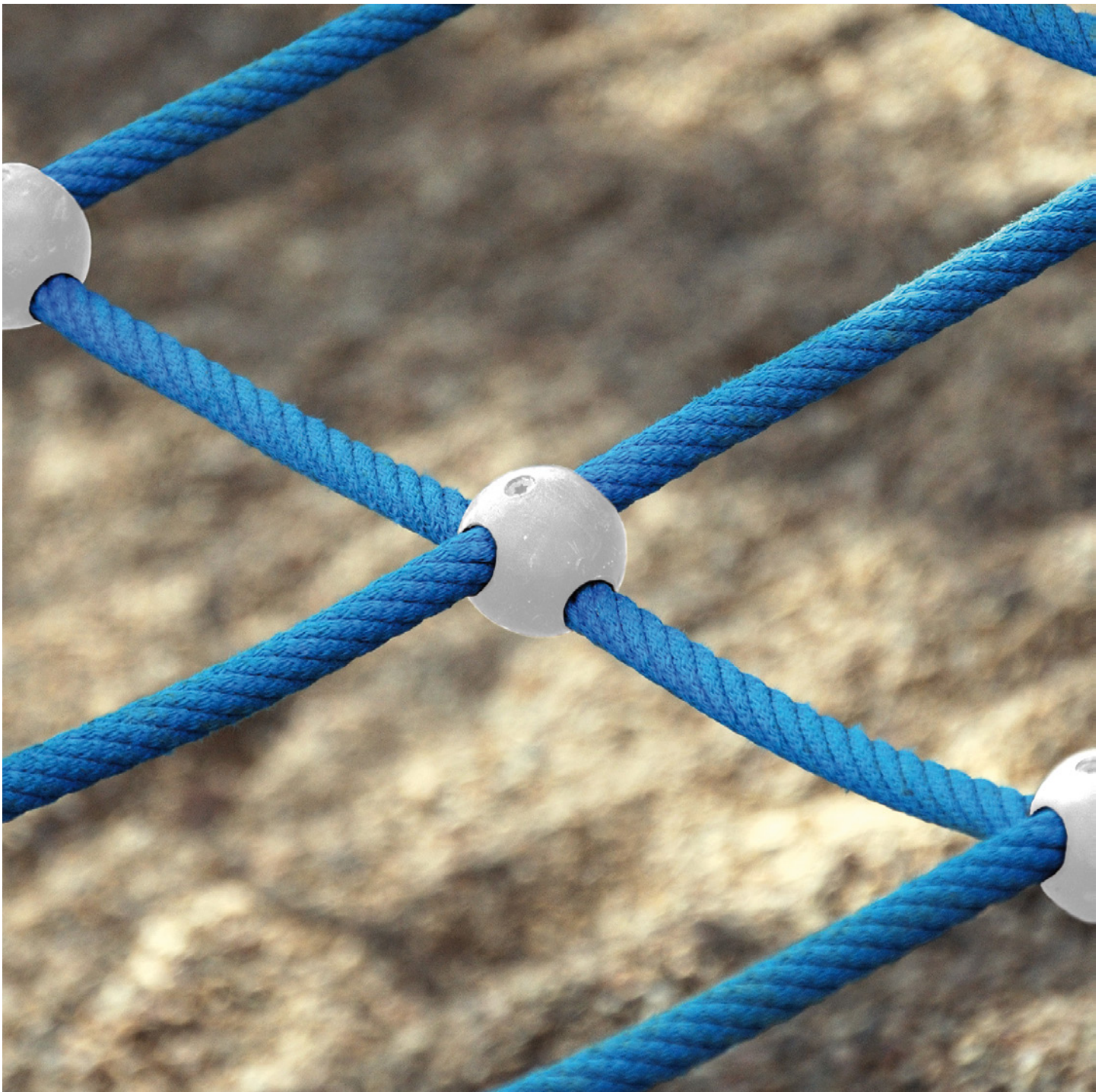


**DRK-Standards zum Schutz vor sexualisierter Gewalt  
gegen Kinder, Jugendliche und Menschen mit Behinderungen  
in den Gemeinschaften, Einrichtungen, Angeboten  
und Diensten des DRK**



## Impressum

**DRK-Standards zum Schutz vor sexualisierter Gewalt  
gegen Kinder, Jugendliche und Menschen mit Behinderungen  
in den Gemeinschaften, Einrichtungen, Angeboten und Diensten des DRK  
Hrsg. vom Deutschen Roten Kreuz**

1. Auflage 2012

Berlin: DRK-Service GmbH, 2012

### **Herausgeber**

Deutsches Rotes Kreuz e.V., Carstennstraße 58, 12205 Berlin

### **Fachverantwortung**

DRK-Generalsekretariat, Präsidium

### **Redaktionsgruppe**

Hannegret Frohn, Familienzentrum Erfttal, DRK-KV Neuss

Thomas Grochtdreis, JRK-Bundesleitung

Ines Große, DRK-Generalsekretariat

Katrin Krause, DRK-KV Ostprignitz-Ruppin e.V.

Nico Kuhn, JRK im DRK-LV Rheinland-Pfalz e.V.

Werner Lauer, Haus Elstersteinpark, DRK-LV Saarland

Anne Müller, DRK-Generalsekretariat

Yvonne Oeffling, Bayerisches Rotes Kreuz

Bianca Schrader, DRK-Generalsekretariat

Daniela Schwenk, DRK-Generalsekretariat

Dr. Sabine Skutta, DRK-Generalsekretariat

Sabine Urban, DRK-Generalsekretariat

Verena Werthmüller, DRK-Generalsekretariat

### **Fachberatung**

Iris Hölling, Wildwasser Berlin, Arbeitsgemeinschaft gegen sexuellen Missbrauch an Mädchen e.V.

### **Dokumentation und Texterarbeitung**

Sorina Miers, Büro für Bildung und Sozialmanagement ([www.bildungsbuero.com](http://www.bildungsbuero.com))

### **Lektorat**

DRK-Service GmbH, Berlin

### **Satz/Layout/Druck**

DRK-Service GmbH, Berlin

### **Vertrieb**

DRK-Service GmbH, Bestellcenter

[www.rotkreuzshop.de](http://www.rotkreuzshop.de)

Art.-Nr. 883 761

Alle Rechte vorbehalten. Die Veränderung der Inhalte in jeglicher Form ist nicht erlaubt.

Eine Vervielfältigung und Verbreitung der Broschüre innerhalb des Verbandes ist ausdrücklich gewünscht.

© 2012 Deutsches Rotes Kreuz e.V., Berlin

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

1. Auflage 2012

# Die Grundsätze des DRK

## Menschlichkeit

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

## Unparteilichkeit

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

## Neutralität

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

## Unabhängigkeit

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

## Freiwilligkeit

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

## Einheit

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

## Universalität

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



### **Liebe Rotkreuzlerinnen, liebe Rotkreuzler,**

sexualisierte Gewalt gegenüber Kindern, Jugendlichen oder Menschen mit Behinderungen ist ein Thema, das uns betroffen macht und das uns betrifft. Auch in unserem Verband hat es Vorfälle sexualisierter Gewalt aus den eigenen Reihen gegeben. Als Verband, der sich in seinem obersten Grundsatz die Aufgabe gegeben hat, Leiden zu verhüten und der Menschenwürde Achtung zu verschaffen, ist das DRK aufgerufen und verpflichtet, Kinder und Jugendliche und Menschen mit Behinderungen vor sexualisierter Gewalt und Machtmissbrauch in den eigenen Institutionen und Angeboten zu schützen.

Alle Menschen sollen die Angebote, Einrichtungen und Dienste des DRK als Orte erfahren, die von gegenseitigem Verständnis, Freundschaft, Zusammenarbeit, Mitgefühl und Anerkennung geprägt sind. Dies gilt besonders für Kinder und Jugendliche und Menschen mit Behinderungen. Aufgrund ihres jungen Alters oder ihrer spezifischen Beeinträchtigung müssen sie sich ganz besonders auf unsere Vertrauenswürdigkeit und unseren Schutz verlassen können. Sie sollen im DRK erleben, dass ihre Rechte auf Schutz, Förderung, Beteiligung und Teilhabe von uns geachtet und verwirklicht werden. Diese Rechte sind in der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen sowie in der UN-Konvention über die Rechte des Kindes festgelegt und schließen den Schutz vor körperlicher, seelischer und sexualisierter Gewalt ein. Deshalb haben wir unsere hier vorgelegten Standards auf diese Zielgruppen konzentriert.

