kindern, Jugendlichen und Menschen mit Behinderungen hat beziehungsweise haben wird, unterschreibt eine Selbstverpflichtung zur Einhaltung des Verhaltenskodexes zum Schutz vor und Intervention bei physischer und psychischer Gewalt.

Der Verhaltenskodex (siehe Anlage B -) spiegelt die für eine Menschenwürde aller Menschen wahrende Grundhaltung sowie den aktiven Schutz vor jeglicher physischer und psychischer Gewalt des DRK Kreisverbandes Rems-Murr e.V. wider. Dieser Verhaltenskodex muss neuen Mitarbeiter_innen bei der Einstellung ausgehändigt werden und ist sichtbar im Qualitätsmanagementsystem für jeden/jede Mitarbeiter_in einsehbar hinterlegt.

Zusätzlich unterschreiben alle hauptamtlichen Mitarbeiter_innen zu Beginn ihrer Tätigkeit die Selbstverpflichtung zum Schutz vor Grenzverletzungen des DRK-Landesverbandes Baden-Württemberg (siehe Anlage E -). Durch Unterzeichnung des Arbeitsvertrages verpflichtet sich der/die Mitarbeiter_in zur Anerkennung und Unterzeichnung dieser Selbstverpflichtungserklärung. Die Unterzeichnung der Selbstverpflichtungserklärung ist damit Tätigkeitsvoraussetzung für hauptamtliche Mitarbeiter_innen. Die unterschriebene Selbstverpflichtung wird zur Dokumentation in der Personalakte abgelegt. Bei Verweigerung der Unterzeichnung der Selbstverpflichtungserklärung behält sich der DRK Kreisverband Rems-Murr e.V. vor, die Einstellung abzulehnen.

6-4 Standard 4 - Erweitertes Führungszeugnis

Alle haupt- und nebenamtlichen Mitarbeiter_innen, die im Kontakt mit Kindern und Jugendlichen stehen, legen zu Beginn ihrer Tätigkeit und mindestens alle 5 Jahre ein erweitertes Führungszeugnis vor. Die Regelungen für ehrenamtliche Mitglieder sind in einer gesonderten Form bundeseinheitlich zu regeln.

Das seit dem 01.01.2012 in Kraft getretene Bundeskinderschutzgesetz schreibt vor, dass freie Träger der Jugendhilfe mit den Jugendämtern Vereinbarungen zur Prävention vor sexualisierter Gewalt treffen. Die Einführung der Regelung §72a SGB VIII soll verhindern, dass in kinder- und jugendnahen Bereichen Personen beschäftigt werden, die rechtskräftig wegen einschlägiger Straftatbestände verurteilt wurden, unabhängig von der Höhe der Strafe und dem Alter bei der Begehung der Straftat. „Mit § 72 a Abs. 3 und Abs. 4 SGB VIII wurde der Bereich der Kinder- und Jugendhilfe in den Blick genommen, in dem Kinder und Jugendliche von neben- oder ehrenamtlich tätigen Personen beaufsichtigt, betreut, erzogen oder ausgebildet werden oder einen vergleichbaren Kontakt zu ihnen haben. Damit wurde die Pflicht der Träger der Jugendhilfe, sich erweiterte Führungszeugnisse vorlegen zu lassen, die bislang nur gegenüber beschäftigten oder vermittelten Personen bestand, unter bestimmten Voraussetzungen auf neben- oder ehrenamtlich tätige Personen ausgeweitet.“²²

Auch das DRK ist als freier Träger der Jugendhilfe anerkannt und hat entsprechende Vereinbarungen zur Prävention vor jeglicher physischer und psychischer Gewalt zu treffen. Der DRK Kreisverband Rems-Murr e.V. hat eine solche Vereinbarung mit dem Landratsamt Rems-Murr geschlossen. Nach dieser Vereinbarung verpflichtet sich der Kreisverband, die gesetzlichen Bestimmungen zum Kinder- und Jugendschutz umzusetzen und nur Personen (hauptamtlich, nebenamtlich und ehrenamtlich) zu beschäftigen, die geeignet sind, Kinder und Jugendliche zu beaufsichtigen, betreuen und auszubilden. In besonders durch Art, Intensität und Dauer des Kontakts zu Kindern und Jugendlichen entstehenden sensiblen Bereichen in allen Dienststellen des DRK Kreisverbands Rems-Murr e.V. muss ein erweitertes Führungszeugnis vorgelegt werden. Der DRK Kreisverband Rems-Murr e.V. legt in seinem Schutzkonzept die Wiedervorlage entgegen der gesetzlichen Forderung für das Hauptamt einheitlich auf 3 Jahre fest (siehe Absatz 6-4-2).

6-4-1 Zur Vorlage verpflichtete Personengruppen

Der DRK Kreisverband Rems-Murr e.V. hat mittels einer Risikoanalyse dargelegt, welche Tätigkeiten ein Gefährdungspotential für physische und psychische Gewalt aufweisen.

Auf Grund dieser Risikoanalyse konnten Personengruppen festgelegt werden, welche zur Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses verpflichtet werden sollen. Es wurde nicht nur der Bereich Kinder- und Jugendarbeit analysiert, sondern alle Dienststellen. In der Auswertung der Risikoanalyse konnten verschiedene Dienststellen benannt werden, bei denen die Mitarbeiter_innen zur Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses verpflichtet werden. Es müssen alle Mitarbeiter_innen in Dienststellen, welche mit Kindern, Jugendlichen, Menschen mit Behinderungen und Schutzbefohlenen arbeiten ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen.

²² Deutscher Verein für öffentliche und private Fürsorge e.V. (2012): Empfehlungen des Deutschen Vereins zu Führungszeugnissen bei Neben- und Ehrenamtlichen in der Kinder- und Jugendhilfe (§72a Abs.3 und Abs. 4 SGB VIII). Berlin

Konkret sind die Mitarbeiter_innen aus folgenden Dienststellen zur Vorlage verpflichtet:

- Mobile Dienste - Fahrdienst und Schulbegleitung
- DRK in den Kindergärten und in den Schulen
- Jugendrotkreuz
- Frauenhaus
- Flüchtlingshilfe

6-4-2 Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses

Vor der Einstellung von Mitarbeiter_innen, die zu einer der genannten Personengruppen gehören, werden diese gebeten, im Rahmen des Bewerbungsverfahrens ein erweitertes Führungszeugnis vorzulegen. Alle Mitarbeiter_innen, die zu einer der genannten Personengruppen gehören und schon länger in diesen Bereichen tätig sind, legen innerhalb von drei Monaten nach Erhalt der vorliegenden Konzeption, spätestens jedoch nach Erhalt der Aufforderung ein erweitertes Führungszeugnis vor. Die erweiterten Führungszeugnisse dürfen bei Vorlage nicht älter als 3 Monate sein. Sie müssen im Original oder mit Beglaubigung einer offiziellen Stelle innerhalb dieses Zeitraums vorgezeigt werden. Nach drei Jahren erfolgt eine erneute Einsichtnahme. Die gesetzlich vorgeschriebenen mindestens fünf Jahre werden damit unterschritten.

Sollte eine hauptamtliche Tätigkeit so spontan und kurzfristig besetzt werden, dass eine Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses nicht möglich ist, ist eine Verpflichtungserklärung für die Arbeit mit Kindern, Jugendlichen, Menschen mit Behinderung und Schutzbefohlenen von der betreffenden Person zu Beginn der Tätigkeit abzugeben. Spätestens nach drei Monaten muss anschließend ein erweitertes Führungszeugnis vorgelegt werden. Angestellte, die nicht die deutsche Staatsbürgerschaft besitzen und ihren Wohnsitz nicht ständig in Deutschland haben, können kein deutsches Führungszeugnis vorlegen. In diesen Fällen ist die verpflichtende Unterzeichnung der Verpflichtungserklärung für die Arbeit mit Kindern, Jugendlichen, Menschen mit Behinderung und Schutzbefohlenen ausreichend.

In Zweifelsfällen muss beim Kreisverband, bzw. der Vertrauensperson in Fragen physischer und psychischer Gewalt die Notwendigkeit einer Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses erfragt werden.

Alle Mitarbeiter_innen, die verpflichtet sind, ein erweitertes Führungszeugnis vorzulegen, erhalten einen entsprechenden Antrag und der Einverständniserklärung zur Einsichtnahme des Führungszeugnisses durch die Personalabteilung.

Die Dienststellenleiter sowie die Personalabteilung sind dafür verantwortlich, dass alle verpflichteten Personen ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen.

Des Weiteren muss das erweiterte Führungszeugnis im Original bei einer benannten hauptamtlich angestellten Person der Personalabteilung vorlegt werden. Nach §72a Abs. 5 SGB VIII dürfen nur folgende Daten erhoben werden:

- Umstand, dass Einsicht in ein Führungszeugnis genommen wurde
- Datum des Führungszeugnisses
- Information, ob die das Führungszeugnis betreffende Person wegen einer Straftat nach §72a Absatz 1 Satz 1 SGB VIII rechtskräftig verurteilt worden ist.

Mit der Erfassung des Ausstellungsdatums des vorgelegten erweiterten Führungszeugnisses in der Personalverwaltungssoftware wird der Umstand der Einsichtnahme, das Ausstellungsdatum und die Information, dass die betreffende Person nicht rechtskräftig verurteilt worden ist, dokumentarisch im Kreisverband erfasst. Liegt kein einwandfreies Führungszeugnis vor, so nimmt die Einsicht nehmende Person Kontakt mit dem Personalleiter bzw. in Fällen der Wiedervorlage mit dem Dienststellenleiter auf. Dabei wird durch die Einsicht nehmende Person nur mitgeteilt, dass kein einwandfreies Führungszeugnis vorliegt. Der Einsicht nehmenden Person ist es aus Datenschutzrechtlichen Gründen untersagt, genauere Angaben zu dem vorliegenden Straftatbestand zu äußern.

