



Handlungsleitfaden gegen sexualisierte Gewalt im DRK-Landesverband Westfalen-Lippe

Inhalt

1.	Vorwort	3
2.	Leitbild zum Umgang mit sexualisierter Gewalt	4
3.	Definition und rechtliche Grundlagen	5
4.	Risiko und Potentialanalyse	7
5.	Präventionsstruktur des DRK-Landesverbandes WestfalenLippe e.V.	7
6.	Personalvorgaben	9
7.	Beschwerdemanagement	10
8.	Intervention	10
9.	Aufarbeitung	10
10.	Vorgaben zur Qualitätssicherung der Schutzmaßnahmen	11
11.	Anlage Verzeichnis ausgewählter Fachberatungsstellen	12
12.	Anlage Methode für Partizipation: Verhaltensampel	13
13.	Anlage Risiko und Potentialanalyse	14
14.	Anlage Beschwerdemanagement	14
15.	Anlage Täter*innenstrategie	15
16.	Anlage Umgang mit erweiterten Führungszeugnissen	17
17.	Anlage 8 Standards zum Schutz vor sexualisierter Gewalt	19
18.	Anlage Kurzerklärung: Verhaltenskodex des Landesverbandes	21
19.	Anlage Selbstverpflichtungserklärung	21
20.	Anlage Besonderheit zum Ehrenamt – Jugendrotkreuz	22
21.	Anlage Besonderheiten zum Ehrenamt – Rotkreuzgemeinschaft	24
22.	Anlage Besonderheiten zum DRK-Angebotsbereich Kinder und Jugendliche	25
23.	Anlage Besonderheiten zum DRK-Angebotsbereich Menschen mit Behinderung	31
24.	Anlage Besonderheiten zum DRK-Angebotsbereich Migration	33
25.	Anlage Besonderheiten zum DRK-Angebotsbereich Senior*innen	34
26.	Anlage Musterverfahrensablauf bei Verdachtsfällen	35
	Impressum	36

1. Vorwort

Das Deutsche Rote Kreuz ist Teil einer weltweiten Gemeinschaft von Menschen in der internationalen Rotkreuz und Rothalbmondbewegung, die es sich zur Aufgabe gemacht hat, menschliches Leid zu lindern. Wir setzen uns uneingeschränkt für einen Schutz vor sexualisierter Gewalt innerhalb und außerhalb unserer Gemeinschaft ein.

Dieser Handlungsleitfaden wurde für den DRK-Landesverband WestfalenLippe e.V. entwickelt, um den durch den DRK-Präsidialrat im Jahre 2012 beschlossenen verbindlichen 8 Standards zur Prävention von und Intervention bei sexualisierter Gewalt gerecht zu werden und das im Jahre 2014 auf der Landesversammlung beschlossene Handlungskonzept zur Prävention von sexualisierter Gewalt im DRK-Landesverband WestfalenLippe e.V. zu aktualisieren. Handlungsbedarf für diesen Leitfaden ergab sich unter anderem aufgrund einer anonymen Befragung der 37 DRK-Kreisverbände im Frühjahr 2024, welche erhebliche Defizite im Umgang mit sexualisierter Gewalt in unserem Landesverbandsbereich offenlegte.

Der Handlungsleitfaden soll alle Beteiligten befähigen, die Rotkreuzgemeinschaften, die DRK-Einrichtungen und Durchführungsstätten von Angeboten zu einem sicheren Ort für alle Menschen zu machen. Die Grundwerte des DRK verpflichten hierzu. Auch der Gesetzgeber fordert auf, Maßnahmen zu ergreifen, allen Menschen im Roten Kreuz, insbesondere vulnerablen Gruppen wie Kindern, Jugendlichen, Senior*innen, Migrant*innen, Menschen mit Behinderung und anderen Schutzbedürftigen den bestmöglichen Schutz zu bieten.

Dieses Dokument verpflichtet alle Kreisverbände, Ortsvereine und alle Einrichtungen, die im Namen des DRK ehren oder hauptamtlich tätig sind, gemäß des DRK-

Standards¹ individualisierte Schutzkonzepte zu entwickeln und zu etablieren. Diese enthalten zum einen Präventionsmaßnahmen, um das Risiko für Grenzverletzungen zu verringern. Zum anderen zeigen sie Interventionsmaßnahmen auf, um Betroffene bei Grenzverletzungen bestmöglich zu unterstützen und weitere Gewalt abzuwenden. Im Haupt- sowie Ehrenamt sollen die Besonderheiten der angepassten Schutzkonzepte, sowohl Mitarbeitenden als auch Klientel, Handlungssicherheit beim Umgang mit Grenzverletzungen jeder Art geben. Die Etablierung und Überarbeitung dieser Schutzkonzepte sind als dynamischer Prozess zu verstehen, der darauf abzielt, die Risiken für Gewalt, Diskriminierung und andere Grenzverletzungen in den Gliederungen zu reduzieren. Auf diese Weise soll eine Kultur der Achtsamkeit etabliert und gelebt werden, in der alle Rotkreuzler*innen sich sicher und wohl fühlen sowie die Handlungsweisen zum Umgang mit diesem sensiblen Thema kennen und nicht wegsehen, wenn ein Verdacht entsteht oder sich ein Vorfall ereignet.

Für die Erstellung, Etablierung und Umsetzung effektiver Schutzmaßnahmen werden in diesem Handlungsleitfaden verpflichtende Vorgaben definiert. Zur Erfüllung dieser Vorgaben verpflichten sich alle DRK-Kreisverbände sowie die Geschäftsstelle des Landesverbandes, dass alle Angebote und untergeordneten Gliederungen den bestmöglichen Schutz vor sexualisierter Gewalt sowohl für ihre Klientel als auch ihre Mitarbeitenden im Haupt und Ehrenamt ermöglichen.

Die Anlagen dieses Dokuments beinhalten vertiefende Informationen und Erläuterungen zu Besonderheiten einzelner Angebotsbereiche des DRK. Darüber hinaus sind Arbeitshilfen für die Erstellung und Überarbeitung individualisierter Schutzkonzepte zu finden. Die DRK-Kreisverbände unterziehen sich in der Revision einer Konzept-Überprüfung.

¹Siehe Anhang „8 DRK-Standards zum Schutz vor sexualisierter Gewalt“

2. Leitbild zum Umgang mit sexualisierter Gewalt

„Der würdevolle und respektvolle Umgang ist für uns Verpflichtung und gleichzeitig Garant für eine zugewandte Haltung, um Inklusion, Integration, Teilhabe und Normalität erlebbar zu machen.“²

Trotz aller präventiven Maßnahmen ist sexualisierte Gewalt nicht zu 100% auszuschließen. Ziel aller Maßnahmen ist es, das Risiko so weit wie möglich zu reduzieren. Dies wird durch die Etablierung einer Kultur der Achtsamkeit geschaffen. Diese Kultur bildet das Fundament aller Maßnahmen und ist Ausdruck der DRK-Verbandsethik. Sichtbar wird dies im Verhaltenskodex (DRK-Standard³). Dieser ist in allen Untergliederungen zu kommunizieren, in vorhandenen Strukturen zu verankern und seine Inhalte sind ganzheitlich umzusetzen. Der Kodex ist von zentraler Bedeutung für den Erfolg der DRK-Strategie.

Zu diesem Leitbild gehört eine eindeutige Null-Toleranz-Haltung gegenüber jeder Form von sexualisierter Gewalt. Dies bedeutet, dass objektive Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung (§ 174/184 des deutschen Strafgesetzbuches), aber auch nicht strafrechtlich verfolgbare sexuelle Grenzverletzungen in keiner Weise geduldet werden. Derartiges Verhalten wird in standardisierten Verfahren geahndet, aufgearbeitet und unter keinen Umständen bagatellisiert oder verschwiegen. Auch vermeintlich sowie tatsächlich unbeabsichtigte Grenzverletzungen werden ernst genommen, indem das Gespräch gesucht und ein besserer Umgang für alle Beteiligten erzielt wird.

Sexualisierte Gewalt anzusprechen und zu thematisieren ist häufig tabuisiert. Mit diesem Tabu kann nur ge-

brochen werden, wenn im DRK gemeinsam aufgeklärt, hingesehen und gehandelt wird. Auch die selbstverständliche Umsetzung verbandlicher Grundprinzipien wie der Partizipation (DRK-Standard⁵) und der Etablierung eines Beschwerdemanagements (DRK-Standard⁶) gehören zum Haltungsbekenntnis. Entscheidend ist das Verständnis von Prävention als Lebens sowie Alltagsprinzip. Es ist prozesshaft, aber nicht als abschließbares Projekt zu verstehen.

Ein weiterer entscheidender Grundsatz für das Leitbild ist das Recht auf Hilfe. Alle Menschen haben das Recht auf angemessene Hilfe in Notlagen. Auch eine helfende Person hat das Recht auf Hilfe und das uneingeschränkte Recht, sich jederzeit anonym bei einer externen Fachberatungsstelle in Fragen des Umgangs mit Betroffenheit, Prävention und Intervention bei sexualisierter Gewalt in Kontexten des DRK beraten zu lassen.

Mit der Etablierung eines individualisierten Schutzkonzeptes wird ein Zeichen gegen sexualisierte Gewalt und für die Sensibilisierung im Umgang mit sexualisierter Gewalt sowie die sexuelle Selbstbestimmung und den Schutz von individuellen Grenzen eines jeden Menschen gesetzt.



²Auszug aus unserem DRK-Leitbild, veröffentlicht unter: <https://kurzlinks.de/kj7s>

³Wir beziehen uns hier auf Verhaltenskodex des Landesverbandes <https://kurzlinks.de/tglh>

Leitbild



Verhaltenskodex



3. Definition und rechtliche Grundlagen

Menschlichkeit

Definition von sexualisierter Gewalt

Wenn von sexualisierter Gewalt, sexuellem Missbrauch oder aber von sexuellen Übergriffen gesprochen wird, was genau ist damit eigentlich gemeint? Gibt es eine allgemeingültige Definition?

Der Begriff „Sexualisierte Gewalt“

Der Begriff „Sexualisierte Gewalt“ setzt sich als wissenschaftlich richtige Bezeichnung zunehmend durch. Diese Begrifflichkeit macht deutlich, dass es sich in erster Linie um eine Gewalttat handelt, die mittels sexueller Übergriffe ihren Ausdruck findet. Sexuelle Handlungen werden instrumentalisiert, um Gewalt und Macht auszuüben. Dies unterscheidet sexualisierte Gewalt von körperlicher, psychischer und struktureller Gewalt.

Was ist sexualisierte Gewalt?

Sexualisierte Gewalt bezeichnet Handlungen, die das sexuelle Selbstbestimmungsrecht des Menschen verletzen. Sie können mit anzüglichen Bemerkungen und „Grabschen“ beginnen und bis hin zur Ausübung massiver körperlicher Gewalt gehen. Wir sprechen von sexualisierter Gewalt auch dann, wenn Autorität, Macht oder Vertrauen gegenüber einem Kind/Jugendlichen benutzt werden, um eigene sexuelle Bedürfnisse zu befriedigen. Dies muss nicht immer körperliche Spuren hinterlassen.

Sexueller Missbrauch von Kindern ist jede sexuelle Handlung, die an oder vor Mädchen und Jungen gegen deren Willen vorgenommen wird oder der sie aufgrund körperlicher, seelischer, geistiger oder sprachlicher Unterlegenheit nicht wissentlich zustimmen können. Die Täter*innen nutzen dabei ihre Macht und Autoritätsposition aus, um eigene Bedürfnisse auf Kosten des Kindes zu befriedigen (Bange/Deegener (1996).

Bei unter 14-Jährigen ist grundsätzlich davon auszugehen, dass sie sexuellen Handlungen nicht zustimmen können. Sie sind immer als sexualisierte Gewalt zu werten, selbst wenn ein Kind damit einverstanden wäre. (Zartbitter-Beratungsstelle gegen sexualisierte Gewalt, Münster)

Rechtliche Grundlagen

„Sexualisierte Gewalt kann von einzelnen Personen oder Gruppen ausgehen und gegen verschiedene Personen und Gruppen gerichtet sein. Sie kann zwischen Menschen des gleichen Geschlechts oder verschiedenen Geschlechts sowie zwischen Kolleg*innen im Haupt und Ehrenamt stattfinden.“

Durch deutsche Gesetze sowie internationale Konventionen ist neben den DRK-Grundsätzen eine rechtliche Verpflichtung gegeben, alle Beteiligten und besonders Schutzbefohlene vor Leid bestmöglich zu schützen. Die Erteilung einer Betriebserlaubnis und von Förderungseignungen hängen in vielen Bereichen bereits vom Vorhandensein eines Schutzkonzeptes ab. Dies wird auf alle Angebotsbereiche des DRK ausgeweitet werden.

Allgemeingültig für alle Bereiche des DRK und dementsprechend in allen individualisierten Schutzkonzepten essenziell sind das Grundgesetz, das deutsche Strafgesetzbuch sowie im Hauptamt das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG), welches inhaltlich in Bezug auf (sexuelle) Belästigungen am Arbeitsplatz auch auf das Ehrenamt übertragen wird. Im Folgenden sind Kurzerklärungen und die DRKHaltung zu den allgemeingültigen Gesetzestexten dargestellt.

Grundgesetz (GG)

Die Würde des Menschen ist unantastbar. Hierzu zählen das Recht auf Gewaltfreiheit, das Recht auf freie Entfaltung der eigenen Persönlichkeit, soweit die Rechte anderer dadurch nicht verletzt werden, und das Recht auf Gleichberechtigung aller Menschen. Die Aufklärung über das Recht eines jeden Menschen, würdevoll behandelt zu werden, wird als Teil unseres Schutzauftrages gesehen.

Strafgesetzbuch (StGB)

Alle Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung (§ 174184) – ob mit oder ohne Körperkontakt – werden durch Ermittlungsbehörden strafrechtlich bei einer Anzeige oder bei Officialdelikten wie sexuellem Missbrauch verfolgt. Es gilt die Ermittlungsbehörden in allen möglichen Wegen zu unterstützen. Einer Vertuschung, um vermeintlich den Ruf unserer Einrichtung wegen eines Ermittlungsverfahrens in den DRK-Reihen nicht

zu schädigen, ist vehement entgegenzutreten. Vertuschungsversuche werden geahndet. Der Opferschutz und die Aufklärung des Sachverhaltes stehen dabei an oberster Stelle.

Zu diesen Sexualstraftaten zählen u. a.:

- Sexuelle Übergriffe, sexuelle Nötigung und Vergewaltigung nach § 177 StGB
- Sexueller Missbrauch an Kindern bzw. Jugendlichen bzw. Schutzbefohlenen (auch in Pflegekontexten) nach §176 ff. StGB
- Sexuelle Belästigung (unerwünschtes sexuelles Berühren) nach §184i StGB
- Digitale Gewalt entsprechend der Verletzung des Intimbereichs durch Bildaufnahmen nach §184k StGB sowie unerwünschtes Verbreiten pornographischer Materials nach §184 StGB

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Auch wenn das AGG sich nur auf entgeltliche Tätigkeiten beschränkt, wird dieses Schutzgesetz aufgrund der Übereinstimmung zu den DRK-Grundsätzen auch für das Ehrenamt ausdrücklich anerkannt. Laut AGG darf niemand in einem Arbeits oder Dienstleistungskontext aufgrund seiner Sexualität, Geschlechtsidentität, Weltanschauung, Religion oder Behinderung diskriminiert werden. Niemand muss ein feindseliges Arbeitsklima aushalten. Niemand darf in einem Arbeits oder Dienstleistungskontext sexuell belästigt werden. Eine sexuelle Intention durch die grenzverletzende Person muss nicht gegeben sein. Hier entscheidet neben objektiven Kriterien auch das subjektive Empfinden der betroffenen Person.

Zu sexueller Belästigung am Arbeits bzw. Ehrenamtsort zählt u. a.:

- Unerwünschte sexualisierte Kommentare oder Witze
- Unerwünschte wiederholte Annährungsversuche
- Ausnutzen von Machtverhältnissen durch Andro-

hung von Mobbing oder Ausschluss aus der Gemeinschaft bei Nichteinlassen auf sexuelle Annährungsversuche

- Anbieten von Vergünstigungen als Gegenleistung für sexuelle Handlungen
- Sexualisierte Grenzverletzungen jeglicher Art durch Klientel

Wird in einer Einrichtung oder in einem Unternehmen des DRK eine Person sexuell belästigt oder in Bezug auf das Geschlecht oder die sexuelle Identität diskriminiert, kann eine schriftliche Beschwerde bei der nächsthöheren Leitungskraft eingereicht oder von dieser Leitungskraft direkt ein Disziplinarverfahren gegen die übergriffige Person eingeleitet werden.⁴

Unterlässt eine Leitungskraft in hauptamtlichen Arbeitsverhältnissen, Maßnahmen zur Beendigung anhaltender sexueller Belästigung oder Sanktionen gegen eine übergriffige Person zu erwirken oder bagatellisiert sie zur Kenntnis genommene Beschwerden über sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, kann die betroffene Person auf Schadensersatz und Entschädigung klagen. Im Ehrenamt kann in diesem Fall die betroffene Person zwar nicht auf Schadensersatz oder Entschädigung klagen, jedoch eine schriftliche Beschwerde über die Leitungskraft bei der nächsthöheren Leitungskraft einreichen.