Mit den hier vorliegenden Standards nehmen wir uns als Träger eines Jugendverbandes und als Träger von Einrichtungen und Diensten und gleichermaßen als Arbeitgeber in die Verantwortung. Mit den in unserem Verband abgestimmten und durch

unsere Entscheidungsgremien verabschiedeten, für alle Gliederungen verbindlichen Standards tragen wir dafür Sorge, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ebenso wie ehrenamtlich engagierte Menschen in unserem Verband Handlungsfähigkeit und Handlungssicherheit erlangen.

Wir alle, die im DRK Verantwortung tragen, sind nun verpflichtet, die Umsetzung der Standards mit konkreten und nachvollziehbaren Maßnahmen voranzutreiben, damit sie im Alltag unseres Verbandes gelebt werden.

Ich ermutige alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und alle Aktiven im DRK: Übernehmen Sie mit die Verantwortung für den Schutz von Kindern, Jugendlichen und Menschen mit Behinderungen vor sexualisierter Gewalt in unserem Verband.

Dr. rer. pol. h. c. Rudolf Seiters



# Inhaltsverzeichnis

<b>1</b>	<b>Einleitung</b> .....	<b>8</b>
<b>2</b>	<b>Standards im DRK – Ganzheitliches Präventions- und Handlungskonzept</b> .....	<b>10</b>
<b>3</b>	<b>Leitfaden zur Umsetzung der DRK-Standards zum Schutz vor sexualisierter Gewalt gegen Kinder, Jugendliche und Menschen mit Behinderungen in den Gemeinschaften, Einrichtungen, Angeboten und Diensten des DRK</b> .....	<b>14</b>
3.1	Grundlagen zum Thema sexualisierte Gewalt.....	14
3.2	Anregungen und Hinweise zur Umsetzung der Standards .....	17
3.3	Sicherung der Verbindlichkeit .....	23
<b>4</b>	<b>Quellen</b> .....	<b>26</b>

# 1 Einleitung

Körperlicher Kontakt mit Menschen gehört zu vielen unserer Aufgaben und Aktivitäten im DRK – ob wir junge oder erwachsene Menschen in ihren Bildungsprozessen unterstützen, ob wir bei medizinischen Notlagen oder in Katastrophensituationen helfen oder ob wir mit Menschen gemeinsam aktiv sind.

Kinder, Jugendliche und manche Menschen mit Behinderungen sind aufgrund ihrer besonderen sozialen und praktischen Abhängigkeit einem erhöhten Risiko ausgesetzt, Opfer sexualisierter Gewalt durch Personen zu werden, die sie betreuen oder die mit ihnen gemeinsam aktiv sind.

Wo im körperlichen Kontakt jedoch nicht das Wohl des Minderjährigen bzw. des Menschen mit Behinderung, sondern die Interessen und Bedürfnisse der mit ihnen aktiven oder sie unterstützenden Männer und Frauen im Mittelpunkt stehen, ist die Grenze zu sexualisierter Gewalt überschritten. Das weiß auch jede Person, die Abhängigkeit ausnutzt und Vertrauen missbraucht. Sie allein trägt die Verantwortung für ihr Handeln.

Wegen ihrer besonderen Verletzlichkeit ist es wichtig, dass wir Kinder, Jugendliche und Menschen mit Behinderungen in unseren Gemeinschaften, Einrichtungen, Angeboten und Diensten vor sexualisierter Gewalt aus unseren eigenen Reihen schützen.

Der Rotkreuz-Grundsatz der Menschlichkeit verpflichtet uns ebenso dazu wie das Versprechen zu unseren Leistungen, das das DRK in seinem Leitbild abgibt: „Sie (die Leistungen) sollen im Umfang und Qualität höchsten Anforderungen genügen.“

Gewählt haben wir für die Gewährleistung des Schutzes die Form der „DRK-Standards zum Schutz vor sexualisierter Gewalt gegen Kinder, Jugendliche und Menschen mit Behinderungen in den Gemeinschaften, Einrichtungen, Angeboten und Diensten des DRK“.

Unsere Standards sind von einer Expertengruppe aus dem DRK auf fachlicher Grundlage und mit Bezug auf die Ergebnisse des Runden Tisches „Sexueller Kindesmissbrauch“ der Bundesregierung erarbeitet worden. Sie wurden breit in den fachlichen und in den leitenden Gremien im Verband abgestimmt.

Durch die Beschlüsse von DRK-Präsidium und DRK-Präsidialrat sind sie für alle Verbandsgliederungen verbindlich. Sie 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 die Personen in leitender Funktion in allen Gliederungen unseres Verbands. Sie tragen auch die Verantwortung dafür, in welcher Form die Standards – entsprechend den örtlichen und fachlichen Gegebenheiten und Erfordernissen – umgesetzt werden. Alle hauptamtlichen Mitarbeiter\_innen sowie alle ehrenamtlichen Mitglieder in verantwortlicher Funktion sind aufgerufen, an der Umsetzung engagiert mitzuwirken.

Der Bundesverband wird im Rahmen eines Implementierungsprojekts die in den Standards angesprochenen – nicht verbindlichen – Muster erarbeiten und dem gesamten Verband zur Orientierung zur Verfügung stellen.

Es ist wesentlich, jeden einzelnen Standard im Gesamtzusammenhang aller Standards zu betrachten. 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.

Die vorliegende Broschüre beinhaltet die Standards und soll Ihnen bei der Reflexion und Weiterentwicklung Ihrer Maßnahmen zum Schutz vor sexualisierter Gewalt helfen.



Mit den „DRK-Standards zum Schutz vor sexualisierter Gewalt gegen Kinder, Jugendliche und Menschen mit Behinderungen in den Gemeinschaften, Einrichtungen, Angeboten und Diensten des DRK“ wollen wir

- das Vertrauensverhältnis zwischen Kindern, Jugendlichen, Menschen mit Behinderungen, ihren Familien und den haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter\_innen und den ehrenamtlich Aktiven in den Angeboten des DRK vertiefen,
- Kinder, Jugendliche und Menschen mit Behinderungen durch präventive Arbeit schützen und sie in ihrem Selbstbewusstsein stärken,
- das Thema „sexualisierte Gewalt“ in die Öffentlichkeit bringen und damit Vorsorge und Hilfe verbessern,
- unsere haupt- und nebenamtlichen Mitarbeiter\_innen und ehrenamtlich engagierten Menschen im Verband im Umgang mit dem Thema stärken und sensibilisieren, ihnen die Angst vor diesem Thema nehmen und Mut zur Reaktion machen.

Im nachfolgenden Kapitel sind die Standards zur Prävention und Intervention von und bei sexualisierter

Gewalt in DRK-Einrichtungen und Angeboten für Kinder, Jugendliche und Menschen mit Behinderungen formuliert.

Anschließend folgt ein Leitfaden zur Umsetzung der Standards. Im ersten Kapitel des Leitfadens finden Sie zunächst Informationen zum Thema sexualisierte Gewalt, zu Strategien von Täter\_innen und eine Beschreibung zu Gestaltungsmöglichkeiten einer präventiven Organisationskultur.

Das zweite Kapitel des Leitfadens gibt Anregungen und Hinweise, die Ihnen eine erste Vorstellung davon vermitteln sollen, was wichtig ist, wenn Sie vor Ort ein passgenaues Schutzkonzept entwickeln und die Standards umsetzen.

Das dritte Kapitel widmet sich der Verbindlichkeit und Hinweisen dazu, wie Sie vor Ort die Wirksamkeit Ihres Schutzkonzeptes sicherstellen können.

Im Quellenverzeichnis finden Sie die Hinweise auf die Texte, die wir bei der Erarbeitung zurate gezogen haben.

## 2 Standards im DRK – Ganzheitliches Präventions- und Handlungskonzept (Standards 1 bis 4)

### 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 bis zum 30.06.2014 eine Konzeption zur Prävention von und Intervention bei sexualisierter Gewalt durch hauptamtliche und ehrenamtliche Mitarbeiter\_innen sowie ehrenamtlich Aktive vor. Die jeweiligen Konzeptionen orientieren sich an den Musterkonzeptionen des DRK- Bundesverbandes, die bis zum 30.06.2013 erstellt werden.

