Deutsches Rotes Kreuz e.V.
Präsidium

Deutsches Rotes Kreuz

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



Impressum

**DRK-Standards zum Schutz vor sexualisierter Gewalt
gegen Kinder, Jugendliche und Menschen mit Behinderungen
in den Gemeinschaften, Einrichtungen, Angeboten und Diensten des DRK
Hrsg. vom Deutschen Roten Kreuz**
1. Auflage 2012
Berlin: DRK-Service GmbH, 2012

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

Fachverantwortung
DRK-Generalsekretariat, Präsidium

Redaktionsgruppe
Hannegret Frohn, Familienzentrum Erfttal, DRK-KV Neuss
Thomas Grochtdreis, JRK-Bundesleitung
Ines Große, DRK-Generalsekretariat
Katrin Krause, DRK-KV Ostprignitz-Ruppin e.V.
Nico Kuhn, JRK im DRK-LV Rheinland-Pfalz e.V.
Werner Lauer, Haus Elstersteinpark, DRK-LV Saarland
Anne Müller, DRK-Generalsekretariat
Yvonne Oeffling, Bayerisches Rotes Kreuz
Bianca Schrader, DRK-Generalsekretariat
Daniela Schwenk, DRK-Generalsekretariat
Dr. Sabine Skutta, DRK-Generalsekretariat
Sabine Urban, DRK-Generalsekretariat
Verena Werthmüller, DRK-Generalsekretariat

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

Dokumentation und Texterarbeitung
Sorina Miers, Büro für Bildung und Sozialmanagement (www.bildungsbuero.com)

Lektorat
DRK-Service GmbH, Berlin

Satz/Layout/Druck
DRK-Service GmbH, Berlin

Vertrieb
DRK-Service GmbH, Bestellcenter
www.rotkreuzshop.de
Art.-Nr. 883 761

Alle Rechte vorbehalten. Die Veränderung der Inhalte in jeglicher Form ist nicht erlaubt.
Eine Vervielfältigung und Verbreitung der Broschüre innerhalb des Verbandes ist ausdrücklich gewünscht.

© 2012 Deutsches Rotes Kreuz e.V., Berlin

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

1. Auflage 2012

Die Grundsätze des DRK

Menschlichkeit

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

Unparteilichkeit

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

Neutralität

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

Unabhängigkeit

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

Freiwilligkeit

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

Einheit

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

Universalität

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



Vorwort

Liebe Rotkreuzlerinnen, liebe Rotkreuzler,

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

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

Mit den hier vorliegenden Standards nehmen wir uns als Träger eines Jugendverbandes und als Träger von Einrichtungen und Diensten und gleichermaßen als Arbeitgeber in die Verantwortung. Mit den in unserem Verband abgestimmten und durch unsere Entscheidungsgremien verabschiedeten, für alle Gliederungen verbindlichen Standards tragen wir dafür Sorge, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ebenso wie ehrenamtlich engagierte Menschen in unserem Verband Handlungsfähigkeit und Handlungssicherheit erlangen.

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

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



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

Inhaltsverzeichnis

1 Einleitung 8

2 Standards im DRK – Ganzheitliches Präventions- und Handlungskonzept 10

3 Leitfaden zur Umsetzung der DRK-Standards zum Schutz vor sexualisierter Gewalt gegen Kinder, Jugendliche und Menschen mit Behinderungen in den Gemeinschaften, Einrichtungen, Angeboten und Diensten des DRK 14

3.1 Grundlagen zum Thema sexualisierte Gewalt 14

3.2 Anregungen und Hinweise zur Umsetzung der Standards 17

3.3 Sicherung der Verbindlichkeit 23

4 Quellen 26

1 Einleitung

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

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

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

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

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

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

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

Durch die Beschlüsse von DRK-Präsidium und DRK-Präsidialrat sind sie für alle Verbandsgliederungen verbindlich. Sie gelten für alle Gemeinschaften, Einrichtungen, Angebote und Dienste des DRK, die für und mit Kindern und Jugendlichen bis zur Volljährigkeit sowie für und mit Menschen mit Behinderungen arbeiten oder aktiv sind.

Verantwortlich für die Umsetzung der Standards sind die Personen in leitender Funktion in allen Gliederungen unseres Verbands. Sie tragen auch die Verantwortung dafür, in welcher Form die Standards – entsprechend den örtlichen und fachlichen Gegebenheiten und Erfordernissen – umgesetzt werden. Alle hauptamtlichen Mitarbeiter_innen sowie alle ehrenamtlichen Mitglieder in verantwortlicher Funktion sind aufgerufen, an der Umsetzung engagiert mitzuwirken.

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

Es ist wesentlich, jeden einzelnen Standard im Gesamtzusammenhang aller Standards zu betrachten. Nur durch eine Umsetzung aller Standards kann das Ziel erreicht werden, den Schutz von Kindern, Jugendlichen und Menschen mit Behinderungen vor sexualisierter Gewalt in unserem Verband zu erhöhen.

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

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

- das Vertrauensverhältnis zwischen Kindern, Jugendlichen, Menschen mit Behinderungen, ihren Familien und den haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter_innen und den ehrenamtlich Aktiven in den Angeboten des DRK vertiefen,

- Kinder, Jugendliche und Menschen mit Behinderungen durch präventive Arbeit schützen und sie in ihrem Selbstbewusstsein stärken,

- das Thema „sexualisierte Gewalt“ in die Öffentlichkeit bringen und damit Vorsorge und Hilfe verbessern,

- unsere haupt- und nebenamtlichen Mitarbeiter_innen und ehrenamtlich engagierten Menschen im Verband im Umgang mit dem Thema stärken und sensibilisieren, ihnen die Angst vor diesem Thema nehmen und Mut zur Reaktion machen.