Rechtliche Grundlagen zum verbindlichen Vorlegen des erweiterten Führungszeugnisses (DRK-Standard⁴) und rechtliche Grundlagen zu spezifischen Angebotsbereichen des DRK in den Themenbereichen Ehrenamt – Jugendrotkreuz, Ehrenamt – Rotkreuzgemeinschaft, Kinder und Jugendliche, Migration, Menschen mit Behinderung und Senior*innen finden sich in den Anlagen.

Eine individualisierte Übersicht über die rechtlichen Grundlagen aller Angebotsbereiche und eine Erklärung zur Umsetzung dieser Gesetzesvorgaben sind in jedem individualisierten Schutzkonzept verpflichtend.

⁴Siehe Ordnung für Belästigungen, Beschwerde und Disziplinarverfahren der Rotkreuzgemeinschaften <https://kurzlinks.de/kczg>



4. Risiko und Potentialanalyse

Die Risiko und Potentialanalyse ist fester Bestandteil bei der Erstellung eines individualisierten Schutzkonzeptes und unterliegt einer stetigen Überarbeitung. Sie erfolgt früh im Prozess und beschreibt die sorgfältige und systematische Untersuchung aller Bereiche der Organisation wie z. B. Räumlichkeiten, Personalverantwortlichkeiten, Konzepte oder die Teilhabe an und Zugänglichkeit von Informationen. Ziel ist es, die risikobehafteten Stellen in der Einrichtung oder dem Angebot aufzudecken. Mit weiteren entsprechenden Präventionsmaßnahmen, die im Schutzkonzept festgelegt werden, soll das daraus entstehende Risiko minimiert werden.

Die Analyse sollte als partizipativer Prozess der Organisationsentwicklung durchgeführt werden. Haupt und ehrenamtliche Personen und vor allem die Klientel – seien es Kinder, Migrant*innen, Senior*innen oder Menschen mit Behinderung – müssen bei der Analyse als Expert*innen ihrer Arbeits und Lebenswelt die Möglichkeit haben, ihre Sorgen und Ängste beizutragen.

Sie sollen die Orte benennen, an denen sie sich unwohl fühlen oder ein erhöhtes Risiko vermuten sowie Wünsche für Veränderungen und Weiterentwicklungen äußern.

Die Landesgeschäftsstelle, alle Kreisverbände, Ortsverbände und alle Einrichtungen des DRK verpflichten sich, partizipativ für ihr individualisiertes Schutzkonzept eine Risiko und Potentialanalyse durchzuführen.

Diese muss systematisch zwei Fragen bearbeiten:

1. Welche Bedingungen könnten Täter*innen nutzen, um sexualisierte Gewalt vorzubereiten und auszuüben (ohne Sanktionen fürchten zu müssen)?
2. Welche Ressourcen sind zum Schutz der haupt und ehrenamtlichen Personen, der Klientel und vor allem der vulnerablen Gruppen bereits vorhanden?

In den Anlagen finden sich Arbeitshilfen, die für eine sinnvolle Analyse hilfreich sind.

5. Präventionsstruktur des DRK Landesverbandes WestfalenLippe e.V.

Präventionsarbeit ist essenziell beim Schutz vor sexualisierter Gewalt. Täter*innen suchen sich Orte, an denen die Themen sexualisierte Gewalt und Grenzverletzungen tabuisiert oder bagatellisiert werden. Dort, wo Vorfälle nicht ernst genommen und keine oder nur wenige Präventionsmaßnahmen umgesetzt werden, fühlen sie sich sicher, nicht ertappt zu werden bzw. keine gravierenden Sanktionen erwarten zu müssen. Das DRK macht eindeutig kenntlich, dass Täter*innen nicht willkommen sind und sie es schwer haben werden, Menschen Gewalt anzutun und unentdeckt zu bleiben. Das DRK muss ein sicherer Ort für alle und insbesondere für vulnerable Gruppen sein. Eltern und andere Angehörige vertrauen darauf, dass ihre Mitmenschen gut beim DRK aufgehoben sind. Ehren und hauptamtliche Mitarbeitende vertrauen darauf, dass sie Unterstützung finden und mit dem Thema nicht allein gelassen werden.

Überall, wo Menschen miteinander leben und arbei-

ten, kann es zu unbeabsichtigten und beabsichtigten Grenzverletzungen kommen. Mit diesem Leitfaden möchte das DRK einen Beitrag zu mehr Sicherheit leisten. Aus Vorfällen, die trotz Präventionsbestrebungen geschehen sind, wird gelernt und die Präventionsstrategie wird stets selbstkritisch überarbeitet und angepasst.

Tatsächliche und wirkungsvolle Prävention von sexualisierter Gewalt wird gelebt. Sie ist nicht möglich ohne Menschen, die aktiv Maßnahmen umsetzen und im Berufs bzw. Ehrenamtsalltag als Teil der Kultur der Achtsamkeit etablieren. Nicht nur individualisierte Schutzkonzepte (DRK-Standard¹), sondern auch regelmäßige Schulungen bzw. Sensibilisierungen aller Rotkreuzler*innen (DRK-Standard²) sind elementare Aspekte der Präventionsarbeit. Aus diesem Grund verpflichten sich die Landesgeschäftsstelle, alle Kreisverbände und alle Ortsvereine eigene Beauftragte zu Fragen im Umgang mit sexualisierter Gewalt zu benennen. Diese haben je

nach Ebene verschiedene Funktionen.

Ebene des Landesverbandes

Die LV-Anlaufstelle PSG (Prävention sexualisierter Gewalt) arbeitet eng mit der Landesrotkreuzleitung und der JRK-Landesleitung zusammen.

Die Anlaufstelle PSG unterstützt die Kreisverbände und stellt die Einheitlichkeit der gesamtverbandlichen Umsetzung der Maßnahmen sicher.

- Erstellung und fortwährende Überarbeitung des eigenen Landesgeschäftsstellen-Schutzkonzeptes und die Sicherstellung nachhaltiger Wirksamkeit.
- Ansprechperson für die Kreisverbände und Sicherstellung der Einheitlichkeit in der gesamtverbandlichen Umsetzung der Maßnahmen.
- Aufbereitung einer Online-Basis-Sensibilisierung für alle Haupt- und Ehrenamtlichen ab 16 Jahren.
- Sicherstellung, dass alle haupt und ehrenamtlichen Personen ab 16 Jahren in der Landesgeschäftsstelle die Basis-Sensibilisierung absolvieren.
- Aufbereitung der Inhalte aller Multiplikator*innen-schulungen.
- Aufbereitung der Vorlage für die Schulungen der Multiplikator*innen.
- Beratung/Begleitung für die Erstellung/Überarbeitung von Schutzkonzepten in den mindestens 4mal jährlich stattfindenden Multiplikator*innenschulungen.
- Beratung für die Vertiefungsseminare zum Thema „Umgang mit sexualisierter Gewalt in Einrichtungen des DRK in den mindestens 4-mal jährlich stattfindenden Multiplikator*innenschulungen.
- Organisation von Netzwerktreffen der KV-Beauftragten in den Regierungsbezirken.
- Erstberatungen bei Verdachts und Mitteilungsfällen sowie bei Beschwerde und Disziplinarverfahren und bei der Vermittlung Betroffener von sexualisierter Gewalt an Fachberatungsstellen.
- Aufnahme des PSG-Themas in die Leitungskräftegrundausbildung und die Sicherstellung dieses Themenkomplexes.

Ebene der Kreisverbände

Alle Kreisverbände verpflichten sich, jeweils zwei Beauftragte unterschiedlichen Geschlechts zu Fragen des Umgangs mit sexualisierter Gewalt zu ernennen. Zudem soll eine der zwei Personen hauptamtlich und die andere Person ehrenamtlich für den Kreisverband tätig sein, um die Perspektive beider Tätigkeitsformen einzubringen.

Die zwei Beauftragten eines Kreisverbandes haben die folgenden Aufgaben:

Sie fungieren als zentrale Ansprechpersonen für die LV-Anlaufstelle PSG, ihren Kreisverband und ihre Ortsvereine.

- Sie lassen sich von der LV-Anlaufstelle PSG zu Multiplikator*innen für Schutzkonzeptarbeit und Vertiefungsseminare zum Thema „Umgang mit sexualisierter Gewalt in Einrichtungen des DRK“ fortbilden oder sie weisen eine vergleichbare Qualifikation vor.
- Sie stellen die Erstellung und fortwährende Überarbeitung des eigenen Kreisverband-Schutzkonzeptes und dessen nachhaltige Wirksamkeit sicher.
- Sie stellen sicher, dass alle Haupt und Ehrenamtlichen ihres Kreisverbandes ab 16 Jahren die Basis-Sensibilisierung absolvieren.
- Sie stellen sicher, dass ihre Ortsvereine einen Beauftragten beliebigen Geschlechts zu Fragen des Umgangs mit sexualisierter Gewalt und Ansprechperson für Betroffene benennen. Alternativ kann eine Person aus dem Kreisverband bestellt werden, dem der Ortsverein angehört.
- Sie stehen in engen Austausch mit den Ortsvereinsbeauftragten.
- Sie führen als Multiplikator*innen Schulungen für ihre Ortsvereine zur Erstellung/Überarbeitung von Schutzkonzepten durch.
- Sie führen als Multiplikator*innen Vertiefungsseminare zum Thema Prävention und Intervention bei sexualisierter Gewalt für ihre Ortsvereinsbeauftragten und für ihre ehren sowie hauptamtlichen Personen durch, die entweder in Leitungspositionen oder engem Kontakt mit vulnerablen Gruppen sind. Sie überprüfen gegebenenfalls vergleichbare Qualifikationen.
- Sie veranstalten Netzwerktreffen für ihre Ortsvereinsbeauftragten, um einen regelmäßigen Austausch über das Thema zu gewährleisten.
- Sie vermitteln Betroffene von sexualisierter Gewalt an die Anlaufstelle des Landesverbandes oder an externe Fachberatungsstellen.

Ebene der Ortsvereine

Alle Ortsvereine sollen einen Beauftragten beliebigen Geschlechts zu Fragen des Umgangs mit sexualisierter Gewalt und Ansprechperson für Betroffene benennen. Alternativ kann eine Person aus dem Kreisverband bestellt werden, dem der Ortsverein angehört.

Der/Die Beauftragte eines Ortsvereins (bei kleineren Ortsvereinen ist ein Zusammenschluss diesbezüglich möglich) hat folgende Aufgabe:

- Er/Sie fungiert als zentrale Ansprechperson für die Beauftragten ihres Kreisverbandes und ihren Ortsverein.
- Er/Sie lassen sich von ihren zuständigen Kreisverbandsbeauftragten in der Schutzkonzeptarbeit und in Vertiefungsseminaren zum Thema Prävention und Intervention bei sexualisierter Gewalt fortbilden oder sie weisen eine vergleichbare Qualifikation vor.
- Er/Sie stellen die Erstellung und fortwährende Überarbeitung des eigenen OrtsvereinSchutzkonzeptes und dessen nachhaltige Wirksamkeit sicher.
- Er/Sie stellen sicher, dass alle Haupt und Ehrenamtlichen ihres Ortsvereines ab 16 Jahren die BasisSensibilisierung absolvieren.
- Er/Sie vermitteln Betroffene von sexualisierter Gewalt an die Anlaufstelle des Landesverbandes oder an externe Fachberatungsstellen.

6. Personalvorgaben

Neben den spezifischen Besonderheiten in den jeweiligen Angebotsbereichen (siehe Anlagen) finden sich auch hier allgemeingültige Vorgaben für alle Rotkreuzler*innen, die sich in den individualisierten Schutzkonzepten wiederfinden lassen.

Verpflichtungen und Regeln

Bereits im Bewerbungsverfahren ist durch die Leitungskraft eine fachliche Prüfung und charakterliche Eignung in Bezug auf das Verständnis von vulnerablen Gruppen durchzuführen. Dabei ist die Grenzachtung und die Kultur der Achtsamkeit mitzubedenken. Weisen die Bewerber*innen oder die Neuankömmlinge im Ehrenamt eine erhöhte Abneigung gegen die Idee eines Schutzkonzeptes auf oder bagatellisieren sexualisierte Gewalt, wird im Hauptamt von einer Beschäftigung abgesehen und dies für das Aufnahmeverfahren der Ordnungen der Gemeinschaften berücksichtigt. Um von Beginn an eine Handlungssicherheit zu ermöglichen, die eine DRK-Haltung deutlich erkennbar macht und um potenzielle Täter*innen abzuschrecken, muss ausnahmslos jedes ehren sowie hauptamtliche Personal bei Aufnahme der Tätigkeit in alle Aspekte des individualisierten Schutzkonzeptes eingewiesen werden. Dies erfolgt über die Leitungskraft in einem Zeitraum von höchstens sechs Wochen nach Aufnahme der Tätigkeit und wird mit der Selbstverpflichtungserklärung (siehe Anhang) seitens des Personals schriftlich akzeptiert und mit Datum dokumentiert.

Je nach Tätigkeitsbereich muss im Haupt und Ehrenamt ein erweitertes Führungszeugnis zu Beginn und in regelmäßigen Abständen vorgelegt werden (siehe Anlage Umgang mit erweiterten Führungszeugnissen).

Weist dies gefährdende Einträge auf, muss im Hauptamt eine Tätigkeit zwingend unterbunden und im Ehrenamt bis zum Ende der Probezeit eine genaue Prüfung der Eignung im jeweiligen Einsatzgebiet durch die Leitungskraft erfolgen.

Alle Haupt und Ehrenamtlichen sind verpflichtet, bedarfsorientiert und/oder anlassbezogen an Reflexions-sitzungen im gesamten Team oder in Zweiergesprächen mit der Leitung teilzunehmen, um bei diesen bestehenden Unsicherheiten, Sorgen und/oder Fragen in einem geschützten Rahmen besprechen zu können. Somit wird eine positive Fehlerkultur ermöglicht und allen Beteiligten eine Stimme gegeben.

Nähe und Distanzverhältnisse

Ein fachlich angemessenes NäheDistanzVerhältnis ist essenziell bei der Arbeit mit Menschen. Nähe ist für den Vertrauensaufbau unabdingbar. Distanz ist notwendig, um (selbst) kritisch mit dem eigenen Verhalten und dem der anderen Beteiligten umzugehen und um Grenzen nicht zu verletzen. Vulnerable Gruppen sollen im DRK einen sicheren Ort finden. Die nötige Distanz, um persönliche Grenzen eines jeden Menschen nicht zu verletzen, wird durch klare, abgestimmte Verhaltensregeln eingehalten. Alle Kreisverbände, Ortsvereine und alle Einrichtungen verpflichten sich, mit allen Beteiligten partizipativ Verhaltensregeln aufzustellen. Hierzu dient neben dem Verhaltenskodex die für alle offen zugängliche, für die jeweilige Zielgruppe verständliche und dynamisch aktualisierbare Verhaltensampel (siehe Anlagen).

7. Beschwerdemanagement

Das Beschwerdemanagement ist insbesondere mit Blick auf Kinder und andere Schutzbefohlene im Verband für jede Einrichtung individuell anzufertigen (siehe Anlagen).

Allgemeingültig für das gesamte DRK gilt: Alle Haupt- und Ehrenamtlichen und jede Klientel der Einrichtungen sowie ihrer Angehörigen haben das Recht, sich schriftlich zu beschweren. Eine schriftliche Beschwerde kann in Form eines Briefes, einer E-Mail oder einer Chatnachricht erfolgen und muss von der zuständigen Leitungskraft innerhalb von zwei Wochen beantwortet werden. Es erfolgt eine Anhörung der beschuldigten Person und der beschuldigenden Person durch die Leitungskraft. Die Leitungskraft veranlasst weitere

Schritte im Beschwerdeverfahren und kann je nach Schwere der Vorwürfe ein Disziplinarverfahren mit den Disziplinarvorgesetzten anstreben. Betrifft die Beschwerde die Leitungskraft selbst oder besteht eine Befangenheit, kann eine Beschwerde bei der nächsthöheren Leitungskraft eingereicht werden.