### 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

### **Kerhaltenskodex 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 sexualisierter Gewalt. Die individuellen Selbstverpflichtungserklärungen und Verhaltenskodexe orientieren sich an den Mustervorlagen des DRK-Bundesverbandes, die bis zum 31.12.2012 erstellt werden.

## STANDARD 4

### **Erweitertes Führungszeugnis**

Alle haupt- und nebenamtlichen Mitarbeiter\_innen, die im Kontakt mit Kindern und Jugendlichen stehen<sup>1</sup>, 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.

<sup>1</sup> Laut § 30a Bundeszentralregistergesetz (BZRG) ist das erweiterte Führungszeugnis nur vorgesehen für Menschen, die mit Kindern und Jugendlichen arbeiten, es sei denn, die Erteilung ist in gesetzlichen Bestimmungen unter Bezugnahme auf den § 30a BZRG vorgesehen. Entsprechend der aktuellen Gesetzeslage wird deshalb ein erweitertes Führungszeugnis für Personen, die mit Erwachsenen arbeiten, nicht ausgestellt.

## 2 Standards im DRK – Ganzheitliches Präventions- und Handlungskonzept (Standards 5 bis 8)

### 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.

### STANDARD 6

#### **Beschwerdemanagement und Vertrauenspersonen**

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.

## STANDARD 7

### **Verbandsinterne Strukturen**

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

## STANDARD 8

### **Verfahrensweise bei sexualisierter Gewalt**

Alle Gliederungen, Einrichtungen 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 sexualisierte Gewalt abklären und darauf oder auf einen Übergriff fachlich angemessen reagieren.

Das Verfahren dazu wird in den Musterkonzeptionen des Bundesverbands formuliert, die bis zum 30.06.2013 erarbeitet werden.

# 3 Leitfaden zur Umsetzung der DRK-Standards zum Schutz vor sexualisierter Gewalt gegen Kinder, Jugendliche und Menschen mit Behinderungen in den Gemeinschaften, Einrichtungen, Angeboten und Diensten des DRK

## 3.1. Grundlagen zum Thema sexualisierte Gewalt

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

### Definition „Sexualisierte Gewalt“

Sexualisierte Gewalt ist eine individuelle Grenzverletzung, die von Tätern oder Täterinnen unabhängig von deren Alter ausgeübt wird. In diesen Standards sprechen wir mit dem Begriff „sexualisierte Gewalt“ jede sexuelle Handlung an, die an oder vor einem Kind<sup>2</sup>, einer/einem Jugendlichen oder einem Menschen mit Behinderungen entweder gegen deren/ dessen Willen vorgenommen wird oder der das Kind, die/der Jugendliche, der Mensch mit Behinderungen aufgrund körperlicher, psychischer, kognitiver oder sprachlicher Unterlegenheit nicht wissentlich zustimmen kann. Sexuelle Handlungen gegenüber Kindern sind immer sexualisierte Gewalt und immer strafbar – auch dann, wenn sich das betroffene Kind scheinbar einverstanden gezeigt hat. Laut der entwicklungspsychologischen Fachliteratur ist eine solche Einwilligung bedeutungslos, weil ein Kind aufgrund des kognitiven, psychischen, physischen und strukturellen Machtgefälles zum erwachsenen Täter einer solchen Handlung nicht verantwortlich zustimmen kann.

Sexuelle Handlungen mit Jugendlichen sind strafbar, wenn bestimmte Umstände hinzu kommen: Wenn der/die Täter\_in eine Zwangslage oder ein

Schutz- und Obhutsverhältnis ausnutzt, wenn das Opfer – etwa aufgrund einer Behinderung – widerstandsunfähig ist bzw. eine sexuelle Nötigung oder Vergewaltigung vorliegt oder wenn sexuelle Handlungen gegen Entgelt vorgenommen werden.

Der Begriff „sexualisierte Gewalt“ verdeutlicht, dass die Gewaltaspekte mittels sexueller Handlungen zum Ausdruck gebracht worden sind. Viele „missbrauchte“ Menschen lehnen die Selbstkategorisierung als „missbraucht“ ab, da dies aus ihrer Sicht bedeutet, dass es dem/der Täter\_in gelungen ist, sie zu einem Gegenstand zu machen. Die Handlungen „sexualisierter Gewalt“ können grob eingeteilt werden: Die Handlungen brachten einen direkten Körperkontakt zwischen Täter\_in und Opfer mit sich oder die Handlungen brachten keinen direkten Körperkontakt mit sich.

- Sexualisierte Handlungen, die keinen direkten Körperkontakt mit sich brachten: exhibitionistische Aktionen, Annäherungsversuche, Zeigen von Pornografie, das Opfer musste sich vor dem/der Täter\_in entkleiden und/oder masturbieren, beim Waschen/Duschen/Baden beobachtet werden, sexualisierte Sprache (geiler Arsch, scharfe Titten) etc.
- Sexualisierte Handlungen, die einen direkten Körperkontakt mit sich brachten: Streicheleien, der/die Täter\_in in fasste dem be- oder entkleideten Opfer an die Brust, das Gesäß, die Genitalien, das Opfer musste dem/der Täter\_in an die Genitalien fassen, Küsse, Geschlechtsverkehr etc.

<sup>2</sup> Kind ist eine Person unter 14 Jahren

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

## Signale und Folgen von Erfahrungen sexualisierter Gewalt bei den Opfern

Eindeutige Symptome, dass ein Kind, ein/e Jugendliche/r oder ein Mensch mit Behinderungen von sexualisierter Gewalt betroffen ist, gibt es nicht. Viele Betroffene können oder wagen nicht, über das Geschehene zu sprechen. Sie haben Angst (vor dem/der Täter\_in), fühlen sich schuldig, schämen sich, ihnen fehlen die Worte.

Daher es ist wichtig, Signale und Folgeerscheinungen, „stille Hilferufe“, die Betroffene häufig aussenden, zu erkennen, diese ernst zu nehmen und darauf zu reagieren. Reagieren kann sein: genauer zu beobachten, sich zu interessieren, wie es dem Menschen geht und nachfragen. Es gibt allerdings keine Signale, die eindeutig und ausschließlich auf eine erlebte Erfahrung von sexualisierter Gewalt hinweisen. Wichtig ist, dass Signale nicht dramatisiert, aber auch nicht bagatellisiert werden.

Für die beispielhaft genannten Signale und Folgeerscheinungen kann die Ursache auch sexualisierte Gewalt sein, muss es aber nicht. Andere Ursachen können zum Beispiel (psychische) Erkrankungen, psychosoziale Krisen, früher erlebte sexuelle Gewalterfahrungen oder normale entwicklungsbedingte Phasen, etwa die Pubertät sein. Das macht eine Überprüfung der tatsächlichen Ursachen unbedingt notwendig.

Die Aufzählung der Signale und der Folgeerscheinungen ist nicht vollständig:

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

- plötzlich kein Interesse mehr an vorher wichtigen Hobbys oder an der Zugehörigkeit zu einem Verein
- Nervosität, Unruhe
- plötzliche Änderung des Gesamtverhaltens (vorher mitteilungsfreudig – jetzt zurückgezogen, vorher ausgeglichen – jetzt aggressiv usw.)
- Änderung des äußeren Erscheinungsbildes, 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

## Strategien der Täter\_innen

Die Gründe und Ursachen für sexualisierte Gewalt sind zumeist vielschichtig. Sie können in der Persönlichkeit des/der Täter\_in selbst liegen und durch hierarchische, autoritäre und unklare Strukturen sowie Kommunikationsabläufe in Institutionen begünstigt werden.

Oftmals suchen sich Täter\_innen ihren Arbeitsplatz oder ein ehrenamtliches Engagement gezielt unter dem Fokus aus, dass sie dort einen möglichst engen Kontakt zu Minderjährigen oder Menschen mit Behinderungen haben können. Täter\_innen nutzen bewusst und geplant deren emotionale Abhängigkeit

und Bedürftigkeit aus. Sie wollen Macht ausüben und benutzen dazu ihre strukturelle Überlegenheit (Macht- und Autoritätsposition). Durch viel Aufmerksamkeit und Zuwendung bauen sie oftmals zu ihrem Opfer eine exklusive Beziehung über einen längeren Zeitraum auf. Je abhängiger jemand ist, wie zum Beispiel in den Einrichtungen der stationären Erziehungshilfen, der Kindertagesbetreuung/Kindertagespflege, der Behindertenhilfe, der Jugendsozialarbeit oder in der Jugendverbandsarbeit (zum Beispiel bei Ferienfreizeiten), desto höher ist das Risiko der Gefährdung. Der/die Täter\_in sucht oft auch den Kontakt zu Bezugspersonen des Opfers, um sich hier als verständnisvolle/r Ansprechpartner\_in vorzustellen oder Hilfe in privaten Angelegenheiten anzubieten.