Im nachfolgenden Kapitel sind die Standards zur Prävention und Intervention von und bei sexualisierter Gewalt in DRK-Einrichtungen und Angeboten für Kinder, Jugendliche und Menschen mit Behinderungen formuliert.

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

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

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

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

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

STANDARD 1

Konzeption

In allen Gliederungen (Landesverband, Bezirksverband, Kreisverband, Ortsverein, Schwesternschaften) des DRK, in den Einrichtungen und in den Diensten, die mit Kindern, Jugendlichen und Menschen mit Behinderungen arbeiten, liegt bis zum 30.06.2014 eine Konzeption zur Prävention von und Intervention bei sexualisierter Gewalt durch hauptamtliche und ehrenamtliche Mitarbeiter_innen sowie ehrenamtlich Aktive vor. Die jeweiligen Konzeptionen orientieren sich an den Musterkonzeptionen des DRK- Bundesverbandes, die bis zum 30.06.2013 erstellt werden.

STANDARD 2

Kenntnisse und Wissenserwerb

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

STANDARD 3

Kerhaltenskodex und Selbstverpflichtung

Jede/r hauptamtliche und ehrenamtliche Mitarbeiter_in, jede/r ehrenamtlich Aktive sowie jedes Mitglied in verantwortlicher Funktion, der/die jeweils Umgang mit Kindern, Jugendlichen und Menschen mit Behinderungen hat beziehungsweise haben wird, unterschreibt eine Selbstverpflichtung zur Einhaltung des Verhaltenskodexes zum Schutz vor und Intervention bei sexualisierter Gewalt. Die individuellen Selbstverpflichtungserklärungen und Verhaltenskodexe orientieren sich an den Mustervorlagen des DRK-Bundesverbandes, die bis zum 31.12.2012 erstellt werden.

STANDARD 4

Erweitertes Führungszeugnis

Alle haupt- und nebenamtlichen Mitarbeiter_innen, die im Kontakt mit Kindern und Jugendlichen stehen[1], 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.

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

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

STANDARD 5

Beteiligung

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

STANDARD 6

Beschwerdemanagement und Vertrauenspersonen

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

STANDARD 7

Verbandsinterne Strukturen

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

STANDARD 8

Verfahrensweise bei sexualisierter Gewalt

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

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

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

3.1. Grundlagen zum Thema sexualisierte Gewalt

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

Definition „Sexualisierte Gewalt“

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

Sexuelle Handlungen mit Jugendlichen sind strafbar, wenn bestimmte Umstände hinzu kommen: Wenn der/die Täter_in eine Zwangslage oder ein Schutz- und Obhutsverhältnis ausnutzt, wenn das Opfer – etwa aufgrund einer Behinderung – widerstandsunfähig ist bzw. eine sexuelle Nötigung oder Vergewaltigung vorliegt oder wenn sexuelle Handlungen gegen Entgelt vorgenommen werden.

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

- Sexualisierte Handlungen, die keinen direkten Körperkontakt mit sich brachten: exhibitionistische Aktionen, Annäherungsversuche, Zeigen von Pornografie, das Opfer musste sich vor dem/der Täter_in entkleiden und/oder masturbieren, beim Waschen/Duschen/Baden beobachtet werden, sexualisierte Sprache (geiler Arsch, scharfe Titten) etc.

- Sexualisierte Handlungen, die einen direkten Körperkontakt mit sich brachten: Streicheleien, der/die Täter_in in fasste dem be- oder entkleideten Opfer an die Brust, das Gesäß, die Genitalien, das Opfer musste dem/der Täter_in an die Genitalien fassen, Küsse, Geschlechtsverkehr etc.

[2] Kind ist eine Person unter 14 Jahren

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

Signale und Folgen von Erfahrungen sexualisierter Gewalt bei den Opfern

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

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

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

Die Aufzählung der Signale und der Folgeerscheinungen ist nicht vollständig:

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

Strategien der Täter_innen

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

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

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

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

Mitunter treffen Täter_innen in Einrichtungen und in Gemeinschaften auf geringe Hindernisse, insbesondere, wenn diffuse Leitungs- und Team- bzw. Gemeinschaftsstrukturen, kein einheitliches (pädagogisches) Konzept oder kein klarer Umgang mit Nähe und Distanz zu beobachten sind. Das Vorgehen von Organisationen erschwert die Intervention sogar mitunter, wenn von einer strafrechtlichen Intervention abgesehen wird, lediglich Täter_innen und Opfer räumlich getrennt werden und höchstens arbeitsrechtliche bzw. disziplinarische Schritte folgen. Um nicht entdeckt zu werden beziehungsweise das Risiko einer Entdeckung gering zu halten, wechseln Täter_innen häufig den Arbeitgeber beziehungsweise das ehrenamtliche Betätigungsfeld. Ein weiteres Dilemma macht es Arbeitgebern beziehungsweise den Leitungskräften und Kollegen_innen unmöglich, Täter_innen in ihrem Team oder in ihrer Gemeinschaft eindeutig und möglichst sofort zu identifizieren: Sie bringen oft Eigenschaften und Kompetenzen mit, die von pädagogisch tätigen Haupt- und Ehrenamtlichen erwartet werden – sie sind empathisch, engagiert, haben Menschenkenntnis, hören aufmerksam zu, zeigen sich hilfsbereit und zuverlässig. Besonders im Ehrenamt bestehen innerhalb der Gemeinschaften freundschaftliche und familiäre Beziehungen, die eine besondere Hürde für die Identifikation von Tätern_innen darstellen.