Die Landesgeschäftsstelle, die Kreisverbände, die Ortsvereine und alle Einrichtungen des DRK verpflichten sich, Informationen über diese Beschwerdemöglichkeit allen Beteiligten zielgruppengerecht und zu Beginn der Interaktion mit dem DRK zu vermitteln und durch öffentlich sichtbare Aushänge sowie Internetauftritte kenntlich zu machen.

8. Intervention

Trotz weitreichender und qualitativ hochwertiger Präventionsmaßnahmen kann es in jeder Einrichtung zu sexualisierter Gewalt kommen. Einen 100%-igen Schutz gibt es nicht. Aus diesem Grund verpflichten sich die Landesgeschäftsstelle, die Kreisverbände, die Ortsvereine und alle DRK-Einrichtungen als Teil ihres individualisierten Schutzkonzeptes für Verdachts- sowie eindeutige Mitteilungsfälle transparente und individualisierte Verfahrensabläufe zu entwickeln sowie allen Beteiligten zugänglich zu machen.

Allgemein gilt: Sofern es der Aufdeckung eines Falles nicht im Wege steht, muss die Leitung bei Verdachts- und Mitteilungsfällen immer informiert werden. Sie steht stets in der Verantwortung in Zusammenarbeit mit ihren Beauftragten bei Fragen im Umgang mit sexualisierter Gewalt, bei Interventionen weiterführende Entscheidungen zu treffen und hat das uneingeschränkte Recht, sich bei einer Fachberatungsstelle oder bei der Anlaufstelle zur Prävention sexualisierter Gewalt des DRK anonym beraten zu lassen. Ein Musterverfahrensablauf findet sich in den Anlagen.

9. Aufarbeitung

Sowohl nach einem Verdachtsfall, welcher sich nicht bestätigt hat, als auch nach einem bewiesenen Fall von sexualisierter Gewalt, ist Aufarbeitungsarbeit außerordentlich wichtig, um der entstandenen Verunsicherung entgegenzuwirken. Nicht nur müssen die Strukturen der Einrichtung bzw. des Vereins besonders selbstkritisch

hinterfragt werden, indem nach Lücken, Fehlern und Missverständnissen gesucht wird, sondern auch das Schutzkonzept muss dementsprechend dringend reevaluiert und gegebenenfalls überarbeitet werden.

Verunsicherten Mitarbeitenden, Eltern, Kindern und Ju-

⁵Weitere Infos in der Ordnung für Belobigungen, Beschwerden und Disziplinarverfahren des LV <https://www.jrk-westfalen.de/mediathek/materialien>

⁶Das Dokument „Verfahrensweise für den Umgang mit einer Beschwerde, einer Vermutung oder einem Verdacht auf sexualisierte Gewalt in der Institution“ des Bundesverbandes gibt ausführliche Hinweise auf fachlich angemessene Interventionen. <https://kurzlinks.de/kxhy>

JRK-Materialien



DRK-Wohlfahrt.DE



gendlichen muss durch die Leitungskraft mit erhöhter Bereitschaft, auf Fragen und Sorgen transparent zu reagieren, begegnet werden. Öffentlichkeitsarbeit, insbesondere Eingeständnisse eigener Versäumnisse und Fehler, wird je nach Schwere des Falles erst nach anwaltlicher Beratung gehandhabt. In jedem Fall ist die Bereitschaft zu signalisieren, dass eindeutige Initiativen angestrebt werden, um in Zukunft Vorfällen dieser Art besser entgegenzuwirken. Dies muss durch verschiedene Maßnahmen wie Fortbildungen, einer Erweiterung des Schutzkonzeptes, Besuche von Präventionsprogrammen für die Klientel signalisiert werden.

Es ist die Aufgabe der Leitungskraft, eine zu Unrecht beschuldigte Person in den Augen der Rotkreuzgemeinschaft zu rehabilitieren.

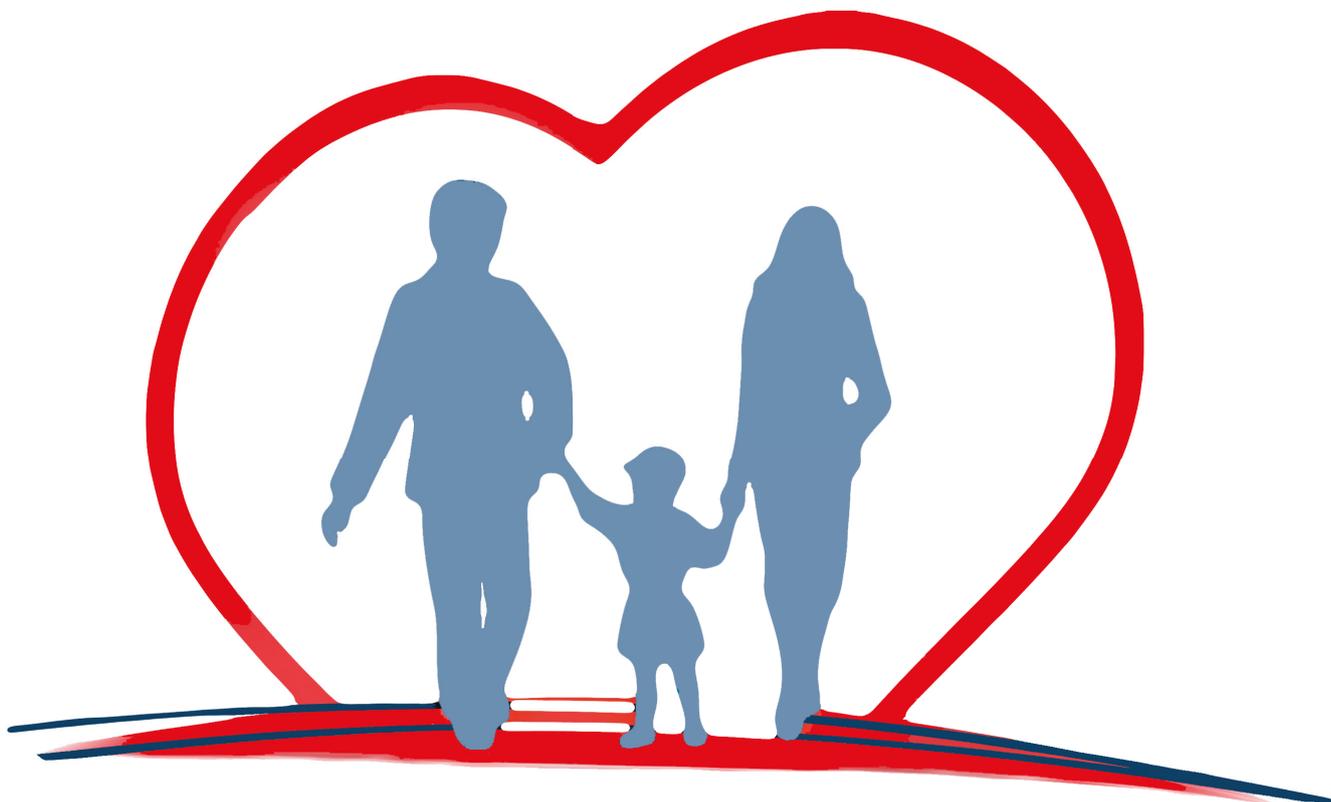
Für alle besagten Fälle ist bei Schwierigkeiten eine externe Fachberatungsstelle hinzuzuziehen. Die Möglichkeit professioneller Supervisionen muss jederzeit gegeben sein.

Die Landesgeschäftsstelle, die Kreisverbände, die Ortsvereine und alle DRK-Einrichtungen verpflichten sich, eine Aufarbeitungsstrategie in ihrem individualisierten Schutzkonzept zu formulieren.

10. Vorgaben zur Qualitätssicherung der Schutzmaßnahmen

Die Landesgeschäftsstelle, die Kreisverbände, die Ortsvereine und alle DRK-Einrichtungen verpflichten sich, ihr individualisiertes Schutzkonzept in regelmä-

ßigen Abständen, mindestens nach drei Jahren, einer Qualitätsprüfung zu unterziehen.



11. Anlage Verzeichnis ausgewählter Fachberatungsstellen

- Kinderschutzambulanz Münster – Behandlung betroffener und übergreifiger Kinder, Supervisionen, Beratung von Einrichtungen
www.drk-muenster.de/angebot/kinderschutzambulanz



- Zartbitter Münster – Behandlung betroffener Jugendlicher und Erwachsener sowie deren Angehörigen, Beratung von Einrichtungen
<https://www.zartbitter-muenster.de>



- Lebenshilfe Münster – Beratung betroffener Menschen mit Behinderung sowie deren Angehörigen
<https://www.lebenshilfe-muenster.de>



- Kinderschutzbund Münster – Beratung betroffener Kinder und Einrichtungen
<https://www.kinderschutzbund-muenster.de>



- PSG NRW – Information, Begleitung und Fortbildung rund um das Thema und insbesondere zu Schutzkonzepten <https://psg.nrw/>



- Netzwerk Gewaltprävention – Weitervermittlungen und Vernetzung
www.gewaltpraevention-muenster.de



- Örtliches Jugendamt – Mitteilungen von (Verdacht auf) Kindeswohlgefährdungen, einmalige anonyme Beratung für Angehörige und Einrichtungen
<https://www.stadt-muenster.de/jugendamt/beratung-und-schutz/schutzauftrag-bei-kindeswohl-gefaehrdung>



- Kriminalpolizei, Prävention – Beratung und Mitteilungen von Offizialdelikten
www.polizei.nrw.de/muenster/artikel_1967.html



- Ombudschaft Jugendhilfe NRW – Beratung und Begleitung von Kindern und Jugendlichen
www.ombudschaft-nrw.de



- Frauenberatungsstelle – Beratung von betroffenen Frauen
<https://www.frauenberatungsstellen-nrw.de/>



- Netzwerk Kein Täter werden – Beratung und Behandlung für Menschen mit pädophilen Neigungen und ihren Angehörigen
<https://www.kein-taeter-werden.de/>



12. Anlage Methode für Partizipation: Verhaltensampel

Welches Verhalten ist in unseren DRK-Einrichtungen für wünschenswert, tolerabel oder inakzeptabel gehalten wird, stellt die Verhaltensampel übersichtlich dar.

Das Beispiel dient als Erstellungshilfe und kann nach der Erstellung als Aushang in der Einrichtung verwendet werden.

Rote Lampe: Dieses Verhalten ist immer falsch und Fachkräfte können angezeigt und bestraft werden. Kinder haben ein Recht auf Schutz und Sicherheit.

• Anspucken/Schütteln/Schlagen	• Bewusste Verletzung der Aufsichtspflicht
• Zwingen	• Kinder keine Intimsphäre zugestehen (umziehen vor allen)
• Einsperren	• Kinder ungefragt auf den Schoß nehmen
• Diskriminieren	• Nicht altersgerechter Körperkontakt
• Angst einjagen und bedrohen	• Unsachgemäße Materialien zur Sexualaufklärung
• Intimbereich berühren	• Aufreizende Kleidung tragen
• Kinder bestrafen (s. Grenzverletzungen/Übergriffe)	• Kinder küssen
• Vorführen/bloßstellen	• Fotos von Kindern ins Internet stellen

Gelbe Lampe: Dieses Verhalten ist pädagogisch kritisch und für die Entwicklung von Kindern nicht förderlich, kann aber passieren. Braucht unbedingt Klärung im Team, ggf. Meldung an LJA. Kinder haben ein Recht, sich zu wehren und Klärung zu fordern!

• Nicht ausreden lassen	• Weitermachen, wenn ein Kind „Stopp“ sagt
• Negative Seiten eines Kindes hervorheben	• Rumkommandieren
• Rumschreien	• Eltern/Familie beleidigen
• Sich nicht an Verabredungen halten	• Kinder überfordern
• Jemanden ausschließen, den man nicht leiden kann	• Intimität des Toilettengangs nicht wahren
• Lügen	• Sich immer wieder nur mit bestimmten Kindern zurückziehen
• Wut an Kindern auslassen	• Regeln willkürlich ändern

Grüne Lampe: Dieses Verhalten ist pädagogisch richtig, gefällt Kindern aber nicht immer. Kinder haben das Recht, Erklärungen zu bekommen und ihre Meinung zu äußern!

• Ressourcenorientiert arbeiten	• Altersgerechte Aufklärung leisten (Unterstützung bei der Körperpflege, z. B. eincremen, Haare kämmen, Zähne putzen)
• Konsequenz sein	• Regelkonform verhalten/konsequent sein
• Kinder trösten und loben	• Massieren über der Kleidung
• Kinder in den Arm nehmen, wenn sie es möchten	• Gemeinsam spielen
• Anleitung und Unterstützung beim An- und Ausziehen geben	• Kinder und Eltern wertschätzen
• Professionelles Wickeln	• Hilfe zur Selbsthilfe geben
• Grenzen aufzeigen	• Aufmerksam zuhören
• Den Gefühlen der Kinder Raum geben	

13. Anlage Risiko- und Potentialanalyse

Ein weiterer Baustein ist die sogenannte Risikoanalyse, die unter Berücksichtigung bestimmter (hilfebedürftiger) Personengruppen als Zielgruppen zeigt, welche Tätigkeiten ein Gefährdungspotenzial hinsichtlich sexualisierter Gewalt aufweisen.

Wo können also leicht sexuelle Übergriffe stattfinden? Welche Tätigkeiten würden sich für (potenzielle) Täter*innen insbesondere dafür eignen? Diese Fragen könnte eine Risikoanalyse beantworten. Die folgenden Beispielfragen können jederzeit angepasst und erweitert werden.

Strukturelle Risikofaktoren

- Welche Bedingungen vor Ort begünstigen grenzverletzende Verhaltensweisen?
- Welche Gefahrenmomente für Machtmissbrauch oder Übergriffe gibt es angesichts spezifischer professioneller Tätigkeiten/Interaktionen?
- Gibt es alltägliche Situationen, in denen die Rechte der Kinder nicht geachtet werden oder außer Acht geraten können?

Risikofaktoren auf Ebene des pädagogischen Konzeptes

- Wie sind die Entscheidungs- und Beteiligungsstrukturen?
- Wie sieht das sexualpädagogische Konzept aus?

Link: <https://psg.nrw/baustein-2-risiko-und-potenzialanalyse/>



Risikofaktoren in Bezug auf die Kinder

- Inwieweit können das Alter, der Entwicklungsstand, fehlende oder eingeschränkte Kommunikation Grenzverletzungen begünstigen?
- Welche Bedürfnisse und Einschränkungen der Kinder müssen beachtet werden?

Risikofaktoren durch die personelle Ausstattung

- Gibt es genug qualifiziertes Personal?
- Welche Entlastungsangebote gibt es?
- Welche Weiterbildungsangebote gibt es?
- Wie groß ist die Fluktuation?

Ebene der Kultur der Einrichtung/ Haltung/ Beziehungsebene

- Wie werden Regeln aufgestellt und entwickelt?
- Wie wird mit Fehlern umgegangen? Gibt es eine offene Kommunikations- und Feedbackkultur?
- Welche Gelegenheiten gibt es im Alltag, in denen es in der Interaktion zu Nähe-Distanz-Problemen kommen kann?

Ebene der räumlichen Strukturen

- Welche Rückzugsräume gibt es?
- Welche Räume könnten Gelegenheitsstrukturen für Grenzverletzung bieten?
- Welche räumlichen Bedingungen erschweren die Aufsichtspflicht?

14. Anlage Beschwerdemanagement

Um eine wirksame Beschwerdemöglichkeiten zu entwickeln, ist es sinnvoll in der Risikoanalyse zu überprüfen, wie bisher mit Beschwerden umgegangen worden ist, ob es bereits ein Beschwerdemanagement gibt und ob dieses sich bewährt hat. Hierzu einige Fragen als Anregung, mit denen auch die eigene Haltung gegenüber Beschwerden reflektiert werden kann und soll:

- Sind die Beschwerdemöglichkeiten bekannt?
- Werden diese genutzt?
- Sind die konkreten Ansprechpersonen bekannt?

Wenn sich ein Opfer jemandem anvertraut, ist dies ein großer Schritt. In erster Linie sollte derjenige, der als sogenannte Vertrauensperson ausgesucht wurde, Ruhe bewahren. Überstürztes Handeln bringt nichts und kann der betroffenen Person noch mehr Schaden zufügen. Dem Opfer sollte in jedem Fall Glauben geschenkt werden. Ausreden lassen und zuhören sind sehr wichtige Kriterien, die in einem Opfergespräch eingehalten werden sollten. Auch ist es gut, die betroffene Person zu ermutigen und für das, was sie erzählt, zu loben. Fehl am Platz sind falsche Versprechungen.