In der Personalabteilung wird außerdem ein Merker installiert, wann erneut das Führungszeugnis (3 Jahre) vorgelegt werden muss.

In der Anlage des vorliegenden Konzepts und im Qualitätsmanagementsystems findet sich eine genaue Anleitung für alle Mitarbeiter_innen, wie sie ein erweitertes Führungszeugnis beantragen können, der „Prozessablauf Antrag erweitertes Führungszeugnis“. Weiterhin findet sich zusätzlich eine Übersicht, welche Mitarbeiter_innen zur Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses verpflichtet sind inklusive der Sonderfallregelungen.

6-4-3 Konsequenzen

Sollte bei der Einsichtnahme des erweiterten polizeilichen Führungszeugnisses eine rechtskräftige Verurteilung wegen einer Straftat nach §72a Absatz1 Satz1 SGB VIII festgestellt werden, so wird diesem/dieser Mitarbeiter_in die Arbeit in der entsprechenden Dienststelle seitens Kreisverband untersagt und der/die Mitarbeiter_in bis zur Klärung freigestellt. Zudem werden die direkten Vorgesetzten des/der Mitarbeiter_in über das Verbot der Tätigkeitsaufnahme informiert, nicht jedoch über die rechtskräftige Verurteilung und die Art der Verurteilung. Einträge, die andere Straftaten betreffen (bspw. Betrug, Diebstahl), werden dagegen nicht berücksichtigt.

Die Verweigerung der Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses bzw. die Einwilligung zur Einsichtnahme durch die vom Kreisverband benannte Person ist ein arbeitsrechtlicher Verstoß und wird auf entsprechende arbeitsrechtliche Konsequenzen geprüft und ggf. arbeitsrechtliche Maßnahmen ergriffen.

6-5 Standard 5 - Beteiligung

Für alle Kontakte mit Kindern, Jugendlichen und Menschen mit Behinderungen ist verbindlich festgelegt, wie diese in geeigneter Weise bei allen sie 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.

Ohne die Beteiligung der Mitarbeiter_innen und der Adressat_innen ist der Schutz vor jeglicher physischer und psychischer Gewalt undenkbar. Die Beteiligung, auch Partizipation genannt, das heißt das Recht, sich an Diskussions- und Entscheidungsprozessen in den Einrichtungen, Angeboten, Diensten sowie Gemeinschaften zu beteiligen und die eigenen Belange einzubringen, ist bereits in der Prävention von essenzieller Bedeutung. Dieses Recht ist auf diversen Ebenen in den Leitsätzen, Ordnungen und/oder Richtlinien des DRK verankert.

Der DRK Kreisverband Rems-Murr e.V. als Arbeitgeber ist angehalten, für sich individuelle Verfahren zu entwickeln, welche das Recht auf Partizipation in Verträgen, Konzeptionen fest

verankern. Dazu gehört, dass Kompetenzen, Verantwortlichkeiten, Zuständigkeiten und Aufgaben eindeutig und zielgruppengerecht dargestellt werden. In den Angeboten und Diensten muss der verbindliche und fachlich reflektierte Umgang mit Nähe und Distanz gegenüber den Adressaten_innen der Angebote, dem Kollegium sowie den Angehörigen der Adressaten_innen transparent gemacht werden.

In den Dienststellen muss durch Fortbildung und Aufklärung ein verstärktes Bewusstsein für die Gefahren physischer und psychischer Gewalt geschaffen werden.

Für die Entwicklung von Verfahren zur Verankerung von Partizipation können folgende Fragestellungen hilfreich sein:

- Welche konkreten Partizipationsmöglichkeiten gibt es bereits?
- Welche Rechte auf Partizipation sind wo bereits verankert? (bspw. Ordnungen, Richtlinien, etc.)
- Welche Kontakte mit Mitgliedern und/oder Adressat_innen gibt es?
- Wo und wie kann Partizipation umgesetzt werden? Wo eventuell auch nicht?
- In welchen Entscheidungen / Gremien / etc. kann eine Partizipation stattfinden und wie genau kann diese aussehen?
- Wie kann Partizipation angepasst an die Möglichkeiten der Mitglieder und Adressat_innen gestaltet werden?
- Wie kann und soll Partizipation strukturell verankert werden?

Bei Unterstützungsbedarf zur Entwicklung von gelingenden Partizipationsverfahren können die Ansprech- und Vertrauenspersonen in Fragen physischer und psychischer Gewalt angefragt werden. Kontaktdaten hierzu finden sich im Anhang.

6-6 Standard 6 - Beschwerdemanagement und Vertrauensperson

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

Das Beschwerdemanagement ist eine unabdingbare Ergänzung zur Beteiligung und Partizipation. Es eröffnet Hilfemöglichkeiten für von Gewalt Betroffene, wenn mit den unmittelbaren Ansprechpartnern_innen aus welchen Gründen auch immer keine Lösung möglich erscheint.²³

Der DRK Kreisverband Rems-Murr e.V. etabliert in seinem Beschwerdemanagement Ansprech- und Vertrauenspersonen (siehe Anlage A -), welche Beschwerden, Verdachtsfälle, Fragen und/oder Hinweise zum Thema physische und psychische Gewalt entgegennehmen. Sie können auf jedem schriftlichen, telefonischen oder persönlichem Wege vorgebracht werden, auch anonym.

²³ Deutsches Rotes Kreuz e.V. Generalsekretariat (2012): DRK-Standards zum Schutz vor sexualisierter Gewalt gegen Kinder, Jugendliche und Menschen mit Behinderungen in den Gemeinschaften, Einrichtungen, Angeboten und Diensten des DRK. Berlin

Die Ansprech- und Vertrauenspersonen werden mit Einverständnis des Präsidiums und Einvernehmen der Kreisgeschäftsführung auf Kreisebene ernannt. Die Kontaktdaten und Erreichbarkeiten dieser Personen werden nicht nur in dieser Konzeption, sondern auch auf der Webseite des DRK-Kreisverbandes Rems-Murr e.V. veröffentlicht. Darüber hinaus sind diese Personen allen Mitarbeiter_innen bekannt und werden bei Neuanstellung den Mitarbeitern kommuniziert. Um ihre Rolle erfüllen zu können, sind die Ansprech- und Vertrauenspersonen in der Wahrnehmung ihrer Funktion von der Bindung an den Dienstweg und von der Weisungsgebundenheit befreit.

Die Ansprechperson im DRK Kreisverband Rems-Murr e.V.

- nimmt Beschwerden, Verdachtsfälle, Fragen und/oder Hinweise zum Thema physische und psychische Gewalt entgegennehmen,
- gibt Beschwerden, Verdachtsfälle, Fragen und/oder Hinweise zum Thema physische und psychische Gewalt an die Vertrauensperson weiter.

Die Ansprechperson erweitert die Erreichbarkeit innerhalb des Beschwerdemanagements. Sie steht im engen Austausch mit der Vertrauensperson.

Durch die Benennung von weiblichen und männlichen Ansprechpersonen gewährleistet der DRK Kreisverband Rems-Murr e.V. eine geschlechterspezifische Ansprechbarkeit.

Die Vertrauensperson im DRK Kreisverband Rems-Murr e.V.

- ist spezifisch qualifiziert, in ihr Aufgabenfeld eingewiesen und wird begleitet,
- steht in Kontakt mit Beratungsstellen,
- ist Ansprechpartner_in für Fragen der Prävention und des sexuellen Missbrauchs für Menschen innerhalb des Verbandes,
- ist Ansprechpartner_in für Personen, die sich an sie wenden,
- geht Hinweisen auf Grenzverletzungen nach,
- zeigt Möglichkeiten des weiteren Vorgehens auf und hält sich dabei an die verbindlich vorgegebene Verfahrensweise des DRK,
- gibt Auskunft über Beratungsstellen und weist auf entsprechende Behörden hin.

Es ist NICHT Aufgabe der Ansprech- oder Vertrauenspersonen, Betroffene zu betreuen, Täter_innen zu beraten, therapeutisch aktiv oder ermittelnd tätig zu werden. Für die Fachberatung und die Arbeit mit Betroffenen gibt es entsprechende Beratungsstellen.²⁴

Der Landesverband Baden-Württemberg e.V. hat darüber hinaus ein Anforderungs- und Aufgabenprofil für Vertrauenspersonen veröffentlicht, welches im Anhang zu finden ist.

²⁴ Deutsches Rotes Kreuz Landesverband Baden-Württemberg e.V. (2016): Richtlinie zur Prävention vor sexueller Gewalt. Stuttgart.

6-7 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 jeglicher physischer und psychischer 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.

Zwischen dem DRK-Landesverband Baden-Württemberg e.V. und der Organisation „Wildwasser Stuttgart e.V.“ besteht eine Kooperation: Alle Menschen innerhalb unseres Verbandes und deren Angehörige können sich mit ihrem, das Thema betreffende Anliegen an „Wildwasser Stuttgart e.V.“ wenden. Hier erhalten Hilfesuchende professionelle Beratung. Die Kreisverbände regeln für sich, ob sie innerhalb ihres Kreisverbandes Vertrauenspersonen benennen oder ob sie die Kontaktstelle „Wildwasser Stuttgart e.V.“ in Anspruch nehmen.²⁴

Der DRK Kreisverband Rems-Murr e.V. hat eigene Ansprech- und Vertrauenspersonen benannt. Ebenso ist im Konzept die Kooperation mit „Wildwasser Stuttgart e.V.“ etabliert, welche bei Verdachtsfällen unabhängig interner Strukturen genutzt werden kann.