Was unterstützt die Prävention von sexualisierter Gewalt?

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

3.2 Anregungen und Hinweise zur Umsetzung der Standards

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

Handhabung von Nähesituationen

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

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

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

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

Bedürfnisse der Mitarbeitenden und ehrenamtlich Aktiven nach Nähe im Kontakt mit den Adressaten_innen dürfen im professionellen Setting und im ehrenamtlichen Bereich keine Rolle spielen. Es ist notwendig, im Team beziehungsweise in der Gemeinschaft gemeinsam den gewünschten (pädagogischen) Umgang zu definieren und einen Verhaltenskodex von angemessenem (pädagogischem) Handeln zu entwickeln. Es geht aber auch um einen Schutz der Mitarbeitenden und ehrenamtlich Aktiven, die möglicherweise hohe Erwartungen nach Nähe an sie durch ihre Adressaten_innen als belastend erleben. Das alltägliche Handeln muss planmäßig im Team beziehungsweise in der Gemeinschaft besprochen und reflektiert werden, zum Beispiel in Gruppenleiter_innen-Besprechungen, Supervisionen oder durch kollegiale Beratung.

Personalgewinnung im haupt- und nebenamtlichen Bereich

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

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

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

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

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

Gewinnung von ehrenamtlichen Mitarbeitern_innen und ehrenamtlich Aktiven

Im ehrenamtlichen Bereich des Deutschen Roten Kreuzes finden in der Regel keine Bewerbungsgespräche statt. Deshalb müssen ehrenamtliche Funktionsträger_innen sowie ehrenamtlich Aktive mit Kontakt zu Kindern, Jugendlichen und Menschen mit Behinderungen eine Selbstverpflichtung unterschreiben. Dies muss spätestens mit Abschluss einer Qualifizierung für die entsprechende Funktion beziehungsweise der Übernahme dieser Funktion erfolgen. Die Verantwortung über die Vorlage dieser Selbstverpflichtung obliegt der übergeordneten Leitungskraft im Kreis-, Bezirks-, Landesbeziehungsweise Bundesverband.

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

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

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

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

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

Qualifizierung

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

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

Die in den Einrichtungen, Angeboten, Diensten sowie Gemeinschaften bereits bestehenden Fortbildungskonzepte müssen auf die Themen Sexualpädagogik/ Sexualerziehung, sexualisierte Gewalt sowie Methoden und Ansätze der Prävention und Intervention überprüft und bei Bedarf entsprechend angepasst werden. Der themenspezifische Wissenserwerb muss zur Ausbildung zum/zur Jugendleiter_in sowie zur Ausbildung für ehrenamtliche Leitungskräfte gehören. In der Ausbildung zum/zur Jugendleiter_in müssen die spezifischen Themen als Ausbildungsmodul implementiert werden. Alle hauptamtlichen und ehrenamtlichen Mitarbei-ter_innen, alle ehrenamtlich Aktiven sowie alle Mitglieder in verantwortlicher Funktion müssen in regelmäßigen Abständen an Fort- und Weiterbildungen zum Thema Prävention von und Intervention bei sexualisierter Gewalt teilnehmen. Regelmäßige themenbezogene Fort- und Weiterbildungen erhöhen die Handlungskompetenz und verstärken den präventiven Charakter des Schutzkonzeptes.

Transparenz, Klarheit, Beteiligung

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

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

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

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

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

Adressatenspezifik unter Vielfaltsgesichtspunkten

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

Verfahrensweise zum Umgang mit Verdachtsfällen und Vorfällen

Beschwerdemanagement und Vertrauenspersonen

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

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

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

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

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

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

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

Verfahrensregeln

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

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

Die Verfahrensweise sollte unter anderem verbindlich und schriftlich festlegen:

- die Verpflichtung aller Mitarbeiter_innen und ehrenamtlich Aktiven, bei der Vermutung von sexualisierter Gewalt entweder die Leitung oder eine vorab benannte Ansprechperson innerhalb oder außerhalb der Einrichtung, des Angebotes, Dienstes und der Gemeinschaft zu informieren,

- die Verpflichtung aller Mitarbeiter_innen und ehrenamtlich Aktiven, Beobachtungen, Aussagen von Zeugen_innen sowie Inhalte von Gesprächen zum Verdacht schriftlich festzuhalten und dabei Beobachtungen zu trennen von Interpretationen. Alle Dokumentationen sind gesichert aufzubewahren.

- Wie in diesen Fällen die datenschutzrechtlichen Bestimmungen und strafrechtliche Schweigepflicht einzuhalten sind,

- das Recht aller Mitarbeiter_innen und aller ehrenamtlich Aktiven, sich im Falle einer Vermutung, eines Verdachts oder eines Übergriffs von einer externen Fachberatungsstelle, der internen Ansprechperson auf Landesverbandsebene beziehungsweise auf Bundesverbandsebene beraten zu lassen,

- klare Vorgaben zur Sicherung des Opferschutzes,

- klare Vorgaben zur Wahrung der Fürsorgepflicht innerhalb der Einrichtungen, Angebote und Dienste gegenüber einer/einem beschuldigten/beschuldigtem Mitarbeiter_in, um Vorverurteilungen zu vermeiden, beziehungsweise innerhalb der Gemeinschaften Vorverurteilungen gegenüber einer/einen beschuldigten ehrenamtlich Aktiven durch die Leitung zu vermeiden,

- die Verpflichtung der Leitung oder des Trägers zur Abklärung von Verdachtsmomenten,