Ebenso manipulieren Täter\_innen gezielt ihre Kollegen\_innen, damit auch hier niemand Verdacht schöpft. Sie präsentieren sich offen für Sorgen der anderen, pflegen einen guten Kontakt zur Leitung und positionieren sich häufig gegen sexualisierte Gewalt. Durch dieses Verhalten haben sie entweder das Image des/der „Unbedarften“ oder sind besonders geschätzte Kollegen\_innen. Ziel ist, dass niemand aus dem Umfeld des Opfers oder auch aus dem kollegialen Umfeld beziehungsweise der Gemeinschaft Verdacht gegen sie/ihn schöpft. Der/die Täter\_in erzeugt Abhängigkeit und Schuldgefühle bei seinem/ihrer Opfer und legt diesem ein Schweigegebot auf. Später droht er/sie seinen/ihren Opfern oder erpresst sie.

Mitunter treffen Täter\_innen in Einrichtungen und in Gemeinschaften auf geringe Hindernisse, insbesondere, wenn diffuse Leitungs- und Team- bzw. Gemeinschaftsstrukturen, kein einheitliches (pädagogisches) Konzept oder kein klarer Umgang mit Nähe und Distanz zu beobachten sind. Das Vorgehen von Organisationen erschwert die Intervention sogar mitunter, wenn von einer strafrechtlichen Intervention abgesehen wird, lediglich Täter\_innen und Opfer räumlich getrennt werden und höchstens arbeitsrechtliche bzw. disziplinarische Schritte folgen. Um nicht entdeckt zu werden beziehungsweise das Risiko einer Entdeckung gering zu halten, wechseln Täter\_innen häufig den Arbeitgeber beziehungsweise das ehrenamtliche Betätigungsfeld. Ein weiteres Dilemma macht es Arbeitgebern beziehungsweise den Leitungskräften und Kollegen\_innen unmöglich, Täter\_innen in ihrem Team oder in ihrer Gemeinschaft

eindeutig und möglichst sofort zu identifizieren: Sie bringen oft Eigenschaften und Kompetenzen mit, die von pädagogisch tätigen Haupt- und Ehrenamtlichen erwartet werden – sie sind empathisch, engagiert, haben Menschenkenntnis, hören aufmerksam zu, zeigen sich hilfsbereit und zuverlässig. Besonders im Ehrenamt bestehen innerhalb der Gemeinschaften freundschaftliche und familiäre Beziehungen, die eine besondere Hürde für die Identifikation von Tätern\_innen darstellen.

### **Was unterstützt die Prävention von sexualisierter Gewalt?**

Wichtige Grundlage der Prävention von sexualisierter Gewalt in Institutionen und Gemeinschaften ist das Vorhandensein einer aus Sicht aller Beteiligten guten Kommunikationskultur, einer fairen Streitkultur sowie einer ehrlichen Reflexionskultur. Vorhandene Hierarchien sollen als eine transparente Gestaltung von Zuständigkeiten, Verantwortlichkeiten und Führungsstrukturen verstanden werden. Eine partizipative Grundhaltung, das heißt, die Mitwirkung von Adressaten\_innen der Angebote des Deutschen Roten Kreuzes, der hauptamtlichen Mitarbeiter\_innen sowie der ehrenamtlich Aktiven gehört ebenfalls zu einer verantwortungsvollen Präventionsarbeit gegen sexualisierte Gewalt. Sich gegenseitig zu respektieren, ernst zu nehmen, Achtung voreinander zu haben sowie die Selbstbestimmungsrechte zu schützen, sollte zum selbstverständlichen, konstruktiven Umgang aller Akteure\_innen gehören.



## 3.2 Anregungen und Hinweise zur Umsetzung der Standards

Die nun folgenden Anregungen und Hinweise bieten einen ersten Einstieg in die Erarbeitung einer Schutzkonzeption, wie sie in Standard 1 vorgegeben ist, und in Überlegungen zur Umsetzung der weiteren Standards. Die Schutzkonzeption kann eine gesonderte Konzeption sein, sie kann aber auch Teil einer vorhandenen Konzeption einer Einrichtung, eines Dienstes oder eines Angebotes werden. Die Anregungen und Hinweise sollen keine Anleitung zur Umsetzung der jeweiligen Standards sein, sondern nur eine erste Vorstellung davon erzeugen, was bei der Umsetzung von Bedeutung sein kann.

### Handhabung von Nähesituationen

In Selbstverpflichtungen werden klare Verhaltensregeln festgeschrieben, wie die Beziehung zu Kindern, Jugendlichen und manchen Menschen mit Behinderungen transparent, positiv und verantwortungsvoll gestaltet werden soll. Wichtige Grundlagen hierfür sind die Analyse der „Gelegenheitsstruktur“, die in den jeweiligen Einrichtungen, Diensten und in den Gemeinschaften gegeben ist, sowie das sexualpädagogische Konzept.

Nähe zu anderen Menschen ist lebensnotwendig. Ein gelungenes Verhältnis von Nähe und Distanz ist in der haupt- und ehrenamtlichen Arbeit mit Menschen allgegenwärtig. Sich-Einlassen auf die Adressaten\_innen, Vertrauen und eine zwischenmenschliche Beziehung aufzubauen sind Grundlagen unseres Handelns. Sozialpädagogisches, pflegerisches und ehrenamtliches Handeln werden durch eine angemessene und notwendige Nähe bestimmt, aber auch durch die Fähigkeit zur Distanz. Mitarbeitende beziehungsweise ehrenamtlich Aktive, die mit Kindern, Jugendlichen oder Menschen mit Behinderungen arbeiten oder diese begleiten, müssen sich ihrer ethischen und zum Teil beruflichen Verantwortung bewusst sein. Das Maß an Nähe und an Distanz zu ihnen in Einrichtungen, Angeboten und Diensten muss sich ausschließlich an professionellen Maßstäben orientieren. Im Ehrenamt orientieren sich die Maßstäbe im Umgang mit Kindern und Jugendlichen mit und ohne Behinderungen an den Gegebenheiten jugendverbandlicher Arbeit beziehungsweise des jeweiligen Arbeitsfeldes.

Die Mitarbeitenden beziehungsweise ehrenamtlich Aktiven müssen sowohl verbale als auch nonverbale Signale wahrnehmen und verstehen, um zu erkennen, was die Mädchen und Jungen oder Menschen mit Behinderungen möchten. Ihre Wünsche und ihr Wille in Nähesituationen müssen jederzeit berücksichtigt und ihre Grenzen müssen jederzeit gewahrt bleiben. Den Mitarbeitenden in Einrichtungen, Angeboten und Diensten obliegt die fachliche Verantwortung unter Einbezug des subjektiven Erlebens der Mädchen und Jungen oder des Menschen mit Behinderung.

Grenzüberschreitungen, zum Beispiel durch eine unbeabsichtigte Berührung, sind im pädagogischen, pflegerischen und ehrenamtlichen alltäglichen Miteinander nicht immer zu vermeiden. Im Einzelfall muss im Austausch mit dem kollegialen Umfeld und mit den Betroffenen entsprechend ihren Möglichkeiten überlegt werden, wie mit solchen Situationen umzugehen ist.

Bedürfnisse der Mitarbeitenden und ehrenamtlich Aktiven nach Nähe im Kontakt mit den Adressaten\_innen dürfen im professionellen Setting und im ehrenamtlichen Bereich keine Rolle spielen. Es ist notwendig, im Team beziehungsweise in der Gemeinschaft gemeinsam den gewünschten (pädagogischen) Umgang zu definieren und einen Verhaltenskodex von angemessenem (pädagogischem) Handeln zu entwickeln. Es geht aber auch um einen Schutz der Mitarbeitenden und ehrenamtlich 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 Gemeinschaft besprochen und reflektiert werden, zum Beispiel in Gruppenleiter\_innen-Besprechungen, Supervisionen oder durch kollegiale Beratung.