Darüber hinaus ist es Aufgabe des DRK Kreisverbandes Rems-Murr e.V. jede hauptamtlich tätige Person entsprechend zu sensibilisieren. Wenn ein auffälliges Verhalten eines hauptamtlich Tätigen oder eines Adressaten zum Nachdenken anregt, soll es das Ziel des DRK Kreisverbandes Rems-Murr e.V. sein, dass Jede oder Jeder angesprochen werden kann.

Die Kontaktdaten der Ansprech- und Vertrauenspersonen auf DRK Landes- und Kreisebene und die Kontaktdaten von „Wildwasser Stuttgart e.V.“ und weiteren Beratungsstellen sind dem Anhang zu entnehmen.

6-8 Standard 8 - Verfahrensweise bei jeglicher physischer und psychischer Gewalt

Alle Gliederungen, Einrichtungen und Dienste, die mit Kindern, Jugendlichen und Menschen mit Behinderungen arbeiten, haben eine verbindliche Verfahrensweise festgelegt, wie sie eine Beschwerde, eine Vermutung oder einen begründeten Verdacht auf jegliche physische und psychische Gewalt abklären und darauf oder auf einen Übergriff fachlich angemessen reagieren.

Um einer Dramatisierung, aber auch einer Bagatellisierung jeglicher Formen von sexualisierter Gewalt und einer Eskalation institutioneller Dynamiken bei deren Aufdeckung vorzubeugen, müssen verbindliche und professionelle Verfahrensregeln festgelegt werden.²⁵

Gemäß Standard 7 „Verbandsinterne Struktur“ darf und soll jede und jeder im DRK Kreisverband Rems-Murr e.V. bei Beschwerden, Vermutungen oder Verdachtsfällen von jeglicher physischer und psychischer Gewalt angesprochen werden. Damit aber auch jede und jeder in der Lage ist, angemessen auf eine solche Situation zu reagieren, braucht es klare Verhaltensweisen und Handlungsschritte. Insbesondere für die Führungskräfte der einzelnen Dienststellen und Abteilungen ist dieses Wissen zwingend erforderlich.

²⁵ Deutsches Rotes Kreuz e.V. Generalsekretariat (2012): DRK-Standards zum Schutz vor sexualisierter Gewalt gegen Kinder, Jugendliche und Menschen mit Behinderungen in den Gemeinschaften, Einrichtungen, Angeboten und Diensten des DRK. Berlin

Physische und psychische Gewalt tritt in vielfältiger Form auf und ist bei den Betroffenen häufig nicht zu erkennen. Erkennungsmerkmale von physischer und psychischer Gewalt sind unter Punkt „Signale und Folgen von Gewalt“ und/oder in entsprechender Fachliteratur nachzulesen.

Besteht ein Verdacht, so muss dieser unbedingt ernst genommen werden. Eine Bagatellisierung eines Verdachtes widerspricht den Grundsätzen des DRK Kreisverbandes Rems-Murr e.V. Dabei sind Beobachtungen und Wahrnehmungen zu notieren. Ebenso ist zwingend der Kontakt zu den Ansprech- bzw. Vertrauenspersonen zu suchen. Bei einer tatsächlichen Beobachtung von physischer Gewalt ist sofort nach den eigenen Möglichkeiten einzugreifen und Hilfe zu holen, sodass der Übergriff beendet wird und dem/der Täter_in klare Grenzen gesetzt werden. Dabei dürfen und sollen die eigenen persönlichen Grenzen jedoch nicht überschritten werden. Jede/Jeder hat eine individuelle Belastungsgrenze, die es zu wahren gilt, sodass es nicht zu eigenen Belastungssymptomen kommt.

Weit schwieriger ist es akute Handlungen von psychischer Gewalt zu erkennen. Dadurch, dass Handlungen von psychischer Gewalt erst über einen gewissen Zeitraum bei den Opfer_innen zu erkennbaren Belastungen führen, müssen hier auch Beobachtung und Wahrnehmung über eine gewisse Zeit erfolgen. Sind mehrmalige Handlungen von psychischer Gewalt erkennbar, ist ebenso der Kontakt zu den Ansprech- bzw. Vertrauenspersonen zu suchen.

6-8-1 Grundsätzliche Verhaltensweisen

Bei einem Verdacht auf physische und psychische Gewalt oder gar einem konkreten Vorfall befindet sich der/die Betroffene in einer schwierigen und schmerzlichen Situation. Dennoch sollte niemals vorschnell gehandelt werden, denn nicht durchdachtes Handeln kann die Situation eher verschlimmern als verbessern.

Sowohl für Opfer kann eine überstürzte Handlung zu zusätzlichen Belastungen führen als auch für potenzielle Täter, die unter Umständen zu Unrecht verdächtigt werden.

Folgende Verhaltensweisen helfen bei der Vorgehensweise, wenn sich Betroffene offenbaren:

- Ruhe bewahren!
- Hilfreiche Schritte einleiten ohne Panik oder Aktivismus
- Kein überstürztes Handeln.
- Schritte genau durchdenken.
- Unüberlegte Schritte können den/die Täter_in warnen und er/sie kann sein/ihr missbräuchliches Handeln besser verbergen.
- Berichte ernst nehmen und vertraulich behandeln, den Betroffenen keine Vorwürfe machen und ihre Gefühle akzeptieren.
- Wahrnehmungen und Beobachtungen notieren und dabei zwischen Fakten und Vermutungen klar differenzieren.
- Unbeteiligte Person vertraulich hinzuziehen.
- Gespräche mit den Betroffenen dokumentieren.
- Mit den Betroffenen nach jedem Schritt Rücksprache halten

- Einverständnis des Betroffenen einholen, wenn Hilfe hinzugezogen wird - auf Wunsch auch anonym
- Kontaktaufnahme mit Ansprech- oder Vertrauensperson in Fragen physischer und psychischer Gewalt.

Wichtig ist: die betroffene Person bestimmt das Vorgehen und ihr Schutz steht an erster Stelle! Jedes Mitglied hat darüber hinaus das Recht, sich von einer externen Beratungsstelle beraten zu lassen. Allerdings ist für die Abklärung einer Vermutung oder eines Verdachts grundsätzlich die Vertrauensperson in Fragen physischer und psychischer Gewalt ggf. mit Unterstützung einer externen Fachberatungsstelle zuständig!

Faustregel

- Wahrnehmen
- Hinschauen
- Dem/Der Betroffenen glauben
- Hilfe holen
- Betroffenen Möglichkeiten aufzeigen
- Klar mit Grenzen umgehen

Nicht nur bei physischer Gewalt ist es eine absolute Notwendigkeit, nicht erst dann einzugreifen, wenn Gewalthandlungen stattfinden bzw. Straftaten vermutet werden, auch bei psychischer Gewalt ist es wichtig, diese frühzeitig zu erkennen, um die Folgen für die Opfer zu minimieren. Grenzverletzungen oder ein respektloser und missachtender Umgang sind nicht nur Alarmzeichen, sondern bilden oftmals die Grundlage für physische und psychische Gewalthandlungen. Ein frühzeitiges Eingreifen kann viel verhindern.

6-8-2 Konkrete Verfahrensweisen

Es ist wichtig, sich der eigenen Haltung und der persönlichen Grenzen bewusst zu sein. Ein solches Problem sollte gemeinsam gelöst werden! Weitere Schritte müssen in Absprache mit der internen Vertrauensperson und der Leitung wohlüberlegt geplant werden.

Bitte wenden Sie sich nicht eigenmächtig an Eltern/Sorgeberechtigte, Angehörige, Aufsichtsbehörden, Polizei oder Staatsanwaltschaft!

Nicht jede Vermutung physischer und psychischer Gewalt ist zugleich ein begründeter Verdacht – deshalb unterscheidet der DRK Kreisverband Rems-Murr e.V. für die notwendigen Handlungsschritte zwischen vagen, begründeten oder erhärteten Verdachtsfällen.²⁶

Aus einem vagen Verdacht kann ein begründeter Verdacht entstehen und aus einem begründeten Verdacht wiederum ein erhärteter Verdacht. Um einen Verdacht fachlich und sachlich auf hohem Niveau zu überprüfen, beruft der DRK Kreisverband Rems-Murr e.V. jeweils ein eigenes Interventionsteam ein. Die Einberufung erfolgt durch die Vertrauensperson und ist bei begründetem oder erhärtetem Verdacht zwingend erforderlich. Bei vagen Verdachtsfällen kann, muss aber kein Interventionsteam einberufen werden, sofern es sich nicht zu einem begründeten Verdacht entwickelt. Ein entsprechender konkreter Prozess zu den einzelnen Verfahrensschritten bei physischer und psychischer Gewalt sowie eine vereinfachte Darstellung der Handlungsschritte (als Aushang nutzbar) befinden sich im Anhang.

²⁶ Paritätischer Wohlfahrtsverband Landesverband Berlin e.V. (2010): Mädchen und Jungen vor sexueller Gewalt in Institutionen schützen. Handlungsempfehlungen zur Prävention von sexuellem Missbrauch in Institutionen der Jugendhilfe, Kinder- und Jugendfreizeiteinrichtungen, Schule und Kindertagesbetreuungs-einrichtungen. Berlin

Vager Verdacht

Generell lässt sich sagen, dass bei einem vagen Verdacht noch nicht klar ist, ob es sich bei der verdächtigten Person um einen/eine Täter_in handelt.

Vage Verdachtsfälle resultieren aus Beobachtungen, die man für sich nicht einsortieren kann, z.B. das Vorkommen eines unguten Gefühls in mehrfachen Situationen, auch das wiederholte Bemerkten von Grenzverletzungen ohne Verhaltensänderungen nach einem Gespräch kann Anlass für eine Vermutung sein. Eine dritte Möglichkeit stellen Andeutungen von anvertrauten Menschen dar, die auf physische oder psychische Gewalt schließen lassen können.