- die Verpflichtung der Leitung, in Fällen von strafrechtlich relevanten Formen der Gewalt sofort den Träger, die höhere Verbandsebene und in jedem Fall den Bundesverband zu informieren,

- klare Vorgaben, wer wann Strafanzeige erstattet (Grundsätzlich kann jede Person Anzeige erstatten, die Kenntnis von sexualisierter Gewalt an Menschen hat. Die Anzeige kann schriftlich oder mündlich erfolgen und ist an keine bestimmte Form gebunden. Sie muss bei jeder Polizeidienststelle oder bei der Staatsanwaltschaft entgegengenommen werden.),

- Regelungen, wer wen, wann und wie informiert (die Mitarbeitenden, die ehrenamtlich Aktiven, die Eltern, die Personensorgeberechtigten, das örtliche Jugendamt etc.),

- die klare Trennung zwischen Krisenmanagement, therapeutischen Interventionen und der Begleitung der Opfer im Strafverfahren,

- die Sicherstellung von (therapeutischen) Unterstützungsangeboten und Prozessbegleitung des Opfers, zum Beispiel durch eine Weitervermittlung an eine entsprechend qualifizierte Stelle,

- unterstützende Angebote für die aufdeckenden Kollegen_innen bzw. ehrenamtlich Aktiven, zum Beispiel externe Supervision, Übernahme der Kosten für einen anwaltlichen Zeugenbeistand,

- unterstützende Angebote für die Teamkollegen_innen übergriffiger Mitarbeiter_innen beziehungsweise ehrenamtlich Aktiven, zum Beispiel Nachsorge, Aufarbeitung, Supervision und

- die Aufarbeitung des Falls innerhalb der Untergliederung.

Verbandsinterne und externe Vernetzung mit Einrichtungen für Prävention und Schutz

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

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

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

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

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

Rahmenbedingungen, Sicherung der erforderlichen Ressourcen

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

- persönliche Ressourcen, unter anderem fachliche Qualifizierung, persönliche Eignung für Beratungen, für Netzwerkarbeit etc.,

- personelle Ressourcen, unter anderem festangestelltes Personal, Dozenten_innen für die Fortbildungen, Berater_innen für den fachlichen Blick von außen auf Konzepte und deren Umsetzung,

- zeitliche Ressourcen bei allen an der Umsetzung der Standards beteiligten Ehren- und Hauptamtlichen,

- materielle Ressourcen, unter anderem Beratungsräume, Computer, Telefon und Internetanschluss,

- finanzielle Ressourcen, unter anderem Personal- und Honorarmittel, Auslagenersatz für Ehrenamtliche, Sachkosten für Informationsmaterialien, für die Arbeit in den Vernetzungsstrukturen, für die Öffentlichkeitsarbeit, für Fortbildungsveranstaltungen,

- die Implementierung der Standards in den Gemeinschaften muss durch eine für das Ehrenamt zur Verfügung stehende hauptamtliche Fachkraft mit einem ausgewiesenen Stellenanteil unter Einbeziehung der ehrenamtlich Aktiven organisiert werden.

Öffentlichkeitsarbeit zum Schutzkonzept

Öffentlichkeit setzt sich immer aus unterschiedlichen Zielgruppen zusammen. Das heißt, dass das Schutzkonzept, die damit verbundene Haltung zur Prävention von sexualisierter Gewalt wie auch bestimmtes Faktenwissen über sexualisierte Gewalt innerhalb des DRK gegenüber den Adressaten_innen der Angebote, bei allen Mitarbeitenden und Aktiven und ebenso in der Fachwelt sowie in der breiten Bevölkerung bekannt gemacht werden sollten. Dabei ist wichtig, dass eine sachliche Berichterstattung und Aufklärungsarbeit in verschiedensten Formen geleistet wird. Durch eine verbandsinterne Öffentlichkeitsarbeit können die haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter_innen, ehrenamtlich Aktiven sowie jedes Mitglied in verantwortlicher Funktion über den Stand der Implementierung informiert werden und sich so möglichst gut damit identifizieren. Für die Adressaten_innen ist es wichtig, von dem Verhaltenskodex und der Selbstverpflichtung, denen sich die Haupt- und Ehrenamtlichen verpflichtet fühlen, Kenntnis zu erhalten sowie Informationen über Beteiligungs- und Beschwerdewege zu bekommen.

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

3.3 Sicherung der Verbindlichkeit

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

Arbeitsverträge in Einrichtungen, Angeboten und Diensten

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

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

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

Auch mit Praktikanten_innen, Teilnehmern_innen an einem Freiwilligendienst und mit ehrenamtlichen Mitarbeitern_innen, die Umgang mit dem benannten Personenkreis haben beziehungsweise haben werden, sollten differenzierte schriftliche Vereinbarungen zum angemessenen Verhalten getroffen werden.