Wichtig ist darüber hinaus, das Gespräch mit dem Opfer zu dokumentieren. Dies kann bei einem später eventuell eintretenden Ermittlungsverfahren, z.B. in Form einer Gedächtnisstütze, bedeutsam sein.

Es empfiehlt sich, die Gefühle und gegebenenfalls auch die Situation mit einer Person des Vertrauens zu besprechen. Aber auch hier gilt: Der Datenschutz muss eingehalten werden. Es dürfen also keine Namen oder andere Daten von beteiligten Personen mitgeteilt werden. Des Weiteren muss vermieden werden, frühzeitig den/die Täter*in zu informieren.

Durch die Mitteilung des Opfers sind in jedem Fall

ernstzunehmende Hinweise aufgetaucht. So ist es ratsam, nun Kontakt zu der zuständigen Vertrauensperson und/oder zu einer Anlaufstelle aufzunehmen und den Fall zu schildern. Im Vorfeld sollte dies bestenfalls mit dem Opfer abgestimmt sein. Vielleicht möchte auch das Opfer bei der Kontaktaufnahme dabei sein. Es sollte möglichst vermieden werden, Entscheidungen, ohne die Zustimmung des Opfers zu treffen. Dies ist gleichbedeutend mit einer Entmündigung, die das Opfer wiederum zum Objekt des Handelns macht und ein Gefühl der Ohnmacht vermitteln kann (vgl. Johanner-Jugend 2009, S. 29). Zusätzlich kann jederzeit Unterstützung durch das Hinzuziehen einer Fachberatungsstelle angefordert werden.

15. Anlage Täter*innenstrategie

Für grenzüberschreitendes und missbräuchliches Verhalten gibt es verschiedene Erklärungsansätze, die meist miteinander verknüpft sind und in keinem Fall eine Rechtfertigung für das Verhalten der Person darstellen.

Zu den wichtigsten Faktoren zählen:

- der Wunsch nach der Ausübung von Macht
- das fehlende Wissen um Signale und Symptome sexualisierter Gewalt und das damit einhergehende Unverständnis über die Grenzen anderer
- mangelnde Fähigkeit zur Empathie

Zu beachten ist außerdem, dass es sich bei sexualisierter Gewalt um geschlechtsspezifische Gewalt handeln kann und ihre Wurzeln in frauenfeindlichen Strukturen und persönlichen Abneigungen hat.

Personen mit psychischen Auffälligkeiten oder pädosexuellen Präferenzen im Falle von Kindesmissbrauch stellen lediglich eine Minderheit dar.

Bei den Täter*innen handelt es sich meist um männliche Personen (85 – 90%). Jedoch kann selbstverständlich nicht ausgeschlossen werden, dass Frauen nicht sexuell missbrauchen. In rund 4 % bis 10 % der Fälle ist die Täterin weiblich; betroffene Personen sind an dieser Stelle hauptsächlich männlich.

Die Täter*innen suchen meist gezielt den Kontakt zu potenziellen Betroffenen und kommen zu 80 – 95% aus deren persönlichem Umfeld. Missbrauch wird oftmals über einen längeren Zeitraum geplant und gezielt vorbereitet. Einige Täter*innen machen sich die Mühe,

ein sehr großes Vertrauensverhältnis aufzubauen und so eine hohe emotionale Abhängigkeit oder Bedürftigkeit herzustellen. Eine emotional abhängige Person, welche Vertrauen zur übergriffigen Person gefasst hat, wird mit einer größeren Wahrscheinlichkeit Situationen zustimmen bzw. erdulden, ohne sich einer dritten Person anzuvertrauen.

Um Kontakt aufzubauen oder zu intensivieren, dringen Täter*innen oft in das soziale Umfeld der potenziell betroffenen Person ein. Sie möchten sich beliebt und unentbehrlich machen. Übergriffiges Verhalten findet hier meist noch nicht statt. Ist die Beziehung schließlich sehr eng (geworden), ist gleichzeitig auch ein Raum für übergriffiges Verhalten und damit einhergehende Schweigegebote gegeben worden.

Aber nicht nur der intensive Kontakt zwischen übergriffiger und betroffener Person ist ausschlaggebend für das Gelingen eines geplanten Missbrauchs, sondern auch der zu den Bezugspersonen. Meist sind dies die Eltern. Existiert zu ihnen ebenfalls ein gutes, vielleicht sogar freundschaftliches, Verhältnis, ist es deutlich leichter, im sozialen Umfeld der betroffenen Person Fuß zu fassen und als eine Bereicherung zu gelten. So machen sich Täter*innen u.a. auch beim Betreuungs- oder Pflegepersonal, bei den Erzieher*innen, bei den Gruppenleiter*innen etc. beliebt. Denn wenn das gesamte Umfeld Vertrauen zur übergriffigen Person aufgebaut hat, so ist die Chance größer, dass Schilderungen von grenzüberschreitendem und/oder missbräuchlichem Verhalten nicht geglaubt werden, wenn sich jemand nach der Tat anvertraut:

„Ach, so etwas macht Herr XY doch nicht! Er ist immer so nett zu dir! Überleg‘ mal genau, was du da überhaupt sagst!“ oder „Also, das kann ich mit bei der Kollegin XY gar nicht vorstellen! Sie ist immer so bemüht um unsere Einrichtungsbewohner. Das kann ja gar nicht wahr sein!“

Solche Vorgehensweisen und Strukturen, welche die oben genannten Situationen begünstigen, geben betroffenen Personen keinen Raum sich anzuvertrauen.

Des Weiteren besitzen Täter*innen oftmals die Fähigkeit, das Grenzbewusstsein von betroffenen Menschen zu verschieben.

So wird primär Kindern häufig vermittelt, dass es doch **„völlig normal sei, wenn es ab einem gewissen Alter lernt, wie z.B. Geschlechtsverkehr funktioniert“ oder dass „alle Personen, die sich liebhaben, dies miteinander machen.“**

Besonders bei emotional abhängigen und (schutz)bedürftigen Personen mit mangelndem Selbstbewusstsein ist dies eine erfolgreiche Strategie. Denn bei ihnen ist die Chance größer, dass sie ein hohes Maß an Selbstzweifel besitzen. Infolgedessen wollen viele dem Gesagten Glauben schenken. Ähnliche Situationen können zudem bei hierarchischen Strukturen und ungleichen Machtverhältnissen innerhalb einer Einrichtung entstehen.

Doch was machen Täter*innen, wenn sich gegen missbräuchliches Verhalten gewehrt wird? Hier bricht die übergriffige Person den Widerstand gegenüber der sexuellen Handlung meist durch Drohungen, Geschenke oder mit emotionaler Zuwendung, zum Beispiel:

„Wenn du jetzt nicht mitmachst, dann bin ich nicht mehr dein Freund! Und ich bin der Einzige, der dich wirklich liebt!“

„Wenn du lieb bist, dann schenk‘ ich dir das große Stofftier, welches du schon immer haben wolltest!“

„Ich mag‘ dich wirklich sehr und wenn du jetzt mitmachst, dann wird unsere Beziehung etwas ganz Besonderes sein!“

Drohungen, emotionale Zuwendungen und Geschenke werden auch dann eingesetzt, wenn nach dem

Missbrauch Geheimhaltung gefordert wird:

„Wenn du etwas sagst, dann komm‘ ich ins Gefängnis. Und so gemein bist du doch nicht, oder?“

„Wenn du nichts sagst, dann bekommst du ein Geschenk von mir! Hast du dir nicht immer XY gewünscht?“

„Ich finde das total toll, wenn das unser kleines Geheimnis bleibt! Das schweißt uns enger zusammen. Gute Freunde haben doch viele Geheimnisse, oder?“

Um die Gefahr der Offenbarung weiter zu senken, versuchen Täter*innen ebenso, der betroffenen Person eine Mitschuld am Übergriff zu geben. So steigt das Schuld- und Schamgefühl:

„Also du hast nicht wirklich ‚Stopp‘ gesagt. Da kann ich doch dann nichts für!“

„So wie du dich verhalten hast, ist das doch kein Wunder, dass ich dachte, du möchtest es doch auch. Und jetzt stellst du mich als den Schuldigen dar?“

„Ich habe die ganze Zeit das Gefühl gehabt, es hat dir gefallen. Und jetzt im Nachhinein stellst du dich so an und heulst? Das ist doch lächerlich!“

All diese Strategien sind meist bis ins kleinste Detail geplant. Und auch wenn sich (potenzielle) Täter*innen gedanklich viel mit dem Vorgehen und Planen eines Missbrauchs beschäftigen, sind sie, wie bereits erwähnt, leider nur sehr schwer zu erkennen. Sie setzen alles dran, nicht entlarvt zu werden.

Es ist jedoch niemandem geholfen, wenn nun im menschlichen Umgang ein ständiges Misstrauen herrscht. Vielmehr sollte eine Kultur der Achtsamkeit gelebt werden, in der respektvoll miteinander umgegangen und in der das Thema „sexualisierte Gewalt“ offen thematisiert wird. In Institutionen sollte es eine Präventionsstrategie geben, die allen Mitgliedern und Mitarbeitenden bekannt ist. Denn nur so kann ein Zeichen gesetzt werden.

(Handlungskonzept zur Prävention von sexualisierter Gewalt im DRK-Landesverband Westfalen-Lippe e.V., 2014)

16. Anlage Umgang mit erweiterten Führungszeugnissen

Einsichtnahme in ein erweitertes Führungszeugnis für neben-/ehrenamtlich tätige Personen

Hinweis: Die folgenden Ausführungen können eine mögliche Orientierungshilfe für die Entscheidung darstellen, ob eine neben- oder ehrenamtlich tätige Person sowie eine Honorarkraft für ihre Tätigkeit(en) im DRK/JRK ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen sollte.

Die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses (eFZ) ist bei manchen neben- und ehrenamtlichen Tätigkeiten im Deutschen Roten Kreuz bzw. im Jugendrotkreuz notwendig. Dies ist insbesondere dann der Fall, wenn hilfe-/schutzbedürftige Personen (z.B. Kinder, Jugendliche, Menschen mit Behinderungen, Senior*innen oder Menschen mit Migrationshintergrund) beaufsichtigt, betreut, erzogen oder ausgebildet werden.

Im Entscheidungsprozess empfiehlt es sich, insgesamt drei Aspekte im Hinblick auf die Höhe des Gefährdungspotenzials für sexuelle Übergriffe in den einzelnen Tätigkeiten zu berücksichtigen:

1. Wie hoch ist das Gefährdungspotenzial bezüglich der Art des Kontaktes zwischen der tätigen Person und den schutzbedürftigen Personen (Zielgruppe)?
2. Wie hoch ist das Gefährdungspotenzial bezüglich der Intensität des Kontaktes?
3. Wie hoch ist das Gefährdungspotenzial bezüglich der Dauer des Kontaktes?

1) Art des Kontaktes

Ausschlaggebend für die Definition der Art des Kontaktes empfiehlt es sich, das Vertrauensverhältnis zwischen der tätigen Person und der Zielgruppe zu definieren. Ein solches liegt z.B. dann vor, wenn ein/e Mitarbeiter/in des DRKs im Rahmen ihrer/seiner (ehrenamtlichen) Tätigkeit in einer Einrichtung für Menschen mit Behinderungen einen Bewohner regelmäßig wäscht. Auch ist ein hohes Vertrauensverhältnis gegeben, wenn Kinder und Jugendliche mit ihrer/ihrer Gruppenleiter/in in die Ferienfreizeit fahren, da womöglich kein/e andere/r Ansprechpartner/in vor Ort

ist. Ein hohes Vertrauensverhältnis kann einer/einem (potenziellen) Täter/in einen geplanten Übergriff erleichtern.

Auch sollte abgeschätzt werden, inwieweit ein Hierarchie- bzw. ein Machtverhältnis zwischen der tätigen Person und den hilfebedürftigen Personen vorliegt. Ein Machtverhältnis liegt z.B. dann vor, wenn eine erwachsene Person Kinder und/oder Jugendliche betreut (da sie höchstwahrscheinlich gewisse Umgangsregeln festlegt, Entscheidungen für die Zielgruppe trifft oder in manchen Situationen um Erlaubnis gefragt werden muss).

Analog zu einem hohen Vertrauensverhältnis kann ein Machtverhältnis sexuelle Übergriffe erleichtern.

Des Weiteren könnte eine hohe Altersdifferenz zwischen tätiger Person und der Zielgruppe die Möglichkeit, sexualisierte Gewalt auszuüben, erleichtern (z.B. in Kitas). Ein hoher Altersunterschied hat ein Machtverhältnis zur Folge, was wiederum die Möglichkeit zur Ausübung sexualisierter Gewalt wahrscheinlicher werden lässt.

Achtung: Wann die Altersdifferenz hoch ist, entscheidet sich nach dem Alter der Zielgruppe. Zehn Jahre können bei der Betreuung von Kleinkindern eine hohe Altersdifferenz darstellen. Wenn aber 40-jährige Bewohner/innen in einer Einrichtung für behinderte Menschen von 50-jährigen Fachkräften betreut werden, sind diese zehn Jahre sicher anders zu bewerten als in der Betreuung von Kindern.

Auch kann das Vorliegen einer besonderen Schutzbedürftigkeit oder Verletzlichkeit der Zielgruppe ein Machtverhältnis begünstigen (z.B. bei Menschen mit Behinderungen, bei Kleinkindern). Dadurch können Personengruppen, die eine besondere Schutzbedürftigkeit oder Verletzlichkeit vorweisen, leichter Betroffene von sexualisierter Gewalt werden.

Laut § 30a des Bundeszentralregistergesetzes ist das erweiterte Führungszeugnis nur für Tätigkeiten vorgesehen, bei denen Kinder und Jugendliche beaufsichtigt, betreut, erzogen oder ausgebildet werden. Menschen, die mit erwachsenen Personen arbeiten,

erhalten i.d.R. kein erweitertes Führungszeugnis. Um diese Lücke zu schließen, empfehlen wir bei letzteren Tätigkeiten, die Einsichtnahme in ein normales Führungszeugnis vorzunehmen die Selbstverpflichtungserklärung unterzeichnen zu lassen sowie den Verhaltenskodex als Grundlage des Handelns zu verwenden.

2) Intensität des Kontaktes

Um die Höhe des Gefährdungspotenzials für sexuelle Übergriffe in Bezug auf die Intensität des Kontaktes abschätzen zu können hilft die Antwort auf die Frage, ob die tätige Person über einen längeren Zeitraum mit einer/den hilfebedürftigen Person(en) allein ist. Eine längere Abwesenheit weiterer betreuender oder zu betreuenden Personen (z.B. bei Einzelgesprächen, bei der Pflege von Senior*innen und Menschen mit Behinderungen) impliziert ein höheres Gefährdungspotenzial für sexuell grenzverletzendes Verhalten, als wenn die zu betreuende Gruppe stets zusammen ist oder wenn stets mehrere Aufsichtspersonen anwesend sind.

Auch sollte berücksichtigt werden, wie häufig ein Mitgliederwechsel innerhalb der Zielgruppe stattfindet oder wie häufig die gesamte Zielgruppe wechselt. Wenn die Zielgruppe stets wechselt (z.B. Referententätigkeit an Projektvormittagen für eine Schulklasse) oder wenn es einen hohen Mitgliederwechsel innerhalb der Zielgruppe gibt, wird der Kontakt zwischen der tätigen Person und der Zielgruppe weniger intensiv sein. In diesem Falle kann nur erschwert ein Vertrauensverhältnis entstehen, welches im schlimmsten Fall für einen Übergriff ausgenutzt werden könnte.

Ein hohes Vertrauensverhältnis kann des Weiteren auch dann entstehen, wenn außerhalb der eigentlichen Tätigkeit der Kontakt zwischen Tätigen und der Zielgruppe bestehen bleibt (hoher Grad an Intimität des Kontaktes). Dies können z.B. Treffen außerhalb der üblichen Gruppenstunde sein oder ein Nachtreffen zwischen Gruppenleiter*innen und Kindern einer Ferienfreizeit.