Wenn sich allerdings das Verhalten an dieser Person festmachen lässt (und nicht nur ein unspezifischer allgemeiner Verdacht besteht) liegt in den meisten Fällen ein Verhalten vor, welches als unfachlich bezeichnet werden kann. Die Auseinandersetzung muss dann genau auf dieser Ebene geführt werden. Das reicht von einer klärenden Aussprache mit dem unmittelbaren Vorgesetzten bis zu einer Dienstanweisung, die klar und eindeutig bestimmte Verhaltensweisen untersagt, bis hin zur Einschaltung der Vertrauensperson oder gar der Einberufung des Interventionsteams.

In jedem Fall sind hier insbesondere die Leitungskräfte gefragt, eine erste Einschätzung vorzunehmen und eine Entscheidung über die ersten Schritte zu treffen. Um eine erste Einschätzung vornehmen zu können, kann überlegt werden, um was es sich bei den berichteten Geschehnissen konkret handelt:

- Gedankenlosigkeit?
- Ein Missverständnis?
- Einen Ausrutscher?
- Klare Regelverstöße?
- Gewaltvolles Machtverhalten?
- Missbrauchendes Verhalten?
- Eine ungerechtfertigte Beschuldigung?
- Etc.

Die Unterscheidung zwischen vagem und begründetem Verdachtsfall ist nicht immer einfach – deshalb sollte auch bei vagen Verdachtsfällen im Zweifel die Ansprech- oder Vertrauensperson zur Unterstützung involviert werden.

Begründeter Verdacht

Unterhalb der Schwelle des erhärteten Verdachtes liegt der begründete Verdacht. Er richtet sich meist gegen konkrete Personen. Es kann auch sein, dass sich eine betroffene Person offenbart ohne den oder die Täter_in zu benennen. Von einem „begründeten Verdachtsfall“ spricht man außerdem, wenn sich nach weiterer Beobachtung sowie in Abklärung mit Beratungsstellen und im Gespräch mit dem anvertrauten Menschen herausstellt, dass sich der Verdacht bestätigt. Es wird ein konkreter Fall von physischer oder psychischer Gewaltanwendung benannt. Verhaltensänderung nach bereits erfolgten Gesprächen können weitere Grenzverletzungen hervorrufen und somit einen begründeten Verdachtsfall darstellen.

Unabhängig davon, ob die Person, der ein Fehlverhalten vorgeworfen wird, bekannt ist oder nicht, muss bei einem begründeten Verdacht in jedem Fall umgehend die Ansprech- oder Vertrauensperson des Kreisverbandes informiert werden.

Erhärteter Verdacht

Bei Beobachtungen von konkreten Handlungen mit physischer oder psychischer Gewaltanwendung spricht man von einem erhärteten Verdacht. Dieser bezieht sich meist auf eine (oder mehrere) konkrete Personen. Und es geht selten um eine einfache, einmalige Grenzverletzung. Es gibt direkte Beweise wie konkrete Beobachtungen oder sehr starke indirekte Beweise, dass es zu massiven Übergriffen und Straftaten gekommen ist.

Bei einem erhärteten Verdacht sind sofort die Leitungskraft sowie die Ansprech- oder Vertrauensperson des Kreisverbandes zu informieren.

Sowohl bei begründeten als auch bei erhärteten Verdachtsfällen wird von der Vertrauensperson des Kreisverbandes ein Interventionsverfahren eingeleitet.

Die Vertrauensperson klärt mit Hilfe der externen Fachberatung, ob unmittelbare Gefahr für die betroffene Person besteht und vorläufige Maßnahmen von der Leitung ergriffen werden müssen. Anschließend beruft die Vertrauensperson das Interventionsteam ein.

Das Interventionsteam besteht aus folgenden Personen:

- Vertrauensperson in Fragen sexualisierter Gewalt
- Leitung: Abteilungsleitung / Dienststellenleitung
- Vertreter Betriebsrat
- Evtl. Externe Fachberatungsstelle
- Evtl. Justiziar / Juristen
- Evtl. Interne / Externe Kommunikationsstelle

Wird das Interventionsteam einberufen, findet das weitere Verfahren unter Federführung der Leitung statt. Gleichzeitig erfolgt eine Information über die Einberufung des Interventionsteam sowie den Grund der Einberufung an die Kreisgeschäftsführung. Das Interventionsteam prüft während der Beratung und Eruiierung der Sachlage Unterstützungsangebote für die betroffene Person, informiert ggf. Angehörige und entscheidet über eine Miteinbeziehung von Interner/Externer Kommunikation und Juristen. Die Vertrauensperson dokumentiert den Fall und hält Kontakt zur betroffenen Person. Abteilungs- und Dienststellenleitung haben die Aufgabe unter Einbeziehung des Betriebsrates, das Interventionsteam zu beraten und bei unmittelbaren Gefährdungen sofort vorläufige Maßnahmen einzuleiten. Das gesamte Interventionsverfahren wird bei Bedarf von einer externen Fachberatung begleitet. Stellt sich bei der Abklärung heraus, dass sich der Verdacht – unabhängig ob vage, begründet oder erhärtet - nicht bestätigt, spricht man von einem „Unbegründeten Verdachtsfall“. Alle unbegründeten Verdachtsfälle werden eingestellt. Die Dokumentation über die unbegründeten Verdachtsfälle ist durch die Vertrauensperson aufzubewahren. Sollte es trotz Diskretion zu Rufschädigung oder Gerüchten gekommen sein, müssen Maßnahmen der Rehabilitation ergriffen werden.

Grundsätzlich gilt für alle Beteiligten während des gesamten Verfahrens die Verschwiegenheit gegenüber dritten Unbeteiligten.

6-8-3 Innerbetriebliche Konsequenzen / Aufarbeitung

Das Interventionsteam berichtet nach abgeschlossener Eruiierung der Sachlage der Kreisgeschäftsführung seine Ergebnisse. Auf dieser Grundlage beschließt die Kreisgeschäftsführung innerbetriebliche Konsequenzen und beendet den Fall. Der Betriebsrat ist über die Konsequenzen zu informieren, unabhängig der Anhörungen nach Betriebsverfassungsgesetz. Im Falle einer Kündigung hat der/die Beschuldigte die Möglichkeit, Einspruch beim Arbeitsgericht einzulegen. Innerbetriebliche Konsequenzen richten sich nach arbeitsrechtlichen Vorgaben. Die strafrechtliche Aufklärung obliegt allein der Polizei oder Staatsanwaltschaft!

Folgende innerverbandlichen Konsequenzen sind möglich:

- Mündliche Aussprache
- Abmahnung
- Ordentliche Kündigung
- Außerordentliche Kündigung

Grundsätzlich sind in Fällen physischer und psychischer Gewalt viele Personen involviert und (indirekt) betroffen. Daher gilt es schon während, aber insbesondere nach einem Interventionsverfahren, die Situation mit allen Beteiligten gründlich aufzuarbeiten. Im Mittelpunkt der Aufarbeitung stehen die Täterstrategien. Die konkrete Missbrauchshandlung wird deutlich benannt, aber nicht im Detail geschildert. Zielsetzung der Aufarbeitung ist eine lückenlose Information sowie die Anhörung und Möglichkeit zur Äußerung aller Beteiligten. Auf Grund dieser Informationen wird gemeinsam nach Möglichkeiten gesucht, eine Wiederholung zu verhindern. Dabei ist die Sichtweise der Betroffenen unverzichtbar. Für eine solche Aufarbeitung benötigen die beteiligten Personen entsprechende Unterstützung, die zum Beispiel durch das Hinzuziehen einer Fachberatungsstelle erfolgen kann.

7 - Literatur

- Unabhängige Kommission zur Aufarbeitung sexuellen Kindesmissbrauchs
- DRK-Standards zum Schutz vor sexualisierter Gewalt gegen Kinder, Jugendliche und Menschen mit Behinderungen in den Gemeinschaften, Einrichtungen, Angeboten und Diensten des DRK - DRK Bundesverband - 1. Auflage 2012
- Konzept zum Schutz vor sexualisierter Gewalt - DRK Kreisverband Ludwigsburg e.V.
- Deutsches Rotes Kreuz Landesverband Baden-Württemberg e.V. (2016): Richtlinie zur Prävention vor sexueller Gewalt. Stuttgart
- Deutsches Rotes Kreuz e.V. (2013): Mustervorlage zum Standard 3. Abrufbar unter: <https://drk-wohlfahrt.de/unsere-themen/kinder-jugend-familienhilfe/jugend-hilfe/schutz-vor-sexualisierter-gewalt/>
- Deutscher Bundestag (2020): Recht: Entwurf zur Bekämpfung sexualisierter Gewalt gegen Kinder kritisiert. Berlin
- Deutscher Verein für öffentliche und private Fürsorge e.V. (2012): Empfehlungen des Deutschen Vereins zu Führungszeugnissen bei Neben- und Ehrenamtlichen in der Kinder- und Jugendhilfe (§72a Abs.3 und Abs. 4 SGB VIII). Berlin
- Paritätischer Wohlfahrtsverband Landesverband Berlin e.V. (2010): Mädchen und Jungen vor sexueller Gewalt in Institutionen schützen. Handlungsempfehlungen zur Prävention von sexuellem Missbrauch in Institutionen der Jugendhilfe, Kinder- und Jugendfreizeiteinrichtungen, Schule und Kindertagesbetreuungseinrichtungen. Berlin
- Deutsches Jugendinstitut - Sexualisierte Gewalt gegen Kinder in Institutionen Nationaler und internationaler Forschungsstand Expertise im Rahmen des Projekts „Sexuelle Gewalt gegen Mädchen und Jungen in Institutionen“ Expertise von Dr. Claudia Bundschuh
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend - Was ist Cybermobbing?
- Wazlawick, Martin; Wolff, Mechthild (2018): Gefährdungen von Kindern und Jugendlichen und der Schutzauftrag der Jugendhilfe. In: Böllert, Karin (Hrsg): Kompendium Kinder- und Jugendhilfe. Wiesbaden
- Trabant, Sven; Wagner, Hans-Jochen (2020): Pädagogisches Grundwissen für das Studium der Sozialen Arbeit. Opladen
- Zartbitter (2023): Der Begriff „sexualisierte Gewalt“. Online abrufbar unter: <https://www.zartbitter-muenster.de/informationen/sexualisierte-gewalt/begriffsdefinition>
- You!Mynd - c/o Institut für Gesundheit und Management (IfG GmbH) <https://www.youmynd.de>
- Der Kinderschutzbund - Beratungsstelle LOGO
- Die Landespräventionsstelle gegen Gewalt und Cybergewalt an Schulen in Nordrhein-Westfalen (LPS) <https://www.duesseldorf.de/lps/themen/cybermobbing>
- Schlingmann: Die Strategien der Täter(*innen) In: KJPP, Uni Ulm. E-Learning Kinderschutz Sexualisierte Gewalt - Grundlagen, Prävention, Intervention Modul 2 Lerneinheit 2 <https://elearning-kinderschutz.de>
- Was tun bei (Cyber)Mobbing? – Systemische Prävention und Intervention erschienen in: Verlag Österreich - Autorin: Corinna Tilp