Freistellungen für interne Ansprechpartner_innen in Einrichtungen, Angeboten und Diensten

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

Hausordnungen in Einrichtungen, Angeboten und Diensten

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

Dienstanweisungen in Einrichtungen, Angeboten und Diensten

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

Beispiel: Dienstanweisung zur Wahrung einer fachlich adäquaten Distanz durch Mitarbeiter_innen im Kontakt mit Kindern, Jugendlichen und Menschen mit Behinderungen

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

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

Verträge mit Adressaten_innen oder deren Vertretern_innen in Einrichtungen, Angeboten und Diensten

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

Aufnahme in Richtlinien und Regelungen des Verbands

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

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

Wiederkehrende Behandlung und Evaluation

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

4 Quellen

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

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

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

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

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

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

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

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

Deutsches Rotes Kreuz

www.DRK.de

Deutsches Rotes Kreuz
Präsidium

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

© 2012 Deutsches Rotes Kreuz e.V., Berlin

Art.-Nr. 883 761

4 051794 042857

Handlungsempfehlung für den hauptamtlichen Arbeitsbereich zu Standard 8 der „DRK-Standards zum Schutz vor sexualisierter Gewalt gegen Kinder, Jugendliche und Menschen mit Behinderungen in den Gemeinschaften, Einrichtungen, Angeboten und Diensten des DRK“:

„Verfahrensweise für den Umgang mit einer mit einer Beschwerde, einer Vermutung oder einem Verdacht auf sexualisierte Gewalt in der Institution“

Erläuternde Bemerkung zur Handlungsempfehlung

Die DRK-Standards zum Schutz vor sexualisierter Gewalt sind für alle Verbandsgliederungen verbindlich. Sie gelten für alle Gemeinschaften, Einrichtungen, Angebote und Dienste des DRK, die mit Kindern und Jugendlichen bis zur Volljährigkeit[1] sowie für und mit Menschen mit Behinderungen arbeiten oder aktiv sind.

Der Bundesverband stellt für ausgewählte Standards Handlungsempfehlungen dem gesamten Verband zur Verfügung.

Die Handlungsempfehlung für den hauptamtlichen Arbeitsbereich[2] zum Standard 8 dient der **Unterstützung** und **Orientierung** bei der Erarbeitung der für die Gliederung, für die Einrichtung und für den Dienst verbindlichen Verfahrensweise, wie Sie eine Beschwerde, eine Vermutung oder einen begründeten Verdacht auf sexualisierte Gewalt abklären und darauf oder auf einen Übergriff fachlich angemessen reagieren. Die Handlungsempfehlung dient als Grundlage für die Entwicklung einer Verfahrensweise und **muss** der jeweiligen Gliederung, der Einrichtung oder dem jeweiligen Dienst **vor Ort angepasst** werden, da es mit einer Handlungsempfehlung nicht möglich ist, alle Gegebenheiten und Besonderheiten von Einrichtungen, Angeboten und Diensten abzubilden. Dabei sind u. a. auch gesetzliche Vorgaben und datenschutzrechtliche Bestimmungen zu beachten. Die vorliegende Handlungsempfehlung stellt damit ein **Beispiel** dar.

Täter_innen suchen häufig gezielt Orte, an denen sie leicht mit Kindern und Jugendlichen in Kontakt kommen. Es gilt, in den Einrichtungen achtsam zu sein, um möglichen Missbrauch in den eigenen Reihen zu vereiteln.

Überall dort, wo Menschen betreut werden, entstehen Spannungsfelder und Machtgefälle. Dementsprechend brauchen Betreuungsangebote klare Handlungskonzepte und Verfahren, um möglicher sexualisierter Gewalt in den eigenen Reihen angemessen entgegentreten zu können. Die vorliegende Verfahrensweise soll Mitarbeiter_innen darin unterstützen, bei Beschwerden, der Vermutung oder einem begründeten Verdacht angemessen und sicher zu handeln.

[1] Wir empfehlen in Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe die Auslegung der Standards über die Volljährigkeit hinaus bis zur Vollendung des 27sten Lebensjahres (entsprechend SGB VIII).
[2] Für den ehrenamtlichen Bereich im DRK wird zusätzlich eine gesonderte Konzeption „Schutz vor sexualisierter Gewalt in den RK-Gemeinschaften“ erarbeitet.

Achtsame Intervention hilft, Übergriffe zu benennen, beginnenden sexuellen Missbrauch zu verhindern und sexuellen Missbrauch da, wo er schon stattfindet, früher zu beenden.
Im Rahmen der Verfahrensweise sind datenschutzrechtliche Bestimmungen, z. B. bei der Dokumentation und der sicheren Aufbewahrung der Dokumente, einzuhalten. Bei Fragen wenden Sie sich bitte an die zuständige Ansprechperson für Datenschutz in Ihrer Gliederung, Ihrer Einrichtung oder Ihres Dienstes.

Deutsches Rotes Kreuz

Inhaltsverzeichnis

1. Beschwerde, Vermutung, Verdacht 4
   1.1 Umgang mit Beschwerden, Vermutungen, Verdachte 4
   1.2 Teamdynamik bei der Vermutung eines sexuellen Missbrauchs in den eigenen Reihen 5
   1.3 Externe Beratung und Supervision als Instrumente, die Arbeitsfähigkeit des Teams zu gewährleisten 5

2. Aufgaben der hauptamtlichen Mitarbeiter_innen 7
   2.1 Was tun, wenn Kolleg_innen Übergriffe bzw. sexuellen Missbrauch durch andere Kolleg_innen oder ehrenamtliche Mitarbeiter_innen vermuten? 7
   2.2 Was tun, wenn Kinder oder Jugendliche oder Menschen mit Behinderung von Übergriffen bzw. Missbrauch durch Mitarbeiter_innen berichten? 9

3. Aufgaben der Leitung 10
   3.1 Informationspflichten 10
   3.2 Schutz des Opfers 11
   3.3 Rehabilitierung 12
   3.4 Juristische Schritte 12
      3.4.1 Arbeitsrechtliche Schritte 12
      3.4.2 Strafrechtliche Schritte 13
      3.4.3 Verbände 14
      3.4.4 Disziplinarische Möglichkeiten 14
   3.5 Umgang mit der „Gerüchteküche“ sowie der Öffentlichkeit und den Medien 14
   3.6 Nachsorge 15
   3.7 Räumliche Veränderung 15