Ein weiterer Punkt, der im Hinblick auf die Intensität des Kontaktes berücksichtigt werden sollte, ist die Einsehbarkeit der Räumlichkeiten, in denen die Tätigkeit stattfindet. Die Antwort auf die Frage, inwieweit ein Kontakt zwischen der tätigen Person und der hilfebedürftigen Person in einem kaum einsehbaren Raum gegeben ist, kann bei der Beurteilung helfen, ob die Vorlage eines eFZ notwendig erscheint. Wird z.B. im Kitabereich ein Kind gewickelt? Ist der Raum einsehbar? Oder könnte ein Übergriff unbemerkt stattfinden?

3) Dauer des Kontaktes

Der zeitliche Umfang der Tätigkeit kann die Höhe eines eventuell vorhandenen Vertrauensverhältnisses zwischen betreuender und betreuter Person beeinflussen. Bei einem hohen zeitlichen Umfang der Tätigkeit ist folglich eine höhere Chance gegeben, ein intensives Vertrauensverhältnis aufzubauen. Ebenso ist bei einer längeren Tätigkeit auch aus Zeitgründen eher die Möglichkeit gegeben, sexuell übergriffig zu werden. Als grobe Einschätzung kann Folgendes gelten:

Wenn z.B. die Ausübung der Tätigkeit mehr als einen Tag entspricht, teilweise sogar mit Übernachtung, kann von einem hohen zeitlichen Umfang ausgegangen werden. Bei Projekten, Gruppentreffen etc. die weniger als acht Stunden dauern, kann die zeitliche Gesamtdauer als mittel eingestuft werden. Alle Kontakte unterhalb von drei Stunden kann mit einem geringen zeitlichen Umfang bewertet werden.

Ebenso sollte die Regelmäßigkeit des Kontaktes zwischen der tätigen Person und der Zielgruppe herangezogen werden.

- Findet die Tätigkeit mehrmals und regelmäßig mit ein und derselben Zielgruppe statt (z.B. wöchentlich oder monatlich)?
- Hier kann nachvollziehbarerweise ein hohes Vertrauensverhältnis zwischen den neben-/ehrenamtlich tätigen Personen und den hilfebedürftigen Personen aufgebaut werden. Oder handelt es sich lediglich um unregelmäßigen und seltenen Kontakt (z. B. ein bis zweimal im Jahr)?

Alle zuvor beschriebenen Hinweise können bei der Entscheidung, ob die Einsichtnahme in ein eFZ notwendig erscheint, betrachtet werden. Jedoch müssen neben all den genannten Punkten immer Einzelfallentscheidungen getroffen werden. Wichtig ist eine einheitliche Regelung in den Strukturen.

4) Beispiel

Wenn eine 60-jährige Seniorin bei der Ausübung einer ehrenamtlichen Tätigkeit eine 80-jährige Seniorin täglich zum Einkaufen begleitet und regelmäßig mit ihr Karten spielt, so muss diese Situation im Hinblick auf die Vorlage eines eFZ sicherlich anders betrachtet werden, als wenn eine 25-jährige Frau täglich für drei Stunden auf ein kleines Mädchen aufpasst.

In beiden Situationen findet der Kontakt regelmäßig statt, in beiden Situationen sind die tätigen Personen allein mit der zu betreuende Person und in beiden Situationen ist ein hoher Altersunterschied gegeben.

Nichtsdestotrotz empfiehlt es sich, beide Situationen getrennt voneinander in den Blick zu nehmen.

Falls die Entscheidung, ob die Einsichtnahme in ein eFZ erforderlich erscheint, nicht eindeutig gefällt, wer-

den kann, so sollte eine Fachberatungsstelle oder die innerverbandliche Vertrauensperson bzw. die innerverbandliche Ansprechperson hinzugezogen werden.

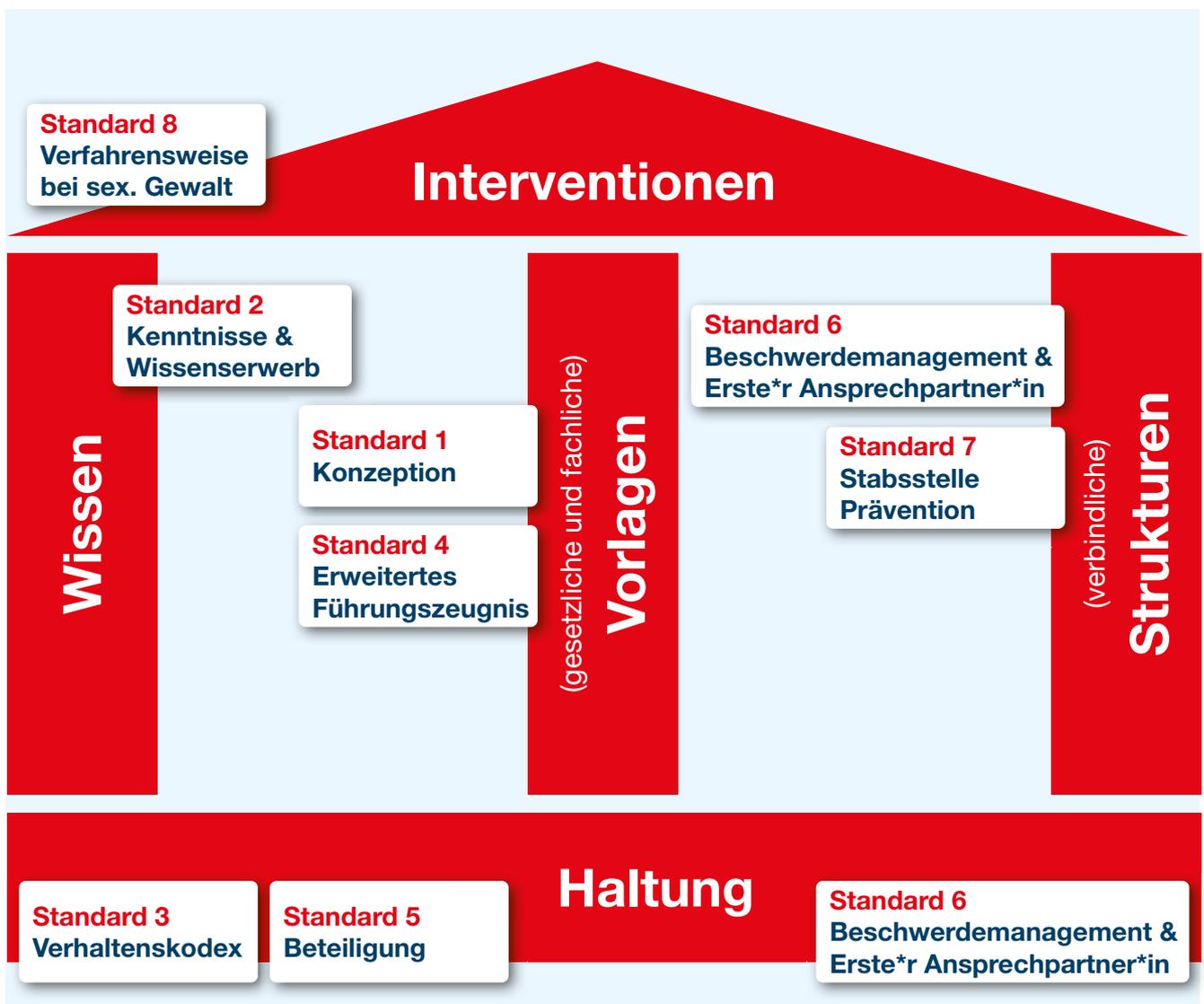
17. Anlage 8 Standards zum Schutz vor sexualisierter Gewalt

Alle entwickelten Handlungs- und Umsetzungsempfehlungen basieren auf den 8 „DRK-Standards zum Schutz vor sexualisierter Gewalt gegen Kinder, Jugendliche und Menschen mit Behinderungen in den Gemeinschaften, Einrichtungen, Angeboten und Diensten des DRK“, die durch die Beschlüsse von

DRK-Präsidium und DRK-Präsidialrat verbindlichen Charakter für alle Gliederungen haben.

Der DRK-Landesverband Westfalen-Lippe e.V. unterstützt die Umsetzung der DRK-Standards.

Grafisch dargestellt sieht unsere Gesamtstrategie so aus:



Die aktuelle Fassung der DRK- Standards lautet wie folgt:

DRK-Standard Nummer 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. Die jeweilige Konzeption orientiert sich an der Musterkonzeption des DRK-Bundesverbandes.

DRK-Standard Nummer 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.

DRK-Standard Nummer 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 sexualisierter Gewalt. Die individuellen Selbstverpflichtungserklärungen und Verhaltenskodexe orientieren sich an den Mustervorlagen des DRK-Bundesverbandes.

DRK-Standard Nummer 4

Erweitertes Führungszeugnis

Alle haupt- und nebenamtlichen Mitarbeiter*innen, die im Kontakt mit Kindern und Jugendlichen stehen¹, 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.

Die bundeseinheitliche Regelung für ehrenamtliche Mitglieder² lautet:

Ehrenamtliche Mitarbeiter*innen der Rotkreuz-Gemeinschaften Bereitschaften, Bergwacht, Wasserwacht und Wohlfahrts- und Sozialarbeit legen zu Beginn ihrer Tätigkeit und mindestens alle 5 Jahre ein erweitertes Führungszeugnis vor, sofern sie regelmäßig Kinder und Jugendliche betreuen, beaufsichtigen, pädagogisch bilden und ausbilden oder eine klare Funktion und Aufgabe haben, die in vergleichbarer Weise geeignet ist, Kontakt zu Minderjährigen aufzunehmen. Auf örtlicher Ebene erfolgt eine Prüfung gemäß den Kriterien des Deutschen Vereins³, ob aufgrund der Art, der Intensität und der Dauer des Kontaktes zu Kindern und Jugendlichen die Einsicht in das erweiterte Führungszeugnis erforderlich ist.

In Wahrnehmung von ehrenamtlichen Tätigkeiten bei Trägern der freien Jugendhilfe (Jugendrotkreuz) erfolgt gemäß Bundeskinderschutzgesetz (unter Verweis auf § 72a Abs. 4 SGB VIII) die Regelung (vor Ort) zur Vorlage erweiterter Führungszeugnisse durch Vereinbarungen mit den öffentlichen Jugendhilfeträgern. Dabei sollten bei den entsprechenden Verhandlungen und Gesprächen die Empfehlungen des Deutschen Vereins sowie die Arbeitshilfe des Deutschen Bundesjugendrings⁴ als Argumentationshilfen genutzt und in die Jugendhilfeausschüsse eingebracht werden.

DRK-Standard Nummer 5

Beteiligung

Für alle Kontakte mit Kindern, Jugendlichen und Menschen mit Behinderungen ist verbindlich

¹Laut § 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.

²Beschlossen auf den Sitzungen des Präsidiums und Präsidialrates am 28. und 29.05.2013

³Empfehlungen des Deutschen Vereins zu Führungszeugnissen bei Neben- und Ehrenamtlichen in der Kinder- und Jugendhilfe (§ 72a Abs. 3 und Abs. 4 SGB VIII) vom 25.09.2012

⁴Deutscher Bundesjugendring: Führungszeugnisse bei Ehrenamtlichen. Arbeitshilfe für Verantwortliche in der Jugendverbandsarbeit auf lokaler Ebene. Berlin 2012.

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.

DRK-Standard Nummer 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.

DRK-Standard Nummer 7 Verbandsinterne Strukturen

Jeder Landesverband bzw. der Verband der Schwes-

ternschaften 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.

DRK-Standard Nummer 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 einer Handlungsempfehlung des Bundesverbands formuliert.

18. Anlage Kurzerklärung: Verhaltenskodex des Landesverbandes

Der „Verhaltenskodex zum Schutz vor sexualisierter Gewalt im DRK-Landesverband Westfalen-Lippe e.V.“ stellt die Grundlage allen menschlichen Handelns innerhalb, und bestenfalls auch außerhalb, der Institution dar. Er gilt für alle Mitarbeitenden und Mitglieder im DRK-Landesverband Westfalen-Lippe. Den Status der Verbindlichkeit erhält er dadurch, dass er sowohl vom Vorstand als auch vom Präsidium unterzeichnet wird. Wie alle anderen Bausteine der Präventionskette zeigt

der Verhaltenskodex, dass der DRK-Landesverband aktiv Stellung gegen sexualisierte Gewalt bezieht. Des Weiteren nimmt er auch die Rolle eines Signals für Täter*innen ein: Wir setzen uns für die Prävention von sexualisierter Gewalt ein!

(Handlungskonzept zur Prävention von sexualisierter Gewalt im DRK-Landesverband Westfalen-Lippe e.V., 2014)

19. Anlage Selbstverpflichtungserklärung

Es kann nicht bei jeder Tätigkeit ein erweitertes Führungszeugnis verlangt werden. Denn laut § 30a des Bundeszentralregistergesetzes kann die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses nur dann verlangt werden, wenn es sich um Tätigkeiten handelt, die die Betreuung, die Beaufsichtigung, die Erziehung oder die Ausbildung von Kindern und Jugendlichen beinhalten.

Da der DRK-Landesverband Westfalen-Lippe e.V. die hier entstehende Lücke, die daraus resultiert, dass andere schutzbedürftige Personenkreise unberücksichtigt bleiben, schließen möchte, ist ein weiterer Baustein die sogenannte Selbstverpflichtungserklärung. Diese wird von neuen Mitarbeitern und Mitgliedern im Deutschen Roten Kreuz im Zuge des Arbeitsver-

trages oder der Mitgliedschaft unterzeichnet. Bereits beschäftigte Mitarbeiter bzw. Mitglieder können mit gutem Beispiel vorangehen und als Vorbildfunktion ebenfalls diese Selbstverpflichtung unterschreiben.

Ebenso eignet sich dieses Dokument für den Fall, dass eine Tätigkeit spontan aufgenommen werden muss (z.B. im Falle einer Krankheitsvertretung wird die Betreuung von Kindern und Jugendlichen in einem Fe-

riencamp übernommen) und die Zeit vor Aufnahme der Tätigkeit nicht ausreicht, ein erweitertes Führungszeugnis zu beantragen und vorzulegen.

Selbstverpflichtungserklärung:

<https://kurzlinks.de/6b0o>



20. Anlage Besonderheit zum Ehrenamt – Jugendrotkreuz

Im gesamten Jugendrotkreuz gilt es darauf hinzuwirken, dass die beschriebenen Inhalte umgesetzt, alle Beteiligten sensibilisiert und somit der Schutz vor sexualisierter Gewalt auf allen Ebenen gewährleistet werden kann. Diese Anlage dient als erste Orientierung ergänzend zum Handlungsleitfaden des DRK LV Westfalen-Lippe. Die einzelnen Inhalte und Vorgehensweisen der umzusetzenden Präventionsmaßnahmen werden im Schutzkonzept ausführlicher dargestellt.

Rechtliche Besonderheiten:

a. Erweitertes Führungszeugnis

Alle Orts- und Kreisverbände sind durch §72 a SGB VIII dazu aufgefordert, ein erweitertes polizeiliches Führungszeugnis nach § 30 a Abs. 1 des Bundeszentralregistergesetzes von allen ehren- und hauptamtlichen Mitarbeitenden einzusehen. Dies betrifft alle die mit Kindern, Jugendlichen und weiteren Schutzbefohlenen zusammenarbeiten.

b. Kinderschutzkonzept

Durch das Landeskinderschutzgesetz NRW sind alle Träger in der Kinder- und Jugendhilfe dazu verpflichtet ein Kinderschutzkonzept zu erstellen, welches sich individuell an den Bedürfnissen der Schutzbefohlenen orientiert, alle Formen der Gewalt sowie konkrete regionale Handlungsmöglichkeiten und -sicherheiten mit einbezieht. Zukünftig kann – basierend auf diesem Gesetz – die Bewilligung von Fördergeldern in Abhängigkeit zu einem vorhandenen Schutzkonzept stehen. Diese rechtlichen Besonderheiten werden durch die JRK-Meilensteine 2024-2025 (beschlossen am 04.06.2023) in der Bildungslandschaft JRK gestützt:

„Wir wirken darauf hin, dass in allen Gliederungen eigene Schutzkonzepte zur Prävention von sexualisierter Gewalt umgesetzt werden. Wir bieten Schulungen zur Aufklärung, Prävention und Förderung des öffentlichen Diskurses von Gewalt und sexualisierter Gewalt an.“

Umsetzung der Präventionsmaßnahmen im Jugendrotkreuz Westfalen-Lippe

a. Erweitertes Führungszeugnis

Zu Beginn ihrer Tätigkeit mit Schutzbefohlenen im Ortsverein oder Kreisverband sind alle Ehrenamtlichen mit Leitungsfunktion verpflichtet, ein erweitertes Führungszeugnis vorzulegen, welches als standardisiertes Verfahren im DRK-Server hinterlegt wird. Das Führungszeugnis darf zum Zeitpunkt der Einsichtnahme nicht älter als drei Monate sein und muss alle fünf Jahre erneut vorgelegt werden. Hierbei müssen alle Datenschutzbestimmungen strikt beachtet und alle notwendigen Maßnahmen vorgenommen werden, um den Umgang mit sensiblen Daten gewährleisten zu können (siehe DRK-Standard 4 „Erweitertes Führungszeugnis“ und Punkt „Personalvorgaben“ im Handlungsleitfaden).

b. Kinderschutzkonzept

Alle Ortsvereine und Kreisverbände sind gesetzlich verpflichtet ein Kinderschutzkonzept zu erstellen (siehe 1b). Für die Erstellung werden von der LV-Anlaufstelle des DRK-LV Westfalen-Lippe zwei Ansprechpersonen auf Kreisverbandsebene (Ehren- und Hauptamtlich) für die Erstellung fortgebildet und fachlich begleitet. Sie unterstützen die zwei ehrenamtlichen Ansprechpersonen auf Ortsvereinsebene in der Erstellung ihres

Schutzkonzeptes (siehe Punkt „Präventionsstruktur LV Westfalen-Lippe“ im Handlungsleitfaden).

c. Selbstverpflichtungserklärung und Verhaltenskodex

Die Selbstverpflichtungserklärung konkretisiert den Umgang mit Nähe und Distanz, thematisiert eigene Macht und Machtgefälle, verpflichtet zum angemessenen Umgang mit Verdachtsfällen, definiert die Pflicht zur Wahrung der Intimsphäre und appelliert an die Mitverantwortung jedes Einzelnen. Durch die Unterzeichnung verpflichten sich die Ehrenamtlichen nicht nur auf einen wertschätzenden und respektvollen Umgang mit Teilnehmenden und Betreuungspersonen, sondern gleichermaßen im gesamten Jugendrotkreuz, unabhängig von Leitungsfunktionen.