8 - Anlagen

- A - Interne und externe Ansprechpartner
- B - Verhaltenskodex
- C - Verhaltenskodex für Kinder in Einrichtungen des DRK (Piktogramme)
- D - Prozess Beantragung erweitertes Führungszeugnis
- E - Selbstverpflichtung
- F - Prozess bei Verdacht
- G - Anforderungs- und Aufgabenprofil Ansprech- und Vertrauensperson

A - Interne und externe Ansprechpartner

Email:

vertrauensperson@drk-rem-s-murr.de

Interne Ansprechperson:

Jörg Behrens Tel: 07151-7073490
Handy: 0174-3127683
Email: joerg.behrens@drk-rem-s-murr.de

Interne Vertrauensperson:

Angelina An Tel: 07191-9308655
Email: a.an@drk-rem-s-murr.de

Heidrun Hellmuth Tel: 07151-2002-24
Handy: 01517-2630533
Email: heidrun.hellmuth@drk-rem-s-murr.de

Externe Ansprechpartner:

Sie möchten eine **anonyme Beratung** durch das Kreisjugendamt? Kontaktieren Sie bitte die Beratungsstelle für Familien und Jugendliche:

Standort Backnang Tel: 07191-895-4039
Email: familienberatung-backnang@rem-s-murr-kreis.de
Standort Schorndorf Tel: 07181-93889-5039
Email: familienberatung-schorndorf@rem-s-murr-kreis.de
Standort Waiblingen Tel: 07151-501-1500
Email: familienberatung-waiblingen@rem-s-murr-kreis.de

Sie haben **gewichtige Anhaltspunkte**, möchten aber sichergehen, dass es sich um einen Kinderschutzfall handelt? Kontaktieren Sie bitte eine „Insoweit erfahrene Fachkraft (IeF)“:

Die Liste mit Ansprechpartner*innen bekommen Sie über die Beratungsstellen für Familien und Jugendliche oder unserer Homepage:
<https://www.rems-murr-kreis.de/jugend-gesundheit-und-soziales/kreisjugendamt/kreisjugendreferat>

Sie möchten dem Kreisjugendamt einen **Kinderschutzfall melden**? Kontaktieren Sie bitte den Sozialen Dienst:

Standort Waiblingen Tel: 07151-501-1500
Standort Backnang Tel: 07191-895-4039
Standort Schorndorf Tel: 07181-93889-5039

Vertrauensperson DRK Landesverband Baden-Württemberg

Bettina Hamberger

Badstraße 39-41

70372 Stuttgart

Tel: 0711 5505-249

b.hamberger@drk-bw.de

Vertrauensstelle des DRK-Landesverbandes Baden-Württemberg e.V.

Wildwasser Stuttgart e.V. Fachberatungsstelle

Stuttgarter Straße 3

70469 Stuttgart

Telefon 0711 85 70 68

Fax 0711 816 06 24

info@wildwasser-stuttgart.de

www.wildwasser-stuttgart.de

B - Verhaltenskodex



VERHALTENSKODEX

zum Schutz vor sexualisierter Gewalt in den Gemeinschaften, Einrichtungen, Angeboten und Diensten des DRK

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.

Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen setzen sich im Zeichen der Menschlichkeit für das Leben, die Gesundheit, das Wohlergehen, den Schutz, das friedliche Zusammenleben und die Würde aller Menschen ein.

Die Arbeit mit den uns anvertrauten Menschen im Deutschen Roten Kreuz lebt von der vertrauensvollen Beziehung der Menschen untereinander. Die Arbeit mit Menschen und am Menschen geht mit persönlicher Nähe und einer Gemeinschaft, in der Lebensfreude, Lernen und Handeln ihren Platz haben, einher.

Alle Menschen sollen die Angebote, Dienste und Einrichtungen des DRK als Orte erfahren, die von gegenseitigem Verständnis, Freundschaft, Zusammenarbeit, Mitgefühl und Anerkennung geprägt sind.

Besonders Kinder, Jugendliche, Senioren und Menschen mit Behinderungen sowie Menschen in Notlagen müssen sich aufgrund ihres Alters oder ihrer spezifischen Beeinträchtigung auf unsere Vertrauenswürdigkeit und unseren Schutz verlassen können.

Sie sollen im DRK erleben, dass ihre Rechte auf Schutz, Förderung und Beteiligung und Teilhabe von uns geachtet und verwirklicht werden.

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

Sie alle haben gleichen Anspruch auf Bildung, Erziehung und Betreuung ohne Ansehen der Nationalität, ethnischen Zugehörigkeit, Religion, sozialen Stellung, ihres Geschlechts und ihrer jeweiligen körperlichen, seelischen und geistigen Bedingungen.

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

Wir ermöglichen Partizipation und beteiligen die uns anvertrauten Menschen, je nach ihren Möglichkeiten, an Entscheidungen.

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

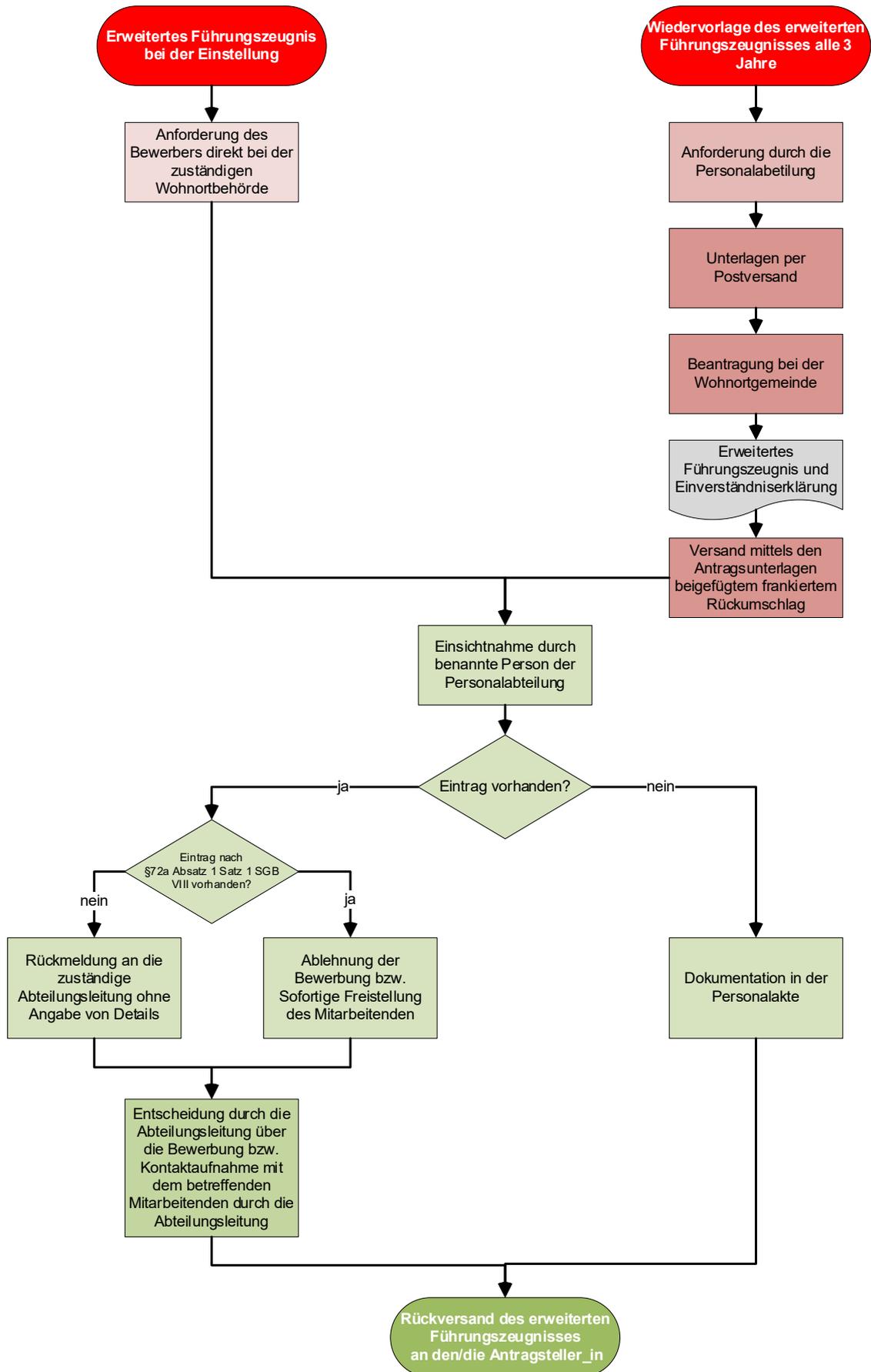
Unsere Einrichtungen, Gemeinschaften und ehrenamtlichen Gruppierungen setzen sich proaktiv mit der Problematik der „sexualisierten Gewalt“ auseinander.