4. Aufgaben des Trägers 16

5. Verfahrensweise (Ablauf) 17
   5.1 Dokumentation anlegen 17
   5.2 Einschätzen der Situation 17
   5.3 Wer wird informiert? 18
   5.4 Was wird mit der Person, die eine Beschwerde, eine Vermutungen, einen Verdacht äußert? 18
   5.5 Welche zusätzliche Beratung wird ggf. in Anspruch genommen? 19
   5.6 Wer hält Kontakt zu der/dem Betroffenen? Wer begleitet sie/ihn weiter? 19
   5.7 Eventuell weiteres Fachgespräch notwendig? 19
   5.8 Wer spricht wann mit dem/der Beschuldigten? 19
   5.9 Informationspflicht nach Abschluss des Beschwerdeverfahrens 19

Literatur 20

1. Beschwerde, Vermutung, Verdacht

Beschweren kann sich ein Mädchen oder Junge, Mann oder Frau. Beschweren kann sich auch die Mutter oder der Vater eines betreuten Kindes oder eines/einer Jugendlichen. Beschweren können sich die Kolleg_innen über Kolleg_innen.

Standard 3 „Verhaltenskodex und Selbstverpflichtung“ wie auch Standard 6 „Beschwerdemanagement und Vertrauenspersonen“ der DRK-Standards legen fest, wie das Beschwerdemanagement zu erfolgen hat und wie hauptamtliche und ehrenamtliche Mitarbeiter_innen sich zu verhalten haben.

1.1 Umgang mit Beschwerden, Vermutungen, Verdachte

Einer vagen Vermutung oder einem sich erhärtenden Verdacht nachzugehen, erfordert Mut, Umsicht, eine klare Haltung und klares Handeln.

Vielleicht wendet sich ein Mädchen oder Junge an jemanden aus dem Team und klagt über einen Kollegen oder eine Kollegin. Möglicherweise berichtet eine Mutter oder ein Vater über etwaige Ungereimtheiten. Unter Umständen beobachtet eine Person aus dem Team ein Verhalten bei einem Kollegen oder einer Kollegin, das sie sich nicht erklären kann oder eine Kollegin, ein Kollege fragt andere Personen aus dem Team, was sie von Herrn X oder Frau Y halten.

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

Was, wenn die Vermutung falsch ist? Was, wenn die Vermutung im Team kein Gehör findet? Wann sind Kolleg_innen und Vorgesetzte einzuschalten? Wie mit dem möglicherweise betroffenen Kind umgehen? Wie wird das Kind angesprochen? Wie mit dem mutmaßlich übergriffigen Kollegen oder der Kollegin umgehen? Wer spricht mit den Eltern/Sorgeberechtigten?

Wird innerhalb eines Teams Fehlverhalten thematisiert, sollten wichtige Fragen geklärt werden:

- Was (ist) passiert?
- Welche Bedeutung hat diese Aufdeckung für das Team?
- Welche Widerstände treten zu Tage?
- Wie will das Team jetzt damit umgehen?
- etc.

Es muss ebenso deutlich werden, dass Mitarbeiter_innen von DRK Gliederungen, Diensten und Einrichtungen gemäß Standard 3 „Verhaltenskodex und Selbstverpflichtung“ und Standard 6 „Beschwerdemanagement und Vertrauenspersonen“ verpflichtet sind, die Vertrauensperson(en) und/oder die Leitung zu informieren.

1.2 Teamdynamik bei der Vermutung eines sexuellen Missbrauchs in den eigenen Reihen

Hauptamtliche und ehrenamtliche Mitarbeiter_innen, die mit möglichen sexuellen Übergriffen eines Kollegen/einer Kollegin konfrontiert werden, stehen häufig unter Schock. Alles, was ihnen als sicher und verlässlich erschien, – der Mythos der beschützenden Institution – gerät ins Wanken. Die jeweilige Beziehung zum/zur Täter_in prägt die entstehende Teamdynamik nach der Aufdeckung.

Eine Aufdeckung führt z. B. zu:

- einer Spaltung eines Teams, da einige Mitglieder den Missbrauch glauben, andere sich diesen jedoch nicht vorstellen können
- großem Misstrauen innerhalb des Teams
- Resignation einzelner Teammitglieder
- einem „Abschotten“ vieler nicht unmittelbar betroffener Mitarbeiter_innen vor der Heftigkeit der Gefühle
- einem Vertrauensverlust in die eigene (professionelle) Kompetenz und die Institution oder Gruppe
- einer Konfrontation mit (sexualisierter) Gewalt begünstigenden institutionellen Strukturen und eigenen Verhaltensweisen
- einer Suche nach (entlastenden) Erklärungen für die Taten
- einem Bagatellisieren des Ausmaßes der (sexualisierten) Gewalt
- einer Vernachlässigung der notwendigen Hilfen für betroffene Mädchen und Jungen, die Gruppe und die Eltern/Sorgeberechtigten und Angehörigen
- einem Bemühen, die Krise am liebsten in aller Stille allein zu bewältigen

(vgl. Enders, 2002, S. 24 f.).

Das führt nicht selten zu einer Überforderung aller Beteiligten, die nicht nur ihre persönliche Krise, sondern auch Anforderungen von außen durch Kinder, Jugendliche, Eltern/Sorgeberechtigte, Angehörige, Fachaufsicht, Öffentlichkeit etc. zu bewältigen haben.

Die gesamte Komplexität des Themas spiegelt sich also in der Reaktion des Teams. Die dahinter liegenden Gefühle von Scham, Wut, Ohnmacht, Resignation, Trauer, Verunsicherung und Misstrauen sind greifbar und Teil des Aufdeckungsprozesses.