Alle Mitarbeiter*innen, Honorarkräfte und weitere ehrenamtlich Aktive, z. B. auch Helfer*innen, die bei einzelnen Veranstaltungen involviert sind, sind verpflichtet, diese Dokumente vor Beginn ihrer Tätigkeit zu unterzeichnen. Dies sollte, ebenso wie die Einsichtnahme in die erweiterten Führungszeugnisse, standardisiert im DRK-Server hinterlegt werden (siehe DRK-Standard 3 „Verhaltenskodex und Selbstverpflichtung“ sowie Punkt „Personalvorgaben“ im Handlungsleitfaden). Bei Personen, die keine JRK-Mitglieder und nicht im DRK-Server aufgeführt sind, werden ihre Einverständnisse nur im Rahmen der Veranstaltung aufgenommen und gespeichert, nicht aber im DRK-Server hinterlegt.

d. Besonderheiten bei Intervention / Umgang mit Betroffenen von sexualisierter Gewalt

Für die Kinderschutzkonzepte im Jugendrotkreuz muss eine verbindliche Mitteilungs- und Verfahrensweise festgelegt sein, wie im Vermutungs- oder begründeten Verdachtsfall gehandelt und welche hauptamtlichen Fachpersonen beratend und unterstützend hinzugezogen werden können (siehe DRK-Standard 8 „Verfahrensweise bei sexualisierter Gewalt“ sowie Punkt „Intervention“ und „Aufarbeitung“ des Handlungsleitfadens).

e. Schulungen

Jede ehrenamtlich tätige Person ab 16 Jahren die mit Kindern, Jugendlichen und weiteren Schutzbefohlenen zusammenarbeitet, sollte an der Basis-Sensibilisierung (Präventionsschulung) teilnehmen.

Die ehrenamtlichen Ansprechpersonen zu Fragen des Umgangs mit sexualisierter Gewalt im Ortsverein oder

Kreisverband nehmen zusätzlich an Schulungen der LV-Anlaufstelle PSG des Landesverbandes für Multiplikator*innen der Schutzkonzeptarbeit und Vertiefungsseminare zum Thema „Umgang mit sexualisierter Gewalt in Einrichtungen des DRK“ teil oder sie weisen eine vergleichbare Qualifikation vor (siehe Punkt „Präventionsstruktur des LV Westfalen-Lippe“ im Handlungsleitfaden).

f. Beteiligungs- und Beschwerdemanagement

Jede ehrenamtlich tätige Person sowie die Schutzbefohlenen haben das Recht auf Beteiligung und Beschwerde. Durch die partizipative Mitgestaltung aller Beteiligten werden machthierarchische Strukturen innerverbandlich aufgebrochen und diesen strukturell entgegengewirkt.

Je nach Ortsverein und Kreisverband müssen die Beschwerdewege im Verband individuell, aber verbindlich geregelt und festgehalten werden. Sobald eine Vertrauensperson eine Beschwerde erhält, leitet diese die im Vorhinein festgelegte Schritte, unter Beachtung des Kinder- und Jugendschutzes, ein (siehe DRK-Standard 5, 6 und 8 sowie der Punkt „Beschwerdemanagement“ im Handlungsleitfaden).

Insgesamt ist es wichtig, sich die hier aufgeführten Präventionsmaßnahmen nicht nur als Ehrenamtliche innerhalb der Leitungsfunktion anzueignen, zu verstehen und umzusetzen, sondern die dadurch erworbene Haltung im gesamten Jugendrotkreuz im Sinne der partizipativen Mitgestaltung gegenüber allen Kindern und Jugendlichen zu vertreten sowie diese alters- und entwicklungsentsprechend darüber zu informieren und zu sensibilisieren (DRK-Standard 2 „Kenntnisse und Wissenserwerb“).

g. Anlaufstellen im Kinder- und Jugendbereich

(für Kinder, Jugendliche und Erwachsene die mit Schutz- und Hilfebedürftigen zusammenarbeiten)

Hilfe-Telefon Sexueller Missbrauch	https://www.hilfe-portal-missbrauch.de/hilfe-telefon oder 0800 22 55 530
Hilfe-Telefon Gewalt gegen Frauen & Mädchen in Gebärdensprache	https://www.hilfetelefon.de/das-hilfetelefon/beratung-beratung-in-gebraedensprache.html
Juuport – Beratung & Hilfe bei Verletzung der Kinderrechte im digitalen Raum	https://www.juuport.de/hilfe/beratung
Nummer gegen Kummer	116 111

Sowie den bereits aufgeführten Anlaufstellen im Handlungsleitfaden.

21. Anlage Besonderheiten zum Ehrenamt – Rotkreuzgemeinschaft

In allen Rotkreuzgemeinschaften gilt es, darauf hinzuwirken, dass die beschriebenen Inhalte des Handlungsleitfadens umgesetzt, alle Beteiligten sensibilisiert und somit der Schutz vor sexualisierter Gewalt auf allen Ebenen gewährleistet werden kann. Diese Anlage dient als spezifizierende Ergänzung zum Handlungsleitfaden des DRK-Landesverbandes Westfalen-Lippe. Die einzelnen Inhalte und Vorgehensweisen der umzusetzenden Präventionsmaßnahmen werden in den Schutzkonzepten der Gliederungen konkretisiert.

Umsetzung der Präventionsmaßnahmen in den Rotkreuzgemeinschaften

a. Ordnung der Rotkreuzgemeinschaften

Zusätzlich zum Handlungskonzept stellen die Regelungen der „Ordnung der Rotkreuzgemeinschaften im DRK-Landesverband Westfalen-Lippe e.V.“ in der jeweils gültigen Fassung die Grundlage für die Erstellung von Schutzkonzepten und die Entwicklung von Präventionsmaßnahmen in den Gliederungen dar.

b. Erweitertes polizeiliches Führungszeugnis

Falls sie im Rahmen ihrer ehrenamtlichen Tätigkeit im DRK mit Kindern, Jugendlichen oder anderen besonders vulnerablen Gruppen (z. B. Menschen mit Behinderung, Senior*innen) innerhalb oder außerhalb des Verbands in Kontakt treten, sind alle Mitglieder der Rotkreuzgemeinschaften ab 16 Jahren verpflichtet, ein erweitertes polizeiliches Führungszeugnis vorzulegen. Dieses wird durch die seitens der Rotkreuzlei-

tungen der jeweiligen Ebene beauftragten Personen eingesehen und die Einsichtnahme im DRK-Server dokumentiert. Das Führungszeugnis darf zum Zeitpunkt der Einsichtnahme nicht älter als drei Monate sein und muss alle fünf Jahre erneut vorgelegt werden. Hierbei müssen alle Datenschutzbestimmungen strikt beachtet und alle notwendigen Maßnahmen vorgenommen werden, um den Umgang mit sensiblen Daten gewährleisten zu können (siehe DRK-Standard 4 „Erweitertes Führungszeugnis“ und Punkt „Personalvorgaben“ im Handlungsleitfaden).

c. Beteiligungs- und Beschwerdemanagement

Jede ehrenamtlich tätige Person sowie die Schutzbefohlenen haben das Recht auf Beteiligung und Beschwerde. Durch die partizipative Mitgestaltung aller Beteiligten werden machthierarchische Strukturen innerverbandlich aufgebrochen und diesen strukturell entgegengewirkt. Neben den in Handlungsleitfaden und den jeweiligen Schutzkonzepten festgelegten Möglichkeiten stehen auch die Beschwerdewege offen, die durch die „Ordnung für Belobigungen, Beschwerde- und Disziplinarverfahren der Gemeinschaften“ in der jeweils gültigen Fassung definiert werden.

Insgesamt ist es wichtig, sich die hier aufgeführten Präventionsmaßnahmen nicht nur als Ehrenamtliche innerhalb der Leitungsfunktion anzueignen, zu verstehen und umzusetzen, sondern gesamtverbandlich allen Rotkreuzlerinnen und Rotkreuzlern zu vermitteln.



22. Anlage Besonderheiten zum DRK-Angebotsbereich Kinder und Jugendliche

1. Rechtliche Vorgaben:

Das Recht von Kindern und Jugendlichen auf eine gewaltfreie Erziehung und den Schutz vor Gefährdung ist in diversen Gesetzen verankert. Die Umsetzung ist eine zentrale und komplexe Aufgabe.

Bundesgesetzbuch (BGB)	
§ 1	BGB-Rechtsfähigkeit ab Geburt: Kinder sind Träger eigener Rechte.
§ 1626 Abs. 2	BGB-Mitsprache von Kindern an allen sie betreffenden elterlichen Entscheidungen.
§ 1631 Abs. 2	BGB-Recht auf gewaltfreie Erziehung.
§ 1 Abs. 1	SGB VIII Recht auf Förderung der eigenen Entwicklung und auf Erziehung zu einer eigenverantwortlichen und gemeinschaftsfähigen Persönlichkeit.
§ 1 Abs. 3	SGB VIII Junge Menschen in ihrer individuellen und sozialen Entwicklung zu fördern und vor Gefahren für ihr Wohl zu schützen.
Sozialgesetzbuch (SGB)	
§ 8 SGB VIII	Kinder und Jugendliche sind ihrem Entwicklungsstand entsprechend an allen sie betreffenden Entscheidungen der öffentlichen Jugendhilfe zu beteiligen.
§ 8a SGB VIII	Schutzauftrag bei Kindeswohlgefährdung: Gefährdungsrisiko im Zusammenwirken mehrerer Fachkräfte einschätzen, Einbezug der Erziehungsberechtigten / des Kindes in die Gefährdungseinschätzung, hierbei Hinzuziehen von sog. „insoweit erfahrene Fachkraft“ und Hinwirken auf die Inanspruchnahme von Hilfen, ggfs. Inobhutnahme.
§ 8b SGB VIII §8b Abs. 2 Nr.1 (präventiv)	Anspruch auf Beratung bei der Entwicklung und Anwendung fachlicher Handlungsleitlinien zur Sicherung des Kindeswohls und Schutz vor Gewalt. Pädagogische Fachkräfte sowie pädagogische Mitarbeitende haben bei der Einschätzung einer Kindeswohlgefährdung im Einzelfall Anspruch auf Beratung durch eine insoweit erfahrene Fachkraft durch das Jugendamt. Träger von Kindertageseinrichtungen haben Anspruch auf Beratung bei der Entwicklung und Anwendung fachlicher Handlungsleitlinien zum Thema Kinderschutz(konzept) und Partizipation (Teilhabe/Beschwerde).
SGB VIII § 13 Abs. 6 KiBiz § 45 Abs. 2 Nr. 3	Verankerung geeigneter Verfahren zur Sicherung der Rechte von Kindern (Beteiligung und Beschwerde) als Voraussetzung einer Betriebserlaubnis/ Verankerung von gleichberechtigter gesellschaftlicher Teilhabe.
§ 9 Nr. 2 SGB VIII	Bei der Ausgestaltung der Leistungen der Kinder- und Jugendhilfe die „wachsende Fähigkeit und das wachsende Bedürfnis des Kindes oder Jugendlichen zu selbstständigem, verantwortungsbewusstem Handeln ...“ zu berücksichtigen ist.

§ 17 SGB VIII	Erstellung einer inklusiven Konzeption inkl. Kinderschutz und Prävention sexualisierter Gewalt (1) Die Tageseinrichtungen und die Kindertagespflege führen die Bildung, Erziehung und Betreuung nach einer eigenen pädagogischen Konzeption durch. Diese Konzeption muss Ausführungen zur Eingewöhnungsphase, zur Bildungsförderung, insbesondere zur sprachlichen und motorischen Förderung, zur Sicherung der Rechte der Kinder, zu Maßnahmen der Qualitätsentwicklung und -sicherung und zur Erziehungspartnerschaft mit den Eltern enthalten. (2) Die pädagogische Arbeit orientiert sich an den Grundsätzen zur Bildungsförderung für Kinder.
§ 22a SGB VIII/ § 13a KiBiz	Entwicklung und Einsatz einer pädagogischen Konzeption, Evaluation der pädagogischen Arbeit, Konkretisierung der Konzeption (Sicherstellung und Weiterentwicklung der Qualität).
§ 45 Abs. 3 Nr. 1 SGB VIII	Gemeinsam mit dem Antrag auf eine Betriebserlaubnis muss die Vorlage der pädagogischen Konzeption erfolgen, die Auskunft über Maßnahmen der Qualitätsentwicklung und -sicherung gibt.
§ 45 Absatz 2 Satz 2 Nr. 3 SGB VIII	Der Paragraph besagt, dass es Beteiligungs- und Beschwerdeverfahren in Einrichtungen geben muss und diese in der Einrichtungskonzeption darzustellen sind.
§ 47 Nr. 2 SGB VIII	Meldepflicht bei Ereignissen oder Entwicklungen, die das Kindeswohl innerhalb einer Einrichtung beeinträchtigen können. Hierzu gibt es auf den Seiten des LVR eine Arbeitshilfe (Hinweise für Träger zu den Meldepflichten nach § 47 SGB VIII).
SGB VIII § 72a	Zum Beschäftigungsbeginn ist verpflichtend ein erweitertes Führungszeugnis vorzulegen. Alle fünf Jahre muss ein aktuelles erweitertes Führungszeugnis eingereicht werden.
§ 79a SGB VIII	Festschreiben von Qualitätsmerkmalen für die Sicherung der Rechte von Kindern in Einrichtungen und ihren Schutz vor Gewalt.
Gesetz zur Kooperation und Information im Kinderschutz (KKG)	Das KKG ist als Artikel 1 des BKiSchG verabschiedet worden und flankiert die Vorschriften nach §§ 8a, 8b, 42 (Inobhutnahme) und § 79a des SGB VIII. Das Gesetz hilft auch bei der Umsetzung der § 1631 und § 1666 BGB.
§ 37a SGB IX Gewaltschutz	(1) Die Leistungserbringer treffen geeignete Maßnahmen zum Schutz vor Gewalt für Menschen mit Behinderungen und von Behinderung bedrohte Menschen, insbesondere für Frauen und Kinder mit Behinderung und von Behinderung bedrohte Frauen und Kinder. Zu den geeigneten Maßnahmen nach Satz 1 gehören insbesondere die Entwicklung und Umsetzung eines auf die Einrichtung oder Dienstleistungen zugeschnittenen Gewaltschutzkonzepts. (2) Die Rehabilitationsträger und die Integrationsämter wirken bei der Erfüllung ihrer gesetzlichen Aufgaben darauf hin, dass der Schutzauftrag nach Absatz 1 von den Leistungserbringern umgesetzt wird.