Es existiert ein auf die Einrichtung bzw. Gemeinschaft oder ehrenamtliche Gruppierung zugeschnittenes präventives Schutzkonzept, basierend auf den „DRK-Standards zum Schutz vor sexualisierter Gewalt gegen Kinder, Jugendliche und Menschen mit Behinderungen in den Gemeinschaften, Einrichtungen, Angeboten und Diensten des DRK“. Es wurde allen ehren-, neben-, und hauptamtlich Mitarbeitenden und ehrenamtlich Aktiven im DRK, Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie der jeweiligen Zielgruppe bekannt gegeben und wird regelmäßig überprüft und weiterentwickelt.

C - Verhaltenskodex für Kinder in Einrichtungen des DRK (Piktogramme)

 <p>Grenzen respektieren.</p>	 <p>Kein Hass im Netz.</p>	 <p>Regeln beachten.</p>
 <p>Respektvoller Umgang.</p>	 <p>Ich darf mitreden.</p>	 <p>Vetrauensperson.</p>
 <p>Niemanden ausgrenzen.</p>	 <p>Deutsches Rotes Kreuz</p> <hr/> <p>Kreisverband Rems-Murr e.V.</p>	

D - Prozess erweitertes Führungszeugnis





Deutsches Rotes Kreuz
Kreisverband Rems-Murr e. V.
Henri-Dunant-Str. 1
71334 Waiblingen

Aufforderung zur Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses (§ 30a Abs. 2 BZRG)

Hiermit wird bestätigt, dass

Name, Vorname
Anschrift
Geburtsdatum, Geburtsort

gemäß § 30 a Abs. 2 des Bundeszentralregistergesetzes ein erweitertes Führungszeugnis zur Ausübung einer Tätigkeit vorlegen muss, die der beruflichen Beaufsichtigung, Betreuung, Erziehung oder Ausbildung Minderjähriger dient.

Ort, Datum	Unterschrift und Stempel der auffordernden Stelle
------------	---

Die Kosten erstattet der Arbeitgeber nach Vorlage eines entsprechenden Beleges der Behörde.

DRK Kreisverband Rems-Murr e.V.



Dokumentation der Einsichtnahme in das erweiterte Führungszeugnis

Das am _____ ausgestellte erweiterte Führungszeugnis gemäß § 30 a BZGR wurde
mir/uns von _____ (Name Antragsteller_in) vorgelegt.

Ich bestätige, dass keine Eintragungen von Verurteilungen wegen Straftaten nach den §§ 171, 174 bis 174c, 176 bis 180a, 181a, 182 bis 184f, 225, 232 bis 233a, 234, 235 oder 236 des Strafgesetzbuches vorliegen.

Ich bestätige zudem, dass das Führungszeugnis bei der Einsichtnahme nicht älter war als drei Monate.

Datum: _____

Unterschrift der bestätigenden Person: _____

Einwilligung zum Datenschutz

Gemäß den datenschutzrechtlichen Regelungen des § 72a Abs. 5 SGB VIII ist eine Weitergabe der Daten an Dritte nicht gestattet. Die Daten sind spätestens 6 Monate nach Beendigung meiner Tätigkeit für den Arbeitgeber zu löschen. Kommt es zu keiner arbeitsvertraglichen Anstellung, sind die Daten unverzüglich zu löschen.

Ich erkläre mich jedoch damit einverstanden, dass der oben aufgeführte Arbeitgeber im Rahmen der Überprüfung einschlägiger Vorstrafen von Personen, die im Rahmen ihrer hauptamtlichen Tätigkeit mit Kindern und Jugendlichen arbeiten, die oben aufgeführten Daten für den Zeitraum meiner Anstellung für den Arbeitgeber schriftlich dokumentieren darf.

Die Einwilligung kann ich jederzeit widerrufen.

Ort, Datum

Unterschrift Antragsteller_in

E - Selbstverpflichtung

Landesverband
Baden-Württemberg e.V.



Selbstverpflichtung für haupt- und nebenamtlich Beschäftigte sowie ehrenamtlich Tätige im Roten Kreuz zur Abwendung von Grenzverletzungen

zur Ablage in der Personalakte

DRK-Kreisverband: DRK Kreisverband Rems-Murr e.V.

Datum:

DRK-Ortsverein:

Gewaltanwendung ist eine Grenzverletzung. Gewalt ist unter anderem körperliche Gewalt (z.B. Schlagen), seelische Gewalt (z.B. Vernachlässigung), psychische Gewalt (z.B. Anfeindungen), sexualisierte Gewalt (z.B. uneinvernehmliche Berührung) und verbale Gewalt (z.B. Beleidigungen).

Es sollen sowohl Kinder- und Jugendliche, als auch Menschen mit Behinderung sowie alte und kranke Menschen vor Grenzverletzungen geschützt werden. Eingeschlossen sind ebenfalls ehrenamtlich wie hauptamtlich Beschäftigte.

Der Personenkreis ist jedoch nicht auf eine bestimmte Zielgruppe begrenzt. Deshalb wird im Folgenden der Begriff „alle Menschen“ verwendet.

Selbstverpflichtung:

1. Ich achte in meiner Tätigkeit für das DRK die Grenzen aller Menschen.
2. Ich verpflichte mich, alles in meinen Kräften Stehende zu tun, die mir anvertrauten Menschen vor Grenzverletzungen zu schützen.
3. Ich setze mich dafür ein, dass durch den offenen Umgang mit Informationen und Aufklärung sexualisierte Gewalt enttabuisiert und dadurch vermieden wird.
4. Ich beziehe aktiv Stellung gegen sexistisches, diskriminierendes, rassistisches und gewalttätiges Verhalten, sei es verbal oder nonverbal. Ein solches Verhalten wird von mir benannt und nicht toleriert.
5. Ich bin mir meiner Vertrauensstellung, Vorbildfunktion und Verantwortung bewusst und nutze keine Abhängigkeiten aus.
6. Meine Arbeit ist getragen von respektvollem Umgang und Wertschätzung aller Menschen. Ich achte die Persönlichkeit und Würde der mir anvertrauten Personen, deren Angehörigen sowie auch meiner Kolleginnen und Kollegen.
7. Ich gestalte die Beziehung zu allen Menschen transparent und gewährleiste einen verantwortungsvollen Umgang mit Nähe und Distanz. Ich berücksichtige dies auch bei der Nutzung digitaler Medien. Die individuellen Grenzen und die Intimsphäre der Menschen werden von mir respektiert.

Landesverband
Baden-Württemberg e.V.



8. Ich nehme Hinweise auf Grenzverletzungen, wie beispielsweise sexuelle Gewalt, Sexismus oder Fremdenfeindlichkeit durch andere bewusst wahr und werde diese nicht bagatellisieren oder gar vertuschen.
9. Ich weiß, dass ich verpflichtet bin, fachliche Unterstützung zur Klärung in Anspruch zu nehmen und wende mich an Ansprechpartner und suche Hilfe.
10. Ich bin mir bewusst, dass jede sexualisierte Handlung mit allen Menschen, die uns anvertraut sind bzw. die sich uns anvertraut haben, disziplinarische und arbeitsrechtliche sowie strafrechtliche Folgen haben kann.
11. Ich versichere, dass ich nicht wegen einer Straftat im Zusammenhang mit sexualisierter Gewalt (§§ siehe Anlage) rechtskräftig verurteilt worden bin und in dieser Hinsicht auch kein Ermittlungsverfahren gegen mich eingeleitet worden ist. Falls ein Ermittlungsverfahren eingeleitet wird, bin ich verpflichtet, dies meinen Vorgesetzten sofort mitzuteilen.