### Personalgewinnung im haupt- und nebenamtlichen Bereich

Die Haltung der Mitarbeitenden im Haupt- und Nebenamt ist eine grundlegende Voraussetzung, um den Schutz vor sexualisierter Gewalt innerhalb der

Einrichtung zu erhöhen. Deshalb ist es wichtig, bereits bei der Personalauswahl und im Einstellungsverfahren von haupt- und nebenamtlichen Mitarbeiter\_innen auf deren Haltung zu achten. Personalauswahl muss auch auf gezielte Abschreckung von potenziellen Täter\_innen setzen. Im Bewerbungsverfahren sollte daher nicht nur das erweiterte Führungszeugnis verlangt werden, wo dies gemäß § 30a BZRG möglich ist. Das erweiterte Führungszeugnis sollte zudem im Abstand von 3–5 Jahren wiederholt verlangt werden.

Ebenso sollte im Bewerbungsgespräch die Haltung zu sexualisierter Gewalt in Institutionen thematisiert werden. Den Bewerber\_innen muss von Anfang an verdeutlicht werden, dass im DRK ein Verhaltenskodex und Standards gelten.

Im Bewerbungsgespräch selbst sollten ausgewählte Aspekte direkt abgefragt werden, zum Beispiel, welche Einstellungen und Überlegungen der/die Bewerber\_in in Bezug auf sexualisierte Gewalt hat. Auch wenn es Überwindung kostet, diese Fragen so deutlich zu stellen, sollte der damit verbundene Abschreckungseffekt nicht unterschätzt werden. Dem/der Bewerber\_in wird aufgrund dieser Deutlichkeit klar, dass in der Einrichtung auf mögliche sexuelle Übergriffe durch Mitarbeiter\_innen geachtet wird. In besonders sensiblen Bereichen sollten persönliche Referenzen der Bewerber\_innen erbeten und geprüft werden. Im Rahmen des Bewerbungsverfahrens sollte auch über die Selbstverpflichtungserklärung zum Schutz vor sexualisierter Gewalt und die Verfahrensweise bei sexualisierter Gewalt gesprochen werden.

Der Bundesverband wird im Rahmen eines Implementierungsprojektes eine Mustervorlage für eine Selbstverpflichtung erarbeiten, die vor Ort angepasst werden muss. Von den Verantwortlichen vor Ort wird die Entscheidung getroffen, welche Mitarbeiter\_innen diese unterschreiben müssen.

## **Gewinnung von ehrenamtlichen Mitarbeitern\_innen und ehrenamtlich Aktiven**

Im ehrenamtlichen Bereich des Deutschen Roten Kreuzes finden in der Regel keine

Bewerbungsgespräche statt. Deshalb müssen ehrenamtliche Funktionsträger\_innen sowie ehrenamtlich Aktive mit Kontakt zu Kindern, Jugendlichen und Menschen mit Behinderungen eine Selbstverpflichtung unterschreiben. Dies muss spätestens mit Abschluss einer Qualifizierung für die entsprechende Funktion beziehungsweise der Übernahme dieser Funktion erfolgen. Die Verantwortung über die Vorlage dieser Selbstverpflichtung obliegt der übergeordneten Leitungskraft im Kreis-, Bezirks-, Landesbeziehungsweise Bundesverband.

Der Bundesverband wird im Rahmen des Implementierungsprojektes eine Mustervorlage für eine Selbstverpflichtung für Ehrenamtliche vorlegen, die vor Ort angepasst werden muss.

Zur Frage, welche ehrenamtlich Tätige in welchen Abständen ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen müssen, wird der Bundesverband eine die Entscheidung vor Ort unterstützende Handreichung erarbeiten. Im Bundeskinderschutzgesetz ist vorgesehen, dass die Jugendämter mit den freien Trägern der Jugendhilfe dazu Vereinbarungen treffen. In diesen Vereinbarungen wird auf die Art, Intensität und Dauer des Kontaktes der ehrenamtlich Tätigen mit Kindern und Jugendlichen Bezug genommen werden.

Die Handreichung des Bundesverbandes wird die Regelungen des Bundeskinderschutzgesetzes und deren Umsetzung berücksichtigen.

## **Information für Kinder, Jugendliche und Menschen mit Behinderungen sowie deren Umfeld**

Zu einem ganzheitlichen und funktionierenden Schutzkonzept gehört es, dass die Adressat\_innen über das Schutzkonzept informiert sind. Für Kinder braucht es beispielsweise anderes Aufklärungs- und Informationsmaterial als für Jugendliche. Für Menschen mit Behinderungen wiederum muss dieses Material zielgruppenspezifisch und barrierefrei sein. Es sollten auch zielgruppenspezifische Notrufnummern und Onlineberatungsangebote bekannt gemacht werden. Die Niedrigschwelligkeit der methodisch-didaktischen Aufbereitung aller Materialien muss sichergestellt werden.

## Qualifizierung

Jede/r hauptamtliche und ehrenamtliche Mitarbeiter\_in, jede/r ehrenamtlich Aktive sowie jedes Mitglied in verantwortlicher Funktion muss zur Prävention von sexueller Gewalt über ein seiner/ihrer jeweiligen Verantwortung entsprechendes Fachwissen verfügen. Dazu gehört Grundwissen über Sexualität und über die (sexuelle) Entwicklung. Dazu zählen weiterhin die Kenntnis von Signalen, bei denen sexualisierte Gewalt als mögliche Ursache in Betracht gezogen werden sollte sowie Kenntnisse über die Strategien von Täter\_innen. Über diese Kenntnisse hinaus gehört zur Qualifikation auch eine wertschätzende Haltung gegenüber dem Recht aller Menschen – mit und ohne Behinderung – auf Nähe und Sexualität.

Alle hauptamtlichen und ehrenamtlichen Mitarbeiter\_innen, jede/r ehrenamtlich Aktive sowie alle Mitglieder in verantwortlicher Funktion sollten über eine ihrer jeweiligen Verantwortung entsprechende Handlungskompetenz verfügen, das heißt, sie sollten sowohl Methoden der Prävention sexualisierter Gewalt kennen und anwenden als auch Maßnahmen der Intervention einleiten können. Ebenso muss die Entwicklung einer fachlich adäquaten Haltung im Nähe- und Distanzverhalten und im Umgang mit Machtgefälle oder Abhängigkeit Gegenstand der Qualifizierung sein. Wichtig ist, dass alle haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter\_innen, jede/r ehrenamtlich Aktive sowie jedes Mitglied in verantwortlicher Funktion seine/ihre eigenen Haltungen und Kompetenzen ständig reflektieren und bei Bedarf Unterstützung und kollegiale oder externe Beratung in Anspruch nehmen. Bei Mitarbeitern\_innen in Einrichtungen, Angeboten und Diensten, die ihre Tätigkeit neu aufnehmen, muss jeweils geklärt werden, welche Kenntnisse sie bereits mitbringen und welche Qualifizierungsbedarfe bestehen.

Die in den Einrichtungen, Angeboten, Diensten sowie Gemeinschaften bereits bestehenden Fortbildungskonzepte müssen auf die Themen Sexualpädagogik/Sexualerziehung, sexualisierte Gewalt sowie Methoden und Ansätze der Prävention und Intervention überprüft und bei Bedarf entsprechend angepasst werden. Der themenspezifische Wissenserwerb muss zur Ausbildung zum/zur Jugendleiter\_in sowie zur Ausbildung für ehrenamtliche Führungskräfte gehören. In der Ausbildung zum/zur Jugendleiter\_in müssen die spezifischen Themen als Ausbildungsmodul

implementiert werden. Alle hauptamtlichen und ehrenamtlichen Mitarbeiter\_innen, alle ehrenamtlich Aktiven sowie alle Mitglieder in verantwortlicher Funktion müssen in regelmäßigen Abständen an Fort- und Weiterbildungen zum Thema Prävention von und Intervention bei sexualisierter Gewalt teilnehmen. Regelmäßige themenbezogene Fort- und Weiterbildungen erhöhen die Handlungskompetenz und verstärken den präventiven Charakter des Schutzkonzeptes.