Landeskinderschutzgesetz	
§ 11 Schutzkonzepte in Einrichtungen und Angeboten der Kinder- und Jugendhilfe	(1) Nach den Maßgaben der Regelungen des Achten Buches Sozialgesetzbuch sowie dieses Gesetzes ist in Einrichtungen und Angeboten der Kinder- und Jugendhilfe ein Konzept zur Sicherung der Rechte von Kindern und Jugendlichen und zu deren Schutz vor Gewalt zu entwickeln, anzuwenden und zu überprüfen oder auf die Entwicklung, Anwendung und Überprüfung hinzuwirken sowie die Wahrnehmung der Aufgaben nach § 8a Absatz 4 des Achten Buches Sozialgesetzbuch sicherzustellen (Kinderschutzkonzept). Dieses Konzept umfasst Maßnahmen zum Schutz von Kindern und Jugendlichen vor körperlicher, psychischer und sexualisierter Gewalt, Machtmissbrauch in der Einrichtung oder dem Angebot sowie Maßnahmen zum Schutz von Kindern und Jugendlichen bei gewichtigen Anhaltspunkten für eine Kindeswohlgefährdung. Das Kinderschutzkonzept ist angepasst auf die Einrichtung oder das Angebot zu entwickeln. Kinder und Jugendliche sind an der Entwicklung des Kinderschutzkonzeptes entsprechend ihrem Alter und ihrer Reife zu beteiligen.
	(6) Die Umsetzung von Kinderschutzkonzepten nach den Absätzen 2 bis 5 soll in den Einrichtungen und Angeboten durch die Träger fachlich beraten und durch Qualifizierungsangebote unterstützt werden. Die oberste Landesjugendbehörde trifft mit den kommunalen Spitzenverbänden, den Spitzenverbänden der Freien Wohlfahrtspflege, den Kirchen und den Verbänden der Träger unter Beteiligung der Landesjugendämter Vereinbarungen über die Qualitätssicherung und -entwicklung für Kinderschutzkonzepte.
Bundeskinderschutzgesetz (BKisSchG)	Artikelgesetz, das Novellierungen des SGB VIII festlegt Instrument zur Stärkung eines aktiven Schutzes von Kindern.
Kinderbildungsgesetz (KiBiz)	
§§ 2, 13, 15 KiBiz	KiBiz Bildungs- und Erziehungsarbeit in den Tageseinrichtungen/ Kindertages pflege ergänzt die Förderung des Kindes in der Familie, Kontinuität des kindlichen Bildungsprozesses/Anspruch auf frühkindliche Bildung
UN-Kinderrechtskonvention	Sie umfasst 54 Artikel, die weltweit gültige Maßstäbe für eine kindgerechte Gesellschaft und auch die Aufgaben von Staat und Gesellschaft zur Durchsetzung dieser Rechte beschreiben. Die Konvention definiert bürgerliche, politische, wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte von Kindern.

2. Besonderheiten:

Nach dem Kinderjugendstärkungsgesetz (KJSG) sind Einrichtungen dazu verpflichtet, Konzepte zu entwickeln, die die Rechte von Kindern und Jugendlichen sichern und sie vor Gewalt in Einrichtungen schützen. Diese aufsichtsrechtliche Grundlage unterstützt bei der Entwicklung der Schutzkonzepte.

Aufsichtsrechtliche Grundlagen – Organisationale Schutzkonzepte in betriebserlaubnispflichtigen Einrichtungen für Kinder und Jugendliche nach § 45 SGB VIII:

<https://kurzlinks.de/19fq>



2.2 Verhaltenskodex/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, Senior*innen, Menschen mit Behinderungen oder mit einem vergleichbaren Abhängigkeitsverhältnis hat, beziehungsweise haben wird.
- Alle haupt- und nebenamtlichen Mitarbeiter*innen sowie Honorarkräfte, welche in direktem Kontakt zu den Zielgruppen stehen, unterschreiben eine Selbstverpflichtung zur Einhaltung des Verhaltenskodexes zum Schutz vor und Intervention bei sexualisierter Gewalt.
- Alle ehrenamtlich Aktiven, welche in direktem Kontakt zu den Zielgruppen stehen. Darunterfallen nicht nur die regelmäßig involvierten ehrenamtlich Engagierten, sondern auch Helfer*innen, die einmalig auf Veranstaltungen involviert sind.
- Die Unterzeichnung der Selbstverpflichtung ist als arbeitsvertragliche Pflicht zu definieren. Die unterzeichnete Selbstverpflichtung wird dementsprechend als Anlage zum Arbeitsvertrag geführt.
- Die Unterzeichnung der Selbstverpflichtung für ehrenamtlich Aktive wird zur Tätigkeitsvoraussetzung.

2.3 Erweiterte Führungszeugnisse

In Wahrnehmung von ehrenamtlichen Tätigkeiten bei

Trägern der freien Jugendhilfe, erfolgt gemäß Bundeskinderschutzgesetz (SGB VIII, § 72a, Absatz (4)) die Regelung (vor Ort) zur Vorlage erweiterter Führungszeugnisse durch Vereinbarungen mit den öffentlichen Jugendhilfeträgern. Die Zielsetzung des erweiterten Führungszeugnisses ist es, auch geringfügigere Straftaten mit sexuellem Hintergrund zu erfassen, die nicht im allgemeinen Führungszeugnis aufgelistet sind. Dies geschieht zum Schutz der Kinder und Jugendlichen. Neben der Eignungsüberprüfung von Personal nach § 72a SGB VIII, kann das erweiterte Führungszeugnis auch für Personen ausgestellt werden, die beruflich oder ehrenamtlich mit der Betreuung, Beaufsichtigung, Erziehung oder Ausbildung Minderjähriger befasst sind oder mit diesen in vergleichbarer Weise einen qualifizierten Kontakt haben. Innerhalb der Kindertageseinrichtungen ist die Einsichtnahme in erweiterte Führungszeugnisse eine gesetzlich vorgeschriebene Maßnahme.

Zu beachten ist jedoch, dass trotz Einwilligung des Betroffenen die Daten nicht unbefristet aufbewahrt werden dürfen. Ist die Tätigkeit des Ehrenamtlichen beendet, müssen die Daten gelöscht werden (siehe § 72a SGB VIII, Abs. 5).

Nach den gesetzlichen Regelungen darf im Regelfall (Vorlage eines Zeugnisses ohne einschlägige Vorstrafen) lediglich das Datum der Wiedervorlage vermerkt werden. Dieses gibt Rückschluss auf die Tatsache, dass der Ehren- oder Nebenamtliche schon einmal ein Führungszeugnis vorgelegt hat, wann in etwa das war (innerhalb von 3 Monaten nach Ausstellung) und dass keine Eintragungen einer einschlägigen Vorstrafe enthalten waren. Nur wenn eine Einwilligungserklärung vorliegt, dürfen die weiteren Daten gespeichert werden.

2.4 Besonderheiten zu Schulungen

Alle Mitarbeiter*innen sollten neben der geforderten Information über die Verfahrenswege der jeweiligen Einrichtung (zu Beginn ihrer Tätigkeitsaufnahme), ebenfalls eine Basisschulung erhalten. So ist das gesamte Einrichtungsteam auf demselben Informationsstand und eine reibungslose Zusammenarbeit im Interventionsverfahren wird unterstützt. Das Argument, dass im Verdachtsfall eine Kinderschutzfachkraft hinzugezogen wird, enthebt eine Einrichtung nicht der Pflicht, präventiv tätig zu werden. Die Inhalte der Schulung sensibilisieren die Mitarbeiter*innen im Vorfeld über schützende Maßnahmen und Strukturen und vermit-

teln auch neue Erkenntnisse zum Thema. Auch ehrenamtliche Mitarbeiter*innen sollten die Möglichkeit erhalten, an diesen Fortbildungen teilzunehmen. Den Einrichtungen wird empfohlen, mindestens alle zwei Jahre eine Basisschulung zum Thema „Sexualisierte Gewalt“ anzubieten. Eine Teilnahme ist für alle neuen Mitarbeiter*innen, sowie ehrenamtlich Engagierte vorgesehen. Thematische Weiterbildungen sollten nach dem jeweiligen Bedarf ermöglicht werden.

2.5 Vertrauensperson

Durch die Implementierung einer Vertrauensperson als erste/n Ansprechpartner*in in einer Einrichtung werden Möglichkeiten geschaffen, sich bei diesen Unsicherheiten, Unklarheiten und unangenehmen Erfahrungen an jemanden wenden zu können und eine erste Hilfe zu erfahren.

Die Hemmschwelle, sich direkt an eine vorgesetzte Person zu wenden (ohne genau zu wissen, ob die eigenen Beobachtungen, Vermutungen oder das zugegragene Wissen ausreichend für einen Verdacht sind) ist sehr hoch. Hier hilft es, sich vertraulich an die Vertrauensperson wenden zu können und das weitere Vorgehen gemeinsam abzusprechen.

Die Vertrauensperson ist zudem zum Thema geschult und weiß, welches Vorgehen fachlich angemessen ist. Im Falle einer notwendigen schnellen Handlungsbeugnis informiert die Vertrauensperson umgehend die Leitung und zieht eine insoweit erfahrene Fachkraft/ externe Fachberatungsstelle hinzu.

2.6 Verfahrensweisen bei sexualisierter Gewalt

Um in den Einrichtungen einen fachlichen Umgang mit Verdachtsabklärungen gewährleisten zu können, muss vorab eine klare Verfahrensweise zur Abklärung existieren. In den Einrichtungen sind unterschiedliche Grenzverletzungen und Übergriffe denkbar:

- Zum einen gibt es das Themenfeld, dass Kinder untereinander übergriffen werden können.
- Ein anderes Gefährdungspotenzial geht von Mitarbeitenden gegenüber den Kindern aus.
- Das dritte Feld ist der Fall, dass sexualisierte Gewalt außerhalb der Einrichtung vermutet wird.

Interventionspläne sollen Mitarbeiter*innen nicht verschrecken, sondern ihnen Sicherheit geben. Es geht nicht darum, ein grundsätzliches Misstrauen zu verdeutlichen, sondern als Träger seine Sorgfaltspflicht wahrzunehmen.

Dazu gehört, Interventionspläne so konkret wie möglich zu definieren. Gerade die Fragen:

- Wer wird informiert?
- Was steht in einem Dokumentationsbogen genau?
- Welche Informationen werden an welche Personen weitergegeben?
- Aus welchem Grund?
- Welche Inhalte gehören in eine Teamsitzung?
- Wer trifft welche Entscheidung?

2.7 Besonderheiten bezüglich Vulnerabilität der Zielgruppen

Unabhängig vom Geschlecht sind Kinder und Jugendliche u. a. aufgrund teilweise noch nicht vorhandenen Ausdrucksmöglichkeiten, körperlicher Unterlegenheit gegenüber Erwachsenen und Abhängigkeiten von Erzieher*innen, Erziehungsberechtigten und anderen schutzbefohlenen Personen sowie Machtverhältnisse im Kontext der sexualisierten Gewalt eine besonders gefährdete Zielgruppe, die geschützt werden muss.



Material

Landesgeschäftsstelle Prävention sexualisierter Gewalt:

<https://psg.nrw/>



Checkliste Schutzkonzept:

https://psg.nrw/wp-content/uploads/2022/11/schutzkonzepte-psg-checkliste-layout_3.pdf



DRK-Gewaltschutzkonzept:

<https://drk-wohlfahrt.de/blog/eintrag/jetzt-online-leitfaden-zur-entwicklung-eines-gewaltschutzkonzeptes-fuer-die-einrichtungen-der-drk-kinder-jugendhilfe.html>



Kinderschutz in der Kindertageseinrichtung:

https://www.lvr.de/de/nav_main/metanavigation_5/nav_meta/service/publikationen_4/detailseite_publicationen_895.jsp



Gute Impulse zur Umsetzung von Partizipation sowie entsprechende Hintergrundinformationen liefert die Broschüre „Anwaltschaftliche Vertretung in DRK-Kindertageseinrichtungen“ des DRK-Generalsekretariats:

<https://kurzlinks.de/ohia>



DRK-Standards zum Schutz vor sexualisierter Gewalt in den DRK-Kindertagesstätten:

https://praevention.drk-nordrhein.de/fileadmin/user_upload/DRK-Praevention/Dokumente_Praevention/104683_DRK_Broschuere_KITA.Praevention.pdf



23. Anlage Besonderheiten zum DRK-Angebotsbereich Menschen mit Behinderung

1. Rechtliche Vorgaben:

Gewaltschutz

Sexualisierte Gewalt ist eine Form von Gewalt. Im Rahmen der Eingliederungshilfe müssen alle Leistungserbringer ein Gewaltschutzkonzept erstellen und entsprechende Maßnahmen zum Schutz vor Gewalt ergreifen. Das Gewaltschutzkonzept ist Bestandteil von Qualitäts- und Wirtschaftlichkeitsprüfungen.

Basis sind die folgenden Rechtsgrundlagen.

§ 37a SGB IX Gewaltschutz

(1) Die Leistungserbringer treffen geeignete Maßnahmen zum Schutz vor Gewalt für Menschen mit Behinderungen und von Behinderung bedrohte Menschen, insbesondere für Frauen und Kinder mit Behinderung und von Behinderung bedrohte Frauen und Kinder. Zu den geeigneten Maßnahmen nach Satz 1 gehören insbesondere die Entwicklung und Umsetzung eines auf die Einrichtung oder Dienstleistungen zugeschnittenen Gewaltschutzkonzepts.

(2) Die Rehabilitationsträger und die Integrationsämter wirken bei der Erfüllung ihrer gesetzlichen Aufgaben darauf hin, dass der Schutzauftrag nach Absatz 1 von den Leistungserbringern umgesetzt wird.

§ 8 Wohn- und Teilhabegesetz (WTG) Gewaltprävention, freiheitsbeschränkende und freiheitsentziehende Maßnahmen

(1) Die Leistungsanbieterinnen und Leistungsanbieter treffen geeignete Maßnahmen zum Schutz aller Beteiligten vor jeder Form der Ausbeutung, Gewalt und Missbrauch, einschließlich ihrer geschlechtsspezifischen Aspekte. Dazu haben sie Konzepte zur Gewaltprävention in Textform zu entwickeln. Die Schutzkonzepte beinhalten mindestens Präventionsstrategien und Interventionskonzepte. Die Inhalte und deren praktische Umsetzung sind den Beschäftigten regelmäßig zu vermitteln und dies zu dokumentieren. Diese Dokumentationen sind bei Überprüfungen vorzulegen. § 37a des Neunten Buches Sozialgesetzbuch bleibt unberührt.

(2) Leistungsanbieterinnen und Leistungsanbieter müssen zusätzlich ein Konzept zur Vermeidung von freiheitsentziehenden Unterbringungen oder freiheitsbeschränkenden und freiheitsentziehenden Maßnahmen vorlegen. Darin ist auch die Trennung zwischen Anordnung, Durchführung und Überwachung der Maßnahmen zu regeln sowie eine verantwortliche Person für die Anordnung und Überwachung der Durchführung der Maßnahme zu benennen. Die Beschäftigten sind mit Alternativen zu diesen Maßnahmen vertraut zu machen und regelmäßig zu schulen. Die Nutzerinnen und Nutzer sind durch regelmäßige adressatengerechte Informationsveranstaltungen zu sensibilisieren.

(3) Die Konzepte sind unter Mitwirkung der Gremien, die die Interessen der Beteiligten vertreten, zu erstellen. Sie sind regelmäßig von den Leistungsanbieterinnen und Leistungsanbietern unter Mitwirkung dieser Gremien zu evaluieren. Hierbei sind im Einzelfall die erforderlichen und angemessenen Vorkehrungen zu treffen.

Die Inhalte von Gewaltschutzkonzepten sind in verschiedenen Handreichungen und Leitfäden konkretisiert worden.

Für die Frühförderung im Bereich LWL/LVR gibt es die folgende Handreichung:

<https://kurzlinks.de/ty5y>



Das DRK-Generalsekretariat hat einen Leitfaden entwickelt, der u.a. eine Checkliste und Risikoanalyse enthält. Es ist dem Titel nicht zu entnehmen, aber es ist auch für die Träger und Einrichtungen der Behindertenhilfe gedacht.

Leitfaden zur Entwicklung eines Gewaltschutzkonzeptes für die Einrichtungen der DRK-Kinder- und Jugendhilfe:

<https://drk-wohlfahrt.de/veroeffentlichungen/details-veroeffentlichungen/leitfaden-zur-entwicklung-eines-gewaltschutzkonzeptes-fuer-die-einrichtungen-der-drk-kinder-jugendhilfe.html>



2. Besonderheiten

2.1 Vulnerable Gruppe

Unabhängig vom Geschlecht sind Menschen mit Behinderungen u.a. aufgrund teilweise fehlender Ausdrucksmöglichkeiten, körperlicher Einschränkungen und Abhängigkeiten sowie Machtverhältnisse im Kontext der sexualisierten Gewalt eine besonders gefährdete Zielgruppe, die geschützt werden muss.