Umso wichtiger ist die externe Beratung bzw. Supervision in einem solchen Kontext.

1.3 Externe Beratung und Supervision als Instrumente, die Arbeitsfähigkeit des Teams zu gewährleisten

Im Umgang mit der Problematik „(sexualisierte) Gewalt in Institutionen“ können Supervision oder externe Beratung in folgenden Bereichen unterstützen:

- Organisationsentwicklung – im Sinne der Neustrukturierung einer „sicheren Institution“
- Leitbildentwicklung, Konzepterstellung
- Leitungssupervision in einem Interventionsprozess
- Einzelsupervision in einem Interventionsprozess
- Teamsupervision während und nach Aufdeckung

Die Supervisor_innen und die externen Berater_innen müssen dabei neben personalen Voraussetzungen und der Selbstverständlichkeit, sich und das professionelle Handeln im Rahmen von Kontrollsupervision zu überprüfen, u. a. über folgende Kompetenzen verfügen:

- fundierte inhaltliche Kenntnisse zur Dynamik (sexualisierter) Gewalt, zum Erleben der Betroffenen, zu Täterstrategien und zu Handlungsmöglichkeiten im institutionellen Kontext
- Feldkompetenz (wissen, wie die jeweilige Institution funktioniert)
- eine innere Haltung in Bezug auf ihre eigene innere und äußere Unabhängigkeit
- differenzierte Allparteilichkeit (im Sinne des Blicks auf die Opfer, die Institution, die Leitung, das Team und den Beschuldigten)
- Wahrnehmung der eigenen Grenzen: evtl. Veränderung ihres Vertrages mit der Institution/Gliederung, um ggf. weitere externe Beratungsinstrumente zu installieren

Mit dieser Unterstützung können das Team, die Institution oder die Gruppe sowohl inhaltlich als auch emotional durch die Krise begleitet und weitere Kinder, Jugendliche oder Menschen mit Behinderungen vor (sexualisierter) Gewalt geschützt werden.

2. Aufgaben der hauptamtlichen Mitarbeiter_innen

Es ist wichtig, sich der eigenen Haltung und der persönlichen Grenzen bewusst zu sein. Ein solches Problem sollte gemeinsam gelöst werden! Es ist wichtig, die weiteren Schritte in Absprache mit der Leitung und mit der internen Vertrauensperson und/oder externen Vertrauensperson/Beratungsstelle zu planen.

- Wer hält den Kontakt zum Kind, zum/zur Jugendlichen oder zu dem Menschen mit Behinderungen?
- Wer spricht ggf. die Eltern/Sorgeberechtigten oder die Angehörigen an?
- Wer wendet sich ggf. an die zuständige Aufsichtsbehörde, z. B. (Landes-) Jugendamt?
- Wie verhält es sich mit der Möglichkeit einer Strafanzeige? Dabei ist es wichtig zu wissen, dass es keine generelle Verpflichtung zur Strafanzeige gibt[3].

Die nachfolgenden Aspekte verlaufen je nach Situation in unterschiedlicher Reihenfolge und Intensität ab. Jeder Fall ist ein Einzelfall. Bei der Abwägung, was wann zu tun ist, sind unbedingt die Vorgaben, die ggf. der Träger mit dem Jugendamt abgeschlossen hat, einzuhalten.

2.1 Was tun, wenn Kolleg_innen Übergriffe bzw. sexuellen Missbrauch durch andere Kolleg_innen oder ehrenamtliche Mitarbeiter_innen vermuten?

- Ruhe bewahren
- Wahrnehmung des möglicherweise betroffenen Kindes, des/der Jugendlichen, des Menschen mit Behinderungen
- Wahrnehmung der mutmaßlich übergriffigen Kolleg_innen oder ehrenamtlichen Mitarbeiter_innen
- Kontakt zum Kind, zum/zur Jugendlichen, zum Menschen mit Behinderungen stärken
- Beobachtungen notieren
- Austausch mit Kolleg_innen
- Information an die Leitung und ggf. an die insoweit erfahrene Fachkraft, an eine interne Vertrauensperson und/oder externe Vertrauensperson/ Beratungsstelle
- Die Planung weiterer Schritte erfolgt durch die Leitung (vgl. Punkt 3).

Ruhe bewahren

Die Vermutung eines sexuellen Missbrauchs durch einen Kollegen oder eine Kollegin löst vielfältige und oft widerstreitende Emotionen aus. Gerade deshalb gilt es, Ruhe zu bewahren und die nächsten Schritte zu planen.

Wahrnehmung des möglicherweise betroffenen Kindes, des/der Jugendlichen, des Menschen mit Behinderungen

Nicht alle Betroffenen zeigen Verhaltensauffälligkeiten. Nur selten finden sich z. B. auch körperliche Spuren. Daher gilt es, auf Verhaltensänderungen zu achten. Dabei ist es wichtig,

[3] Hilfreiche Ausführungen gibt es auch in der Broschüre des BMJ „Verdacht auf sexuellen Kindesmissbrauch in einer Einrichtung – Was ist zu tun? Fragen und Antworten zu den Leitlinien zur Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden“

die Verhaltensweisen als Strategie bzw. „Symptomsprache“ des betroffenen Kindes, des/der betroffenen Jugendlichen oder des betroffenen Menschen mit Behinderungen zu verstehen.

Wahrnehmung der mutmaßlich übergriffigen Kolleg_innen oder ehrenamtlichen Mitarbeiter_innen

Es ist ratsam, auf mögliche Verhaltensänderungen des Kollegen/der Kollegin im Umgang mit einzelnen Kindern, Jugendlichen oder Menschen mit Behinderungen zu achten.