## Transparenz, Klarheit, Beteiligung

Konsequente Prävention bedarf einer ebenso konsequent durchgesetzten transparenten und klaren Struktur in den Einrichtungen, Angeboten, Diensten sowie Gemeinschaften. Dazu gehört, dass Kompetenzen, Verantwortlichkeiten, Zuständigkeiten und Aufgaben eindeutig und zielgruppengerecht dargestellt werden. In den Einrichtungen, Angeboten und Diensten muss der verbindliche und fachlich reflektierte Umgang mit Nähe und Distanz gegenüber den Adressaten\_innen der Angebote, dem Kollegium sowie den Angehörigen der Adressaten\_innen transparent gemacht werden. In den Gemeinschaften muss durch Fortbildung und Aufklärung ein verstärktes Bewusstsein für die Gefahren sexualisierter Gewalt geschaffen werden. Alle Gremien des Deutschen Roten Kreuzes müssen sich mit dieser Thematik befassen, um einen Prozess der Enttabuisierung im Gesamtverband und in der Gesellschaft anzustoßen.

Für alle Kinder, Jugendlichen und Menschen mit Behinderungen sowie deren Angehörige, zum Beispiel Eltern, muss nachvollziehbar sein, welche Regeln und welcher Verhaltenskodex gelten, wo sie bei Bedarf Unterstützung bekommen und wo sie sich beschweren können.

Eine wichtige Rolle spielt hierbei die Partizipation, das heißt das Recht, sich an Diskussions- und Entscheidungsprozessen in den Einrichtungen, Angeboten, Diensten sowie Gemeinschaften zu beteiligen und die eigenen Belange einzubringen. Durch fest verankerte Gremien und Verfahren zur Mitsprache, aber auch durch die Umsetzung von Beteiligung in pädagogischen Interaktionen entsteht das Vertrauen, sich bei Problemen und Beschwerden über unangemessenes Verhalten anderer an die Verantwortlichen wenden zu

können und von ihnen ernst genommen zu werden. Beteiligungschancen beziehen sich sowohl auf Kinder, Jugendliche und Menschen mit Behinderungen, Sorgeberechtigte und Angehörige als auch auf Haupt- und Ehrenamtliche.

Die Sicherung von ausreichend differenzierter sprachlicher Verständigung aller Beteiligten ist unabdingbarer Bestandteil von Transparenz und Beteiligung. Dies kann erfordern, in wichtigen Kommunikationssituationen Sprachmittler hinzuzuziehen. Partizipation muss als Recht in den Regelwerken, wie beispielsweise Verträge, Konzeptionen, Hausordnungen verankert werden.

## **Adressatenspezifik unter Vielfaltsgesichtspunkten**

Alle Aktivitäten müssen sich an Vielfaltsgesichtspunkten orientieren. Das soziale Umfeld, insbesondere die Angehörigen (zum Beispiel Eltern, Geschwister) müssen mitbedacht werden. Prävention sexualisierter Gewalt wird von sozialen, kulturellen und ethischen Faktoren beeinflusst. Kulturelle Werte und Normen, zum Beispiel bezogen auf die Intimsphäre oder das Recht des Kindes auf Autonomie, können sehr unterschiedlich sein. Prävention und Intervention müssen kultursensibel und barrierefrei sein und unterschiedliche sexuelle Orientierungen und Genderaspekte berücksichtigen. Bei der Erstellung von Informationsmaterialien, bei Partizipationsmöglichkeiten, dem Beschwerdeverfahren und der Intervention muss die Zielgruppe unter Vielfaltsaspekten differenziert betrachtet werden; dazu zählen unter anderem der Entwicklungsstand des Menschen, das Geschlecht, das Alter oder die Sprache.

## **Verfahrensweise zum Umgang mit Verdachtsfällen und Vorfällen**

### **Beschwerdemanagement und Vertrauenspersonen**

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.

Zum Beschwerdemanagement gehören fachlich qualifizierte Ansprechpersonen innerhalb und außerhalb des Verbandes. An diese Vertrauenspersonen können sich Kinder, Jugendliche, Menschen mit Behinderungen, deren Angehörige und ebenso alle Haupt- und Ehrenamtlichen des Deutschen Roten Kreuzes wenden. Dies muss in allen Fällen vermuteter, beobachteter oder selbst erlebter sexualisierter Gewalt innerhalb des Deutschen Roten Kreuzes möglich sein. So kann verhindert werden, dass beispielsweise aus Angst vor einer falschen Verdächtigung oder aus Angst vor Mobbing die Beobachtungen für sich behalten werden.

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

Die Ansprechperson im internen Beschwerdemanagement muss in der Wahrnehmung dieser Funktion von der Bindung an den Dienstweg und von der Weisungsgebundenheit befreit sein, um ihre Rolle erfüllen zu können. Diese Person sollte in Fragen des Schutzes vor sexualisierter Gewalt nachweislich qualifiziert sein.

Externe Ansprechpersonen sind deshalb so wesentlich, weil sie durch ihre Unabhängigkeit vom DRK eher aktiv werden und aus rein fachlicher Perspektive beraten können, zum Beispiel wenn es um die Entscheidung für eine Strafanzeige geht. Für die Betroffenen ist von zentraler Bedeutung, dass ihnen geglaubt wird und sie ernst genommen werden, denn häufig geben sie sich die Schuld an dem Geschehenen.

Eine Möglichkeit für eine externe Ansprechperson kann zum Beispiel eine Ombudsperson sein, das heißt eine unabhängige Vertrauensperson, die nicht im DRK arbeitet. Eine andere Möglichkeit ist die Zusammenarbeit mit einer Fachberatungsstelle, die im Rahmen einer Kooperationsvereinbarung mit dem Verband als externer Ansprechpartner zur Verfügung steht. Entscheidend ist, dass ein realer, niedrighschwelliger und vertrauensvoller Zugang zu dieser Ansprechperson

möglich ist. Dieser kann zum Beispiel hergestellt werden, indem die Ansprechperson regelmäßig offene Sprechstunden für die Einrichtungen, Angebote, Dienste sowie für die Gemeinschaften anbietet oder indem eine kostenfreie Telefonnummer dieser Ansprechperson bekannt gemacht wird.

## Verfahrensregeln

Um einer Dramatisierung, aber auch einer Bagatelisierung jeglicher Formen von sexualisierter Gewalt und einer Eskalation institutioneller Dynamiken bei deren Aufdeckung vorzubeugen, müssen verbindliche und professionelle Verfahrensregeln festgelegt werden. Die vom Bundesverband zu entwickelnden Musterverfahrensweisungen können in Abstimmung mit einer speziell qualifizierten Fachberatung für die jeweiligen Gemeinschaften, Einrichtungen, Angebote und Dienste modifiziert werden.

In den Einrichtungen, Angeboten und Diensten müssen die Verfahrensregeln allen Mitarbeiter\_innen bereits im Einstellungsverfahren vorgelegt werden. In den Gemeinschaften müssen die Verfahrensregeln im Zuge der Selbstverpflichtungserklärung den jeweiligen ehrenamtlich Aktiven vorgelegt werden.

Die Verfahrensweise sollte unter anderem verbindlich und schriftlich festlegen:

- die Verpflichtung aller Mitarbeiter\_innen und ehrenamtlich Aktiven, bei der Vermutung von sexualisierter Gewalt entweder die Leitung oder eine vorab benannte Ansprechperson innerhalb oder außerhalb der Einrichtung, des Angebotes, Dienstes und der Gemeinschaft zu informieren,
- die Verpflichtung aller Mitarbeiter\_innen und ehrenamtlich Aktiven, Beobachtungen, Aussagen von Zeugen\_innen sowie Inhalte von Gesprächen zum Verdacht schriftlich festzuhalten und dabei Beobachtungen zu trennen von Interpretationen. Alle Dokumentationen sind gesichert aufzubewahren.
- Wie in diesen Fällen die datenschutzrechtlichen Bestimmungen und strafrechtliche Schweigepflicht einzuhalten sind,
- das Recht aller Mitarbeiter\_innen und aller ehrenamtlich Aktiven, sich im Falle einer Vermutung, eines Verdachts oder eines Übergriffs von einer externen Fachberatungsstelle, der internen Ansprechperson auf Landesverbandsebene beziehungsweise auf Bundesverbandsebene beraten zu lassen,
- klare Vorgaben zur Sicherung des Opferschutzes,
- klare Vorgaben zur Wahrung der Fürsorgepflicht innerhalb der Einrichtungen, Angebote und Dienste gegenüber einer/einem beschuldigten/beschuldigtem Mitarbeiter\_in, um Vorverurteilungen zu vermeiden, beziehungsweise innerhalb der Gemeinschaften Vorverurteilungen gegenüber einer/einen beschuldigten ehrenamtlich Aktiven durch die Leitung zu vermeiden,
- die Verpflichtung der Leitung oder des Trägers zur Abklärung von Verdachtsmomenten,
- die Verpflichtung der Leitung, in Fällen von strafrechtlich relevanten Formen der Gewalt sofort den Träger, die höhere Verbandsebene und in jedem Fall den Bundesverband zu informieren,
- klare Vorgaben, wer wann Strafanzeige erstattet (Grundsätzlich kann jede Person Anzeige erstatten, die Kenntnis von sexualisierter Gewalt an Menschen hat. Die Anzeige kann schriftlich oder mündlich erfolgen und ist an keine bestimmte Form gebunden. Sie muss bei jeder Polizeidienststelle oder bei der Staatsanwaltschaft entgegengenommen werden.),
- Regelungen, wer wen, wann und wie informiert (die Mitarbeitenden, die ehrenamtlich Aktiven, die Eltern, die Personensorgeberechtigten, das örtliche Jugendamt etc.),
- die klare Trennung zwischen Krisenmanagement, therapeutischen Interventionen und der Begleitung der Opfer im Strafverfahren,
- die Sicherstellung von (therapeutischen) Unterstützungsangeboten und Prozessbegleitung des Opfers, zum Beispiel durch eine Weitervermittlung an eine entsprechend qualifizierte Stelle,