,
Ort Datum

Vor- und Nachname

Unterschrift

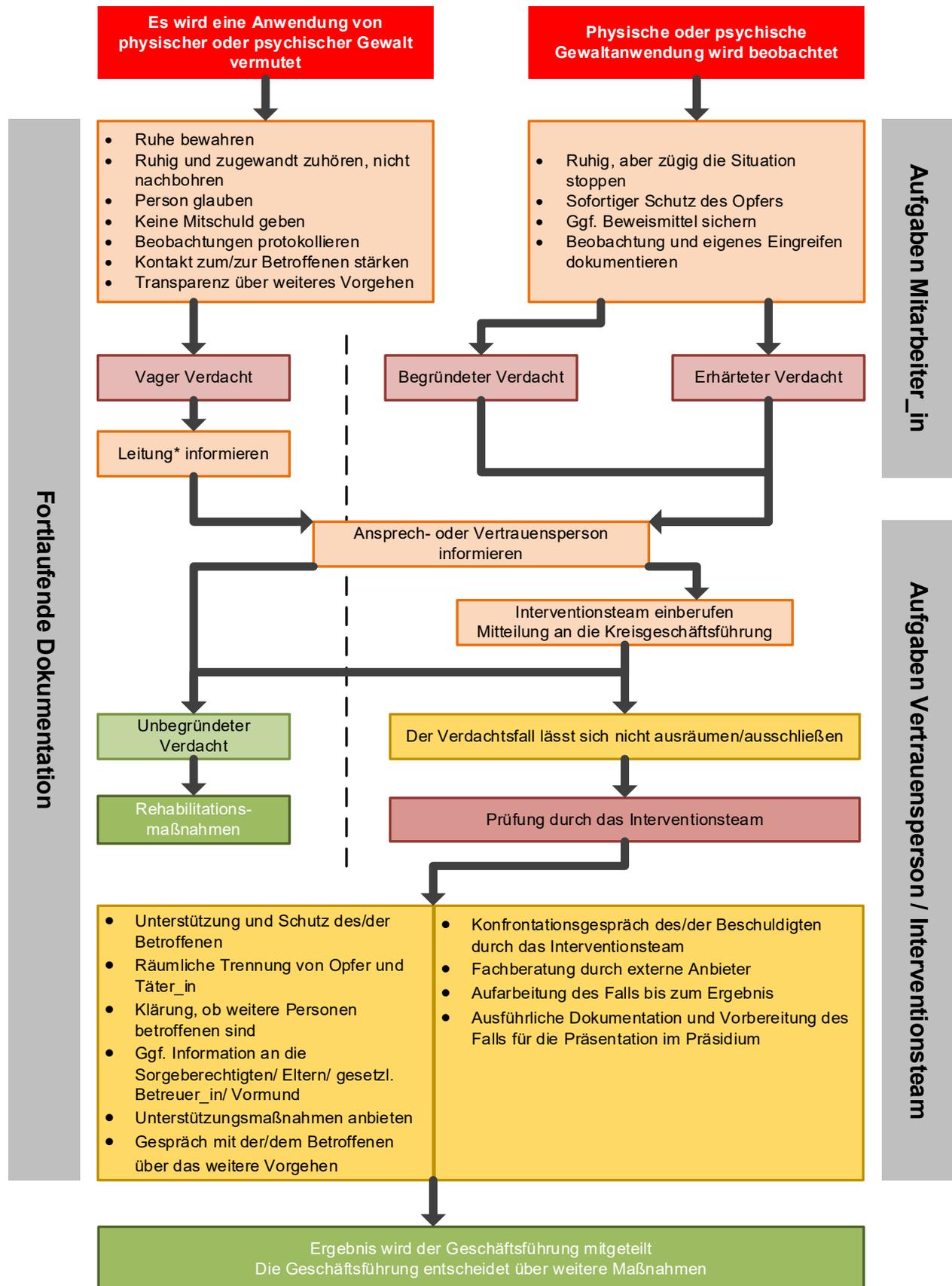
Landesverband
Baden-Württemberg e.V.



Anlage: §§ Straftaten im Zusammenhang mit sexualisierter Gewalt

- § 171 StGB Verletzung der Fürsorge- oder Erziehungspflicht
- § 174 StGB Sexueller Missbrauch von Schutzbefohlenen
- § 174a StGB Sexueller Missbrauch von Gefangenen, behördlich Verwahrten oder Kranken und Hilfsbedürftigen in Einrichtungen
- § 174b StGB Sexueller Missbrauch unter Ausnutzung einer Amtsstellung
- § 174c StGB Sexueller Missbrauch unter Ausnutzung eines Beratungs-, Behandlungs- oder Betreuungsverhältnisses
- § 176 StGB Sexueller Missbrauch von Kindern
- § 176a StGB Schwerer sexueller Missbrauch von Kindern
- § 176b StGB Sexueller Missbrauch von Kindern mit Todesfolge
- § 177 StGB Sexuelle Nötigung; Vergewaltigung
- § 178 StGB Sexuelle Nötigung und Vergewaltigung mit Todesfolge
- § 179 StGB Sexueller Missbrauch widerstandsunfähiger Personen
- § 180 StGB Förderung sexueller Handlungen Minderjähriger
- § 180a StGB Ausbeutung von Prostituierten
- § 181a StGB Zuhälterei
- § 182 StGB Sexueller Missbrauch von Jugendlichen
- § 183 StGB Exhibitionistische Handlungen
- § 183a StGB Erregung öffentlichen Ärgernisses
- § 184 StGB Verbreitung pornographischer Schriften
- § 184a StGB Verbreitung gewalt- oder tierpornographischer Schriften
- § 184b StGB Verbreitung, Erwerb und Besitz kinderpornographischer Schriften
- § 184c StGB Verbreitung, Erwerb und Besitz jugendpornographischer Schriften
- § 184d StGB Verbreitung pornographischer Darbietungen durch Rundfunk, Medien- oder Teledienste
- § 184e StGB Ausübung der verbotenen Prostitution
- § 184f StGB Jugendgefährdende Prostitution
- § 225 StGB Misshandlung von Schutzbefohlenen
- § 232 StGB Menschenhandel zum Zwecke der sexuellen Ausbeutung
- § 233 StGB Menschenhandel zum Zwecke der Ausbeutung der Arbeitskraft
- § 233a StGB Förderung des Menschenhandels
- § 234 StGB Menschenraub
- § 235 StGB Entziehung Minderjähriger
- § 236 StGB Kinderhandel

F - Prozess bei Verdacht



* richtet sich die Vermutung oder Beobachtung gegen die Leitung ist die nächsthöhere Leitungsebene zu informieren

Erläuterung zur schematischen Darstellung des Prozesses bei Verdacht auf eine physische oder psychische Gewaltanwendung

Es handelt sich um einen verbindlichen Prozess bei Verdacht auf eine physische oder psychische Gewaltanwendung durch Mitarbeiter_innen, bei Verdacht auf Peer to Peer Gewalt unter Kindern und Jugendlichen sowie bei Anzeichen von (Cyber)Mobbing im DRK Kreisverband Rems-Murr e.V.

Generell ist zu unterscheiden, ob nur eine Vermutung vorliegt oder die Gewaltanwendung direkt beobachtet wurde.

Mitarbeiter_in vermutet (durch eigene Beobachtungen, unspezifische Bemerkungen oder durch ein „ungutes Bauchgefühl“) eine physische oder psychische Gewaltanwendung.
Mitarbeiter_in erfährt von einer physischen oder psychischen Gewaltanwendung durch Dritte.

- Ruhe bewahren

Die Vermutung eines Übergriffs durch eine/n Mitarbeiter_in löst vielfältige und oft widerstrebende Emotionen aus. Gerade deshalb gilt es, Ruhe zu bewahren und die nächsten Schritte zu planen. Wenn betroffene Personen oder Dritte von Übergriffen oder Gewalt durch Mitarbeiter_innen berichten, gilt auch in einem solchen Fall Ruhe zu bewahren und sachlich zu reagieren. Die betroffene Person braucht jetzt eine vertrauensvolle Person, die zuhört. Betroffene sind mit Reaktionen wie Entsetzen oder Panik überfordert und nehmen ihre Berichte dann meist zurück.

- Berichte ernst nehmen

In der Regel verharmlosen betroffene Kinder, Jugendliche oder Menschen mit Behinderungen Berichte von Missbrauchssituationen oder sie verschweigen das Erlebte ganz, um Täter_innen und/oder ihre vertrauensvollen Bezugspersonen zu schützen. Betroffenen, die von physischer oder psychischer Gewalt berichten, sollte sehr genau zugehört werden. Die direkte Dokumentation des Gehörten ist wichtig, sie dient als Grundlage der Beweisführung in einem möglichen Rechtsprozess. Mitarbeiter_innen sind verpflichtet, die zuständige Leitung über die dokumentierten Aussagen des Opfers zu informieren.

- Bohrende Fragen vermeiden

Häufiges Nachfragen signalisiert, dass vielleicht an den Schilderungen der Betroffenen gezweifelt wird. Es muss betroffenen Personen überlassen werden, was sie wann erzählen möchten. Die Grenzen der Betroffenen können sonst erneut überschritten werden. Die betroffene Person muss vermittelt bekommen, dass man für sie da und ansprechbar ist. Die weitere Vorgehensweise sollte unbedingt mit der betroffenen Person besprochen werden und es ist zu erwähnen, warum ggf. Schritte zu ihrem Schutz eingeleitet werden müssen. Transparenz ist hier sehr wichtig. Nicht mit dem Kind oder dem Jugendlichen ins Geheimnis gehen und nichts zu sagen, was man ggf. nicht einhalten kann.

- Den Betroffenen nie die Mitschuld geben

Betroffene Menschen tragen keine Schuld! Die Verantwortung für eine Grenzverletzung bzw. einen Übergriff tragen niemals Betroffene.

- Beobachtungen protokollieren

Beobachtungen zu Verhaltensänderungen der betroffenen Person sowie grenzverletzende Situationen von Mitarbeiter_innen sind zu protokollieren. Dies dient als Grundlage für die Beurteilung durch die Vertrauensperson und die mögliche Aufarbeitung im Interventionsteam. Wertungen und Interpretationen sollten dabei möglichst vermieden werden.

- Information an die Dienststellenleitung

Alle Mitarbeiter_innen sind verpflichtet, bei vermuteter physischer oder psychischer Gewalt die Dienststellenleitung zu informieren. Richtet sich die Vermutung oder die Beobachtung gegen die Dienststellenleitung ist die Abteilungsleitung zu informieren. Gemeinsam werden die Beobachtungen bewertet und bei begründetem Verdacht die Ansprech- oder Vertrauensperson informiert.

- keine Eigeninitiative zur Aufklärung

Die Aufarbeitung der Fälle obliegt dem Interventionsteam. Es ist für die Betroffenen nicht förderlich, wenn zusätzliche Eigeninitiative ergriffen wird.

Mitarbeiter_in beobachtet eine physische oder psychische Gewaltanwendung.

- Einschreiten und Missbrauchssituation stoppen

Ruhig, aber zügig die Missbrauchssituation stoppen (Achtung: Hierbei ist auf die eigene Sicherheit zu achten). Sofortiger Schutz/Sicherheit des Opfers gewährleisten. Die sofortige Trennung von Opfer und Täter_in ist wichtig, damit der/die Täter_in keinen Druck auf das Opfer ausüben kann, indem er oder sie versucht dem Opfer die Schuld zu geben. Beweismittel müssen ggf. gesichert sowie die Beobachtungen und das eigene Eingreifen dokumentiert werden. Bei der betroffenen Person bleiben, bis die angeforderte Hilfe kommt. Selbst bei beobachteten Übergriffen kann es sein, dass Täter_innen die Tat leugnen, indem sie die Schuld bei den Opfern suchen oder die Beschuldigten ihr Verhalten pädagogisch zu rechtfertigen versuchen.