Kontakt zum Kind, zum/zur Jugendlichen, zum Menschen mit Behinderungen stärken

Kinder, Jugendliche und Menschen mit Behinderungen brauchen offene, interessierte und gesprächsbereite Erwachsene. Je mehr Erwachsene den Kindern, den Jugendlichen und den Menschen mit Behinderungen eine eigene Meinung und Bewertung zugestehen, desto leichter fällt es ihnen, die belastenden Geheimnisse zu offenbaren.

Beobachtungen notieren

Es ist wichtig, Beobachtungen zu Verhaltensänderungen des Kindes, des/der Jugendlichen oder des Menschen mit Behinderungen sowie grenzverletzende Situationen von Kolleg_innen gegenüber Kindern, Jugendlichen und Menschen mit Behinderungen zu notieren. Das dient zum einen der inneren Klärung – also der Frage, wie diese Beobachtungen einzuordnen sind – und zum anderen einer später möglicherweise notwendigen Dokumentation. Dazu gehört das Festhalten aller körperlichen, psychischen Veränderungen sowie die sozialen, familiären Gegebenheiten der beobachteten Person**.** Dabei gilt die Maxime, detailliert zu beobachten und so wenig wie möglich zu werten oder zu interpretieren.

Austausch mit Kolleg_innen

Hilfreich ist es, ein Gespräch mit Kolleg_innen über Verhaltensänderungen des Kindes, des/der Jugendlichen oder des Menschen mit Behinderungen und über mögliche Ursachen zu führen.

Information an die Leitung[4] und ggf. an eine insoweit erfahrene Fachkraft, an eine interne Vertrauensperson und/oder externe Vertrauensperson/ Beratungsstelle

Es ist wichtig, Beobachtungen und Vermutungen mit der zuständigen Leitung und ggf. mit der zuständigen insoweit erfahrenen Fachkraft (gemäß § 8a SGB VIII „Schutzauftrag bei Kindeswohlgefährdung“) bzw. Vertrauensperson zu beraten und zu besprechen. Dabei gilt es zu bedenken, dass alle Verhaltensauffälligkeiten durch eine Vielzahl von Ursachen begründet sein können. Eine davon ist ein möglicher sexueller Missbrauch. Es ist demnach wichtig, nicht zu interpretieren, aber gleichermaßen die Signale nicht zu bagatellisieren. Die Leitung steht in der Verantwortung, die nächsten Schritte einzuleiten und den Umgang mit der Vermutung zu koordinieren.

Die Planung weiterer Schritte erfolgt durch die Leitung (vgl. Punkt 3).

[4] Sollte es einen Verdacht gegenüber der Leitung geben, dann wenden Sie sich an die nächst höhere Ebene bzw. überlegen mit der zuständigen Vertrauensperson, wer zu informieren ist.

2.2 Was tun, wenn Kinder oder Jugendliche oder Menschen mit Behinderung von Übergriffen bzw. Missbrauch durch Mitarbeiter_innen berichten?

- Ruhe bewahren und sachlich reagieren
- Berichte ernst nehmen
- bohrende Fragen vermeiden
- den Betroffenen nie die Mitschuld geben
- Betroffene brauchen Anerkennung
- die Gefühle der Betroffenen akzeptieren
- Betroffene brauchen zuverlässige Ansprechpersonen
- keine Konfrontation von Betroffenen und (möglichem/r) Täter_in
- Information an die Leitung und ggf. zuständige Vertrauensperson/Beratungsstelle (vgl. Punkt 2.1)
- die Planung weiterer Schritte erfolgt durch die Leitung (vgl. Punkt 3)

Ruhe bewahren und sachlich reagieren
Auch in einem solchen Fall gilt es, unbedingt Ruhe zu bewahren. Das Mädchen, der Junge bzw. die Frau oder der Mann braucht jetzt einen vertrauensvollen Erwachsenen, der zuhört. Betroffene sind mit Reaktionen wie Entsetzen und Panik überfordert und nehmen ihre Berichte dann meist zurück.

Berichte ernst nehmen
In aller Regel verharmlosen Betroffene ihre Berichte eines Missbrauchs – oder sie verschweigen das Erlebnis ganz, um den/die Täter_in und/oder ihre vertrauensvollen Bezugspersonen zu schützen. Werden die Erlebnisse heruntergespielt, wie z. B. „Ist ja halb so schlimm“ oder „Am besten, du vergisst alles ganz schnell wieder“, so schützt dies vor allem den/die Täter_in.

Bohrende Fragen vermeiden
Häufiges Nachfragen signalisiert, dass vielleicht an den Aussagen gezweifelt wird. Es muss dem betroffenen Kind, dem/der betroffenen Jugendlichen oder dem betroffenen Menschen mit Behinderungen überlassen werden, was es/er/sie wann erzählen möchte. Diese Berichte brauchen nicht kommentiert zu werden. Es ist wichtig, den Betroffenen zu vermitteln, für sie da und ansprechbar zu sein. Die weitere Vorgehensweise sollte mit der betroffenen Person besprochen werden, d. h. es muss transparent gemacht werden, warum ggf. Schritte zu ihrem Schutz eingeleitet werden müssen. Nichts zusagen, was nicht eingehalten werden kann.

Den Betroffenen nie die Mitschuld geben
Betroffene Kinder, Jugendliche oder Menschen mit Behinderungen tragen keine Schuld! Die Verantwortung für eine sexuelle Grenzverletzung bzw. einen sexuellen