- unterstützende Angebote für die aufdeckenden Kollegen\_innen bzw. ehrenamtlich Aktiven, zum Beispiel externe Supervision, Übernahme der Kosten für einen anwaltlichen Zeugenbeistand,
- unterstützende Angebote für die Teamkollegen\_innen übergreifiger Mitarbeiter\_innen beziehungsweise ehrenamtlich Aktiven, zum Beispiel Nachsorge, Aufarbeitung, Supervision und
- die Aufarbeitung des Falls innerhalb der Untergliederung.

### **Verbandsinterne und externe Vernetzung mit Einrichtungen für Prävention und Schutz**

Einrichtungen, Angebote, Dienste für Kinder, Jugendliche und Menschen mit Behinderungen sowie die Gemeinschaften müssen sich vernetzen, damit ihre Schutzkonzepte präventiv wirken können. Eine gute Vernetzungsstruktur bietet den Mitarbeitern\_innen und ehrenamtlich Aktiven die Möglichkeit, ihre Präventions- und Interventionskonzepte zu reflektieren und weiterzuentwickeln sowie die spezifischen Fachkompetenzen zu bündeln.

Über eine gute gegenseitige Kenntnis und Kooperationsabsprachen wird sichergestellt, dass die Betroffenen schnell Unterstützung bekommen. Durch gegenseitige gute Kenntnis der Arbeit und durch Kooperationsabsprachen kann auch Betroffenen über eine gezielte und unterstützte Weitervermittlung schnell Hilfe angeboten werden.

Innerhalb des Verbandes soll das DRK eine transparente Vernetzungsstruktur zum Thema sexualisierte Gewalt aufweisen. Der/die Ansprechpartner\_in auf Landesverbandsebene (siehe Standard 7) verfügt über eine humanwissenschaftliche Hochschulausbildung und eine entsprechende Zusatzqualifikation. Diese hauptamtliche Person muss mindestens gleichberechtigt für das Ehrenamt in den Gemeinschaften zuständig sein. Sie unterstützt die Verantwortlichen dabei, die Standards auf die verschiedenen Aufgabenfelder hin zu konkretisieren und sie umzusetzen. Sie prüft, auf welchen Ebenen ein Netzwerk von Vertrauenspersonen für den haupt- und/

oder ehrenamtlichen Bereich notwendig ist, und sie muss dieses aufbauen und koordinieren.

Im Bundesverband ist eine hauptamtliche Person mit Hochschulausbildung und entsprechender Zusatzqualifikation und mit einem ausgewiesenen Stellenanteil für das Thema, die Koordinierung der Umsetzung der DRK-Standards, die Verbreitung guter Praxis und für die kollegiale Beratung der Landesverbände zuständig.

Insbesondere im regionalen Kontext ist für Einrichtungen, Angebote, Dienste und die Gemeinschaften der Kontakt mit externen Akteuren wie den Strafverfolgungsbehörden, Jugendämtern, Familiengerichten, medizinischen Angeboten und Fachberatungsstellen wichtig. Für eine Vernetzung können beispielsweise Arbeitskreise gebildet werden. Untereinander geschlossene Kooperationsvereinbarungen verdeutlichen die Aufgabenbereiche und Schnittstellen zu den Institutionen und erleichtern die Zusammenarbeit.

### **Rahmenbedingungen, Sicherung der erforderlichen Ressourcen**

Die Erarbeitung und die Implementierung eines Schutzkonzeptes und der dazugehörigen Standards bedürfen verschiedener Ressourcen im haupt- und ehrenamtlichen Bereich. Erforderliche Ressourcen sind:

- persönliche Ressourcen, unter anderem fachliche Qualifizierung, persönliche Eignung für Beratungen, für Netzwerkarbeit etc.,
- personelle Ressourcen, unter anderem festangestelltes Personal, Dozenten\_innen für die Fortbildungen, Berater\_innen für den fachlichen Blick von außen auf Konzepte und deren Umsetzung,
- zeitliche Ressourcen bei allen an der Umsetzung der Standards beteiligten Ehren- und Hauptamtlichen,
- materielle Ressourcen, unter anderem Beratungsräume, Computer, Telefon und Internetanschluss,

- finanzielle Ressourcen, unter anderem Personal- und Honorarmittel, Auslagenersatz für Ehrenamtliche, Sachkosten für Informationsmaterialien, für die Arbeit in den Vernetzungsstrukturen, für die Öffentlichkeitsarbeit, für Fortbildungsveranstaltungen,
- die Implementierung der Standards in den Gemeinschaften muss durch eine für das Ehrenamt zur Verfügung stehende hauptamtliche Fachkraft mit einem ausgewiesenen Stellenanteil unter Einbeziehung der ehrenamtlich Aktiven organisiert werden.

## Öffentlichkeitsarbeit zum Schutzkonzept

Öffentlichkeit setzt sich immer aus unterschiedlichen Zielgruppen zusammen. Das heißt, dass das Schutzkonzept, die damit verbundene Haltung zur Prävention von sexualisierter Gewalt wie auch bestimmtes Faktenwissen über sexualisierte Gewalt innerhalb des DRK gegenüber den Adressaten\_innen der Angebote, bei allen Mitarbeitenden und Aktiven und ebenso in der Fachwelt sowie in der breiten Bevölkerung bekannt gemacht werden sollten. Dabei ist

wichtig, dass eine sachliche Berichterstattung und Aufklärungsarbeit in verschiedensten Formen geleistet wird. Durch eine verbandsinterne Öffentlichkeitsarbeit können die haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter\_innen, ehrenamtlich Aktiven sowie jedes Mitglied in verantwortlicher Funktion über den Stand der Implementierung informiert werden und sich so möglichst gut damit identifizieren. Für die Adressaten\_innen ist es wichtig, von dem Verhaltenskodex und der Selbstverpflichtung, denen sich die Haupt- und Ehrenamtlichen verpflichtet fühlen, Kenntnis zu erhalten sowie Informationen über Beteiligungs- und Beschwerdewege zu bekommen.

Mit der allgemeinen Öffentlichkeitsarbeit, die sich an die Fachwelt und die Bevölkerung richtet, kann die Enttabuisierung des Themas unterstützt werden. Hilfesuchende und Betroffene können so informiert werden, wo sie Beratungs- und Unterstützungsangebote finden. Durch die Bereitstellung von Informationen für die Öffentlichkeit kann auch dazu beigetragen werden, potenziellen Tätern\_innen zu verdeutlichen, dass sexualisierte Gewalt im DRK kaum noch möglich sein wird, ohne aufzufallen und aufgedeckt zu werden. Daher ist es beispielsweise wichtig, auf mögliche Strategien von Tätern\_innen aufmerksam zu machen.

## 3.3 Sicherung der Verbindlichkeit

Die Implementierung der DRK-Standards gegen sexualisierte Gewalt trägt dazu bei, einen langfristigen und nachhaltigen Schutz von Kindern, Jugendlichen und Menschen mit Behinderungen vor sexualisierter Gewalt in unseren Einrichtungen, Angeboten, Diensten und Gemeinschaften zu befördern. Damit die Standards konsequent umgesetzte tägliche Praxis werden, ist ihre strukturelle Verankerung notwendig. Möglichkeiten dazu sind im Folgenden benannt.