2.2 Besonderheiten eines spezifischen Verhaltenskodex (Umgang zwischen Klientel und Betreuenden/Behandelnden)

Der Paritätische Wohlfahrtsverband hat eine Handreichung zum Thema „Schutz vor sexualisierter Gewalt in Diensten und Einrichtungen der Behindertenhilfe, Psychiatrie, Suchthilfe, Straffälligenhilfe, Wohnungslosenhilfe und Selbsthilfe“ herausgegeben:

<https://kurzlinks.de/msfg>



Der Bundesverband Caritas Behindertenhilfe und Psychiatrie e.V. (CBP) hat Leitlinien zum Umgang mit und zur Prävention von sexueller Gewalt herausgegeben:

<https://www.caritas.de/fuerprofis/fachthemen/sexuellermisbrauch/leitlinien-des-dcv-fuer-den-umgang-mit-sexualisierter-gewalt>



2.3 Meldung besonderer Vorkommnisse

Im Rahmenvertrag nach § 131 SGB IX Nordrhein-Westfalen ist in der Anlage F die Meldung besonderer Vorkommnisse geregelt. (Beispiele für meldepflichtige Ereignisse).

In Teil A.7.2.2 Abs. 2 ist vereinbart, dass die Leistungserbringer verpflichtet sind, den Träger der Eingliederungshilfe über besondere Vorkommnisse während der Leistungserbringung unverzüglich zu informieren.

Zu solchen besonderen Vorkommnissen gehören insbesondere.

Bezogen auf Mitarbeiter*innen:

- Tätliche Übergriffe und/oder sexuelle Übergriffe von Mitarbeiter*innen gegenüber Leistungsberechtigten
- Bekannt gewordene Ermittlungsverfahren, die im Zusammenhang mit der Tätigkeit stehen oder auf eine fehlende persönliche Eignung hinweisen (z. B. Körperverletzung, Betrug, Sexualstraftaten)

Bezogen auf strukturelle Bedingungen des Angebots

- Drohende Zahlungsunfähigkeit
- Gebäudeschäden z. B. durch Feuer, Explosion, Hochwasser, Sturmschäden, die eine geregelte Weiterführung der Leistungserbringung gefährden

Bezogen auf Leistungsberechtigte:

- Nicht-natürliche oder unklare Todesursache bei Leistungsberechtigten
- Erhebliche Schwierigkeiten bei der Leistungserbringung im Zusammenhang mit einzelnen Leistungsberechtigten (z. B. Gefährliche Übergriffe von Leistungsberechtigten gegenüber Mitbewohner*innen und Mitarbeiter*innen,
- Erhebliche Beschwerden von Leistungsberechtigten, Angehörigen, Betreuern, Nachbarn)
- Anstehende nicht einvernehmliche Beendigungen des Vertragsverhältnisses

Der entsprechende Meldebogen findet sich unter folgendem Link:

<https://kurzlinks.de/2o77>



2.4 Besonderheiten zu Schulungen

Das Thema Sexualität sollte nicht nur anlassbezogen aufgegriffen werden, sondern in einer positiven Besetzung im Zusammenhang mit sexueller Selbstbestimmung stehen. Das bedarf der Auseinandersetzung mit der Haltung und Bewertung von Sexualität. Sexuelle Bildung, Aufklärung, Verhütung, begleitete Elternschaft, Sexualassistenz, Familienplanung, Rückzugsräume sind Schlagworte, die regelmäßig Thema von Schulungen sein sollten.

In diesem Zusammenhang wird auf das Projekt ReWiKs hingewiesen. **ReWiK** ist die Abkürzung für **Reflexion, Wissen, Können**. Qualifizierung von Mitarbeitenden und Bewohnerinnen und Bewohnern zur Erweiterung der sexuellen Selbstbestimmung für erwachsene Menschen mit Behinderungen in Wohneinrichtungen.

<https://www.sexualaufklaerung.de/rewiks/>



24. Anlage Besonderheiten zum DRK-Angebotsbereich Migration

Gesetzliche Grundlagen und besondere Vulnerabilität

Im Bereich der Prävention sexualisierter Gewalt im Kontext von Migration gibt es keine spezifischen gesetzlichen Regelungen ausschließlich für Migrant*innen.

Dennoch sollte ein hohes Bewusstsein dafür bestehen, dass viele Menschen mit Migrationserfahrung, insbesondere Geflüchtete, besonders vulnerabel für sexualisierte Gewalt sein können. Dies liegt nicht zuletzt an ihrer oft prekären Lebenssituation und den damit verbundenen strukturellen Benachteiligungen. Beispielsweise können Abhängigkeitsverhältnisse, mangelndes Wissen über ihre Rechte und verfügbare Dienstleistungen sowie traumatische Erfahrungen aus der Vergangenheit ihre Anfälligkeit erhöhen.

In diesem Zusammenhang sind spezielle Schutzmaßnahmen im Bereich der Unterbringung von Geflüchteten von großer Bedeutung. In Nordrhein-Westfalen beispielsweise ist das Landesgewaltschutzkonzept ein zentraler Bestandteil dieser Bemühungen.

Landesgewaltschutzkonzept

Das Landesgewaltschutzkonzept umfasst eine Vielzahl von Maßnahmen zur Prävention von sexualisierter Gewalt in Flüchtlingseinrichtungen. Es beginnt bereits bei der Planung und dem Bau von Einrichtungen, geht

über die Schulung des Betreuungspersonals zur Gewaltprävention und dem Umgang mit vulnerablen Personengruppen bis hin zu konkreten Handlungsanweisungen für den Ernstfall.

In NRW gilt das Gewaltschutzkonzept verbindlich für alle zentralen Unterbringungseinrichtungen des Landes sowie für die Betreuungsverbände und alle in den Einrichtungen tätigen Personen. Dabei werden verschiedene Formen sexualisierter Gewalt definiert, darunter sexuelle Übergriffe, Missbrauch, Vergewaltigung und Belästigung. Unterschieden wird dabei zwischen Grenzverletzung und sexuellen Übergriffen.

Laut Gewaltschutzkonzept soll

- das eingesetzte haupt- und ehrenamtliche Personal in den Einrichtungen über die Rechtslage in Bezug auf Gewalt, insbesondere Partnergewalt, sexualisierte Gewalt, homo-, transphobe und kulturbezogene Gewalt, Kindeswohlgefährdung sowie Stalking informiert sein.
- Darüber hinaus müssen die Mitarbeitenden der Einrichtung für das Thema Kindeswohlgefährdung sensibilisiert und darin geschult sein, Gewalt zu erkennen und gezielt anzusprechen.

Das Konzept legt außerdem fest, dass die Schwelle zur Beratung für Opfer von sexualisierter Gewalt möglichst niedrig, frei zugänglich und diskret sein sollte. Im Rahmen der psychosozialen Nachbetreuung sind Nachsorge und Aufarbeitung besonders wichtig.¹

Das Landesgewaltschutzkonzept ist zwar für alle Unterbringungseinrichtungen des Landes verbindlich, wird jedoch nicht überall vollständig umgesetzt. Be-

sonders in vielen Notunterkünften ist der Schutz vor sexualisierter Gewalt schwierig, da bspw. keine abschließbaren Zimmer vorhanden sind.

¹Vgl. Gewaltschutzkonzept für Flüchtlingseinrichtungen des Landes Nordrhein-Westfalen Teil II, S. 31–33; <https://kurzlinks.de/48y5>



25. Anlage Besonderheiten zum DRK-Angebotsbereich Senior*innen

Gewalt in der Pflege stellt ein relevantes Problem dar. Sie kann pflegebedürftige Menschen sowie alle an der Versorgung beteiligten Personen betreffen. Ältere pflegebedürftige Menschen sind aufgrund ihrer Situation besonders vulnerabel und daher auch besonders gefährdet, Gewalt ausgesetzt zu sein. Neben der Gewaltprävention ist der richtige Umgang mit Gewaltereignissen sehr bedeutsam.

Gewaltschutzkonzepte

In der Altenhilfe müssen alle Einrichtungen individuelle Konzepte zur Gewaltprävention und Vermeidung von Zwang erstellen und vorweisen (§ 8 WTG, § 10 WTG u. § 19 Abs. 1 WTG). Die einrichtungsindividuellen Schutzkonzepte beinhalten mindestens Präventionsstrategien und Interventionskonzepte (§ 8 Abs. 1 WTG). Die Konzepte sind Bestandteil von Qualitätsprüfungen.

Führungszeugnis

Zur Sicherstellung der Beschäftigungs- bzw. persönlichen Eignung prüfen die Einrichtungen bei der Einstellung und in regelmäßigen Abständen die persönliche Eignung der Beschäftigten (§ 4 Abs. 8 WTG; § 2 Abs. 3 WTG-DVO; RPK TP / EuLA Sondierungskriterium 2.1.6). Alle Mitarbeitenden müssen bei der Einstellung ein amtliches Führungszeugnis vorweisen. Für Einrichtungsleitungen und Führungskräfte ist die Vorlage eines amtlichen Führungszeugnisses in regelmäßigen Abständen verpflichtend – empfohlen werden alle fünf Jahre – (§ 2 Abs. 3 WTG-DVO; RPK TP Prüffrage 2.2.1.3; RPK EuLA Prüffrage 2.2.1.7). Für alle weiteren Mitarbeitenden sind andere begründete Verfahrens-

weisen zur Sicherstellung der Beschäftigungseignung möglich und der Behörde auf Verlangen darzulegen (§ 2 Abs. 3 WTG-DVO; RPK TP Prüffrage 2.2.1.4; RPK EuLA Prüffrage 2.2.1.8).

Meldung von Vorkommnissen

Jede Form von sexuellen Übergriffen und Gewalttaten muss von den Einrichtungen an die zuständige Behörde unverzüglich gemeldet werden (§ 9 Abs. 5 WTG).

Besonderheiten zu Schulungen

Oftmals findet Gewalt in der Pflege im Verborgenen statt, weshalb das Bewusstsein und die Wahrnehmung dafür gestärkt werden muss. Deshalb sollte das Thema sexualisierte Gewalt nicht nur anlassbezogen aufgegriffen werden, sondern muss regelmäßig in den Einrichtungen geschult werden.

Inhalte der Schulungen umfassen: Teilhabekonzepte, einrichtungsindividuelles Gewaltschutzkonzept, Gewaltprävention/Vermeidung von Gewalt und Zwang, Alternativen zu FEM. Die Durchführung der Schulungen muss dokumentiert werden (§ 8 WTG; § 13a WTG; § 19 Abs. 1 WTG; RPK TP Sondierungskriterium 2.1.7; RPK EuLA Prüffrage 2.2.2.11).

Einrichtungsleitungen, Pflegedienstleitung und verantwortliche Fachkräfte müssen nach § 3 Abs. 1 WTG DVO sich regelmäßig fortbilden zu Möglichkeiten der Vermeidung von Gewalt, Zwang und freiheitsentziehender Maßnahmen und der Erlangung und Fortentwicklung interkultureller, kultur- und geschlechtersensibler Kompetenz.

Quellen:

Pflegenetzwerk Deutschland: <https://pflegenetzwerk-deutschland.de/nicht-schweigen-sexualisierte-gewalt-angemessen-angehen>

Zentrum für Qualität in der Pflege: <https://www.zqp.de/schwerpunkt/gewalt-pflege/>

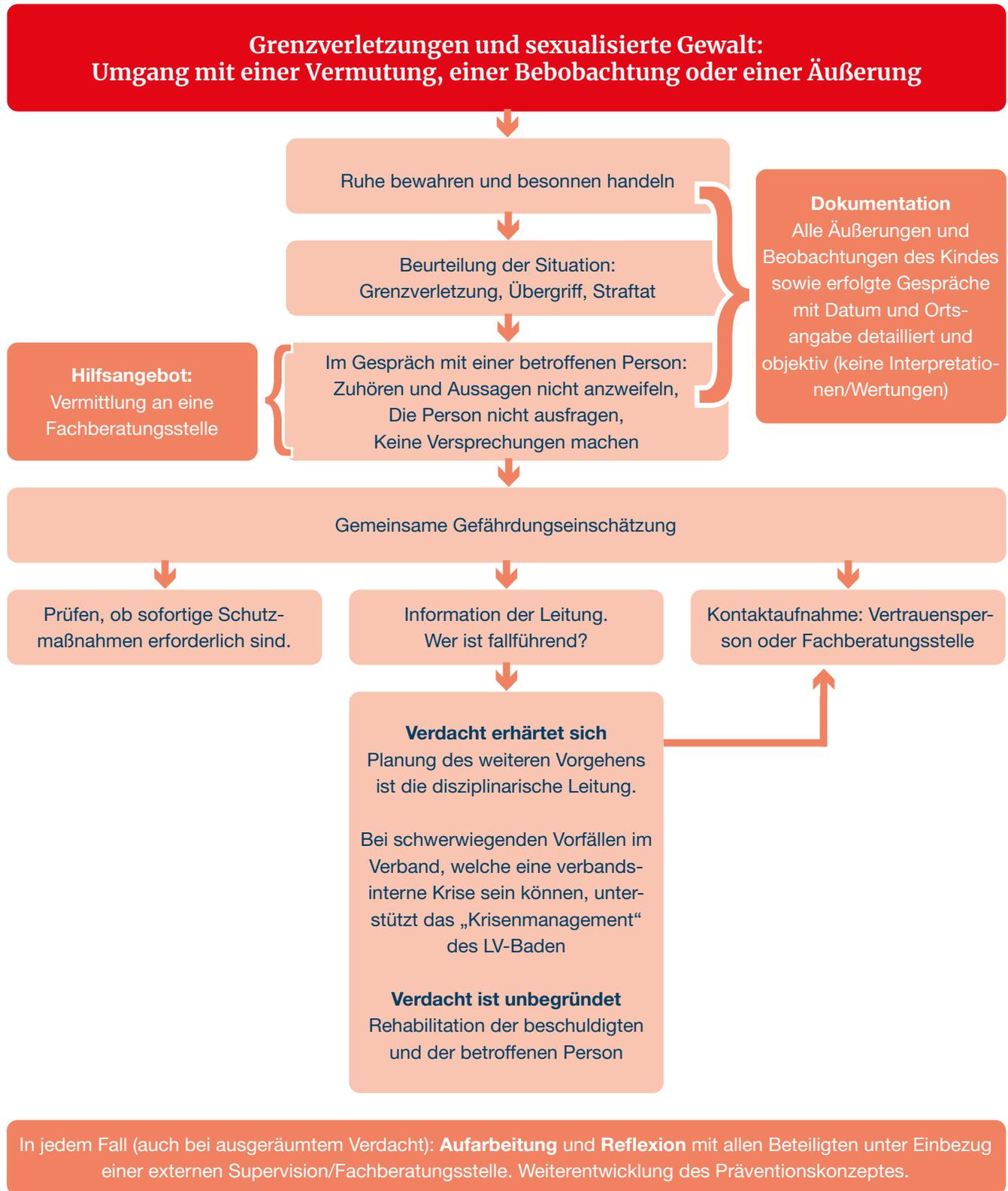
Pflegenetzwerk



**Zentrum für Qualität
in der Pflege**



26. Anlage Musterverfahrensablauf bei Verdachtsfällen



Impressum

Herausgeber:

DRK-Landesverband
Westfalen-Lippe e.V.
Abteilung Wohlfahrts- und Sozialarbeit
Fachbereich Kinder und Familie
Sperlichstraße 25
48151 Münster

Autoren:

Petra Fricke
Christoph Schlatjan
Holger Koers
Arbeitsgruppe Weiterentwicklung
Prävention sexualisierter Gewalt

Lektorat:

Abteilung Wohlfahrts- und Sozialarbeit

Konzeption:

KruseMedien GmbH
Konrad-Zuse-Ring 32
48691 Vreden

Layout:

Martina Czernik, Stabsstelle Kommunikation

Fotos:

pixabay.com

Verantwortlich für den Inhalt:

Vorsitzender des Vorstandes
Dr. Hasan Sürgit

Redaktion:

Abteilung Wohlfahrts- und Sozialarbeit

Stand:

Dezember 2024

DRK-Landesverband

Westfalen-Lippe e.V.

Abt. II Wohlfahrts- und Sozialarbeit

Sperlichstraße 25

48151 Münster

www.drk-westfalen.de

petra.fricke@drk-westfalen.de