- Information an die Ansprech- oder Vertrauenspersonen

Alle Mitarbeiter_innen sind verpflichtet, bei beobachteter physischer und psychischer Gewalt die Ansprech- oder Vertrauenspersonen zu informieren. Die Verantwortung für die Planung und Koordination der nächsten Schritte liegt bei den Ansprech- bzw. Vertrauenspersonen.

Der Verdacht ist unbegründet

- Rehabilitationsmaßnahmen

Wenn sich die Vermutung oder der Verdacht als unbegründet herausstellt, ist die Kreisgemeinschaftsleitung verpflichtet, das Ausräumen des Verdachtes öffentlich zu machen und den Ruf der verdächtigten Person wiederherzustellen. Hierzu führt die Kreisgeschäftsführung ein Gespräch mit dem/ der fälschlich verdächtigten Mitarbeiter_in und informiert alle an der Intervention beteiligten Stellen und Personen sowie die betreffende Dienststellenleitung über das Ausräumen des Verdachtes. Diese Gespräche werden dokumentiert. Fälschlicherweise unter Verdacht geratene Mitarbeiter_innen sind einer hohen Belastung ausgesetzt, dies gilt auch für das gesamte betroffene Team. Die Rehabilitation ist mit hoher Sorgfalt durchzuführen.

Der Verdachtsfall lässt sich nicht ausräumen/ ausschließen.

- Information an die Kreisgeschäftsführung

Die Vertrauensperson teilt der Kreisgeschäftsführung die Einberufung und den Grund der Einberufung des Interventionsteams mit.

- Interventionsteam

Gefährdung intern einschätzen/ Sofortmaßnahmen ergreifen (Schutz des Opfers), gegebenenfalls externe Unterstützung einschalten, um der Komplexität der Situation gerecht zu werden und zur Selbstfürsorge (z.B. Fachberatungsstelle, Supervision, juristische Beratung).

- Information an Eltern/ Sorgeberechtigten, gesetzliche Betreuung oder Vormund der Betroffenen

Die Eltern, Sorgeberechtigten, gesetzliche Betreuung oder Vormund der Betroffenen sollten von der Vertrauensperson gegebenenfalls informiert werden. Das Gespräch sollte ihnen vermitteln, dass alles zum Schutz der Betroffenen getan wird. Die bisherigen erfolgten Schritte werden dargestellt. Es kann sehr hilfreich sein, weitere Unterstützungsmaßnahmen anzubieten.

- Schutz des Opfers

Der Schutz des Opfers ist durch räumliche Trennung von Opfer und Täter_in herzustellen. Betroffene sollten nicht aus ihrer gewohnten Umgebung gerissen werden. Das ist besonders wichtig, damit dem Opfer nicht der Eindruck vermittelt wird, der/die Betroffene trage eine Mitschuld an der Situation. Deshalb sind beschuldigte Mitarbeiter_innen durch arbeitsrechtliche Maßnahmen von ihren Tätigkeiten zu entbinden, zumindest bis eine Klärung der Vorwürfe erfolgt ist.

- Konfrontationsgespräch

Das Interventionsteam führt das Konfrontationsgespräch mit dem/der beschuldigten Mitarbeiter_in. Auf Wunsch der beschuldigten Person kann ein Rechtsbeistand hinzugezogen werden. Die beschuldigte Person soll zu den Anschuldigungen des Opfers Stellung beziehen. Das Gespräch muss dokumentiert werden.

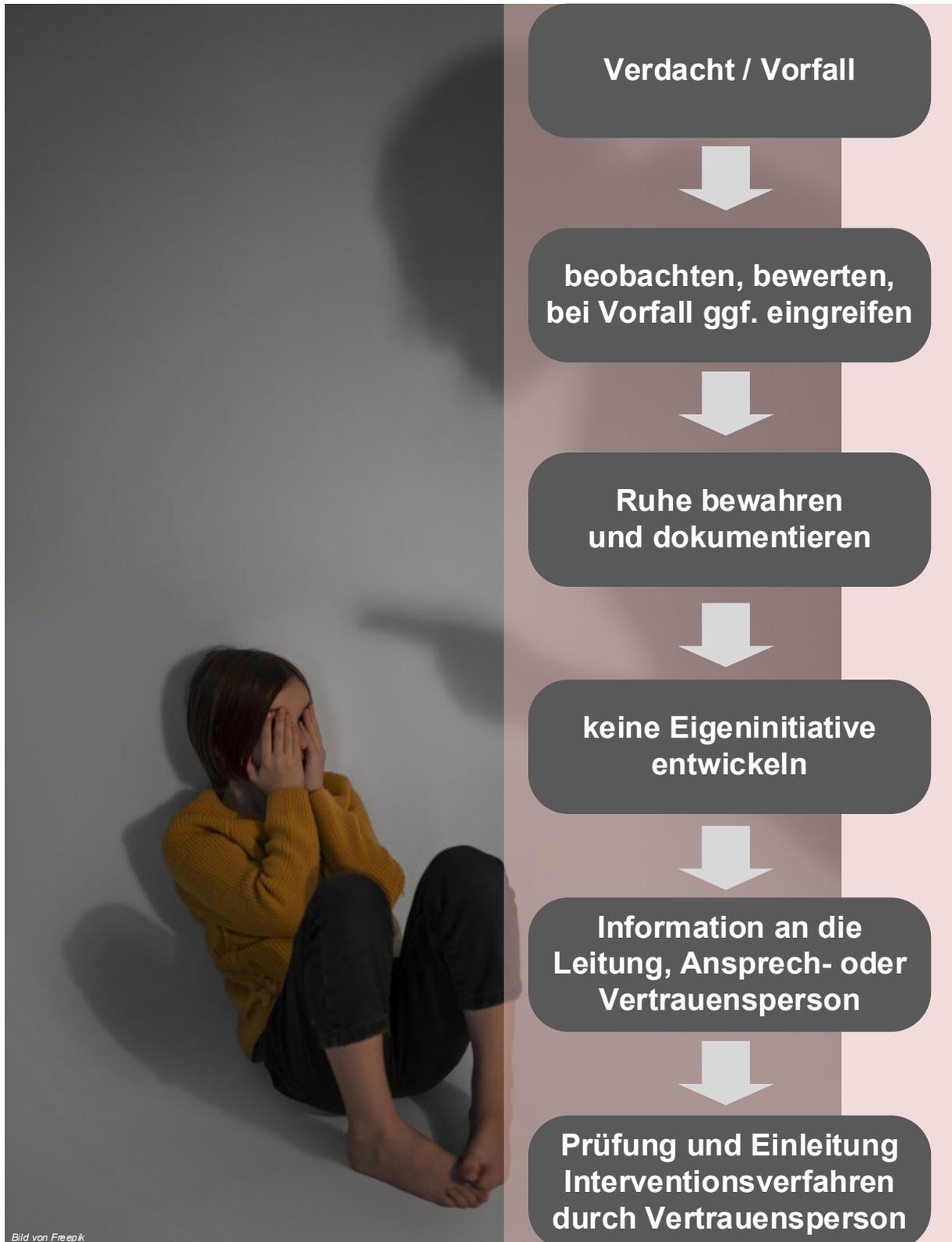
- Gegebenenfalls Information an die Eltern/ Sorgeberechtigten der anderen Kinder und Jugendlichen in der Gemeinschaft

Die Info sollte nach dem Grundsatz erfolgen: „so viel wie nötig, so wenig wie möglich“. Auch hier sind die Persönlichkeitsrechte aller Betroffenen zu beachten.

- Entscheidung der Kreisgeschäftsführung

Das Interventionsteam übergibt den Fall mit allen Dokumentationen nach erfolgter Überprüfung an die Kreisgeschäftsführung. Die Kreisgeschäftsführung legt die Konsequenzen für die Täter_in fest und beendet den Fall.

Handlungsschritte bei Verdachtsfällen physischer und psychischer Gewalt



G - Anforderungs- und Aufgabenprofil Ansprech- und Vertrauensperson

Ansprechperson

Anforderungsprofil:

- hauptamtlich angestellte Mitarbeitende
- Integre, vertrauenswürdige und anerkannte Persönlichkeit, die belastbar und konfliktfähig ist
- Kenntnisse des DRK, der Strukturen im Haupt und Ehrenamt und Handlungsabläufe
- erfolgreiche Teilnahme §8a SGB VIII Schulung
- Interesse am Thema, Bereitschaft zur Fortbildung

Aufgabenprofil:

- Ansprechpartner_in in Fragen der Prävention der physischen und psychischen Gewalt innerhalb des Verbandes
- Ansprechpartner_in für Personen, die sich an sie wenden
- Entgegennahme von Hinweisen zu Grenzverletzungen
- Weiterleitung von Hinweisen an die Vertrauensperson

Vertrauensperson

Anforderungsprofil:

- hauptamtlich angestellte Mitarbeitende
- Integre, vertrauenswürdige und anerkannte Persönlichkeit, die belastbar und konfliktfähig ist
- Kenntnisse des DRK, der Strukturen im Haupt und Ehrenamt und Handlungsabläufe
- erfolgreiche Teilnahme §8a SGB VIII Schulung
- Interesse am Thema, Bereitschaft zur Fortbildung
- Geschult im Umgang mit Gesprächsführung in belastenden Situationen

Aufgabenprofil:

- Ansprechpartner_in in Fragen der Prävention der physischen und psychischen Gewalt innerhalb des Verbandes
- Ansprechpartner_in für Personen, die sich an sie wenden
- Entgegennahme von Hinweisen zu Grenzverletzungen
- Einberufung des Interventionsteams
- Information über Beratungsstellen und Behörden auf Anfrage
- Maßnahmen zum Opferschutz festlegen
- Falldokumentation