### Arbeitsverträge in Einrichtungen, Angeboten und Diensten

Arbeitsverträgen mit Beschäftigten, die Umgang mit Kindern, Jugendlichen und Menschen mit

Behinderungen beziehungsweise haben werden, sollten Qualitätsstandards der Einrichtung, Verfahrensregeln zum Umgang mit Übergriffen und strafrechtlich relevanten Formen sexualisierter Gewalt, die Selbstverpflichtung zur Einhaltung des Verhaltenskodexes sowie entsprechende Dienstweisungen als Anlage beziehungsweise als Zusatzvereinbarung hinzugefügt werden.

Es empfiehlt sich, solche Arbeitnehmer\_innen schriftlich versichern zu lassen, dass er/sie wegen einschlägiger Straftaten – die im Einzelnen konkret benannt sein müssen – nicht verurteilt wurde und dass derzeit gegenüber ihm/ihr auch keine Ermittlungen wegen eines solchen Verdachts eingeleitet wurden. Ergänzt werden könnte dies durch den Passus, dass der/die Arbeitnehmer\_in zur Kenntnis nimmt, dass eine

insoweit unzutreffende Angabe, arbeitsrechtliche Maßnahmen bis hin zur Beendigung seines/ihrer Arbeitsverhältnisses zur Folge haben kann.

Auch mit Praktikanten\_innen, Teilnehmern\_innen an einem Freiwilligendienst und mit ehrenamtlichen Mitarbeitern\_innen, die Umgang mit dem benannten Personenkreis haben beziehungsweise haben werden, sollten differenzierte schriftliche Vereinbarungen zum angemessenen Verhalten getroffen werden.

### **Freistellungen für interne Ansprechpartner\_innen in Einrichtungen, Angeboten und Diensten**

Die internen Ansprechpartner\_innen gemäß Standard 6 sollten entsprechend ihren Aufgaben und ihren zeitlichen Kapazitäten für die Erfüllung dieser Aufgaben von ihrer sonstigen Tätigkeit freigestellt werden. Damit wird die Aufgabe im Rahmen des Schutzkonzeptes wertgeschätzt und erhält auch gegenüber dem Team den nötigen Stellenwert.

### **Hausordnungen in Einrichtungen, Angeboten und Diensten**

In der Hausordnung der Einrichtung oder ähnlichen Schreiben und Aushängen sollten das Recht auf Schutz vor sexualisierter Gewalt aller Adressaten\_innen und das Verbot der Ausübung sexualisierter Gewalt verschriftlicht und dadurch sichtbar gemacht werden. Dies sollte in den Kontext von allgemeinem Gewaltschutz gesetzt werden.

### **Dienstanweisungen in Einrichtungen, Angeboten und Diensten**

Im Rahmen von Dienstanweisungen haben die Träger oder die Leitungskräfte die Möglichkeit, Verhaltensanweisungen zu geben, die arbeitsrechtliche Verbindlichkeit haben. Dienstanweisungen sollten in schriftlicher Form vorliegen und jedem/jeder Mitarbeitenden zugänglich gemacht werden. Die Dienstanweisungen bieten eine Unterstützung für einen

grenzachtenden Umgang in den Einrichtungen gegenüber den Adressaten\_innen durch die Mitarbeitenden sowie zwischen den Mitarbeitenden.

**Beispiel:** Dienstanweisung zur Wahrung einer fachlich adäquaten Distanz durch Mitarbeiter\_innen im Kontakt mit Kindern, Jugendlichen und Menschen mit Behinderungen

*Alle Mitarbeitenden sind verpflichtet, (...) die individuellen und kulturellen Schamgrenzen und das Recht jedes Menschen auf (sexuelle) Selbstbestimmung zu achten, (...) Räume, in denen sie sich mit Kindern, Jugendlichen oder Menschen mit Behinderungen befinden, nicht abzuschließen, sodass diese jederzeit von außen durch Dritte geöffnet werden können, (...) Körperkontakt ohne klare fachliche Indikation zu vermeiden, (...) Verwandtschaftsverhältnisse und Privatkontakte zu den Kindern, Jugendlichen, Menschen mit Behinderungen oder deren Familien im Team offenzulegen, (...) im Falle von Verstößen von Kollegen\_innen gegen diese Dienstanweisung diese im Team bzw. gegenüber der Leitungsperson oder einer externen Ansprechperson zu benennen und Möglichkeiten eines weiteren Vorgehens zu reflektieren.*

**Beispiel:** Eine weitere Dienstanweisung kann die Verpflichtung regeln, dem Arbeitgeber zu melden, wenn wegen Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung gegen den/die Arbeitnehmer\_in ermittelt wird.

### **Verträge mit Adressaten\_innen oder deren Vertretern\_innen in Einrichtungen, Angeboten und Diensten**

Bei Vertragsabschlüssen sollten die Vertragspartner schriftliche Informationen darüber erhalten, welche Partizipations- und Beschwerdemöglichkeiten es gibt.

### **Aufnahme in Richtlinien und Regelungen des Verbands**

Im Verband gibt es auf allen Ebenen – Bundesverband, Landesverbände, Bezirksverbände, Kreisverbände



und Ortsvereine – sehr viele unterschiedliche Regelungen zu den verschiedenen haupt- und ehrenamtlichen Aufgaben. Das sind zum Beispiel Rahmenregelungen, Richtlinien, Ausführungsbestimmungen, Dienstanweisungen sowie Ausbildungsordnungen und -programme. Die Umsetzung einzelner Standards sollte, wo sinnvoll und möglich, durch Aufnahme von Regelungen und Inhalten in bestehende Regelungen abgesichert werden. Gegebenenfalls sollten gesonderte Regelungen erlassen werden.

### **Wiederkehrende Behandlung und Evaluation**

Eine wiederkehrende Behandlung des Themas in den Gremien des Verbandes auf Bundes-, Landes-, Bezirks- und Kreisebene trägt zur Sicherung der Verbindlichkeit bei. Eine konsequente Einforderung von Selbstverpflichtungserklärungen sowie das Bekanntmachen und Einhalten von Verfahrensregeln tragen ebenfalls zur Sicherung der Verbindlichkeit bei.

## 4 Quellen

Um eine bessere Lesbarkeit des Textes zu gewährleisten und da der Leitfaden keinen Anspruch auf wissenschaftliche Vollständigkeit erhebt, wurde auf Quellenverweise im Text verzichtet. Aus den folgenden Büchern, Broschüren und Handreichungen haben wir Anregungen entnommen. Wir danken den Verfassern\_innen und Herausgebern\_innen für ihre Anregungen.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: Zwischenbericht des Runden Tisches „Sexueller Kindesmissbrauch“. Berlin, 1. Dezember 2010.

Deutsches Jugendinstitut: Sexualisierte Gewalt durch Professionelle in Institutionen In: IzKK-Nachrichten, Heft 1/2007, München.

Deutsches Rotes Kreuz Generalsekretariat (Hrsg.): Schutz von Jugendlichen in der Jugendsozialarbeit vor Grenzverletzungen durch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Berlin 2007.

Paritätischer Wohlfahrtsverband, Landesverband Berlin e. V.: Mädchen und Jungen vor sexueller Gewalt in Institutionen schützen. Berlin, 2010.

Schütze, Matthias: Sexualisierte Gewalt als Herausforderung der Jugendhilfe. Grin Verlag für akademische Texte, München 2007.

Verband Christlicher Pfadfinderinnen und Pfadfinder: AKTIV! gegen sexualisierte Gewalt. Eine Handreichung für Verantwortungsträgerinnen und -träger im VCP. Kassel, Oktober 2010.

Zinsmeister, Julia: Strafrechtliche Reaktionsweisen. In: Fegert, Jörg; Wolff, Mechthild (Hrsg.): Sexueller Missbrauch durch Professionelle in Institutionen. Juventa Verlag, Weinheim und München 2006, 2. Auflage, ab S. 133.



**www.DRK.de**

**Deutsches Rotes Kreuz  
Präsidium**

Carstennstraße 58  
12205 Berlin  
<http://www.drk.de>

© 2012 Deutsches Rotes Kreuz e.V., Berlin

Art.-Nr. 883 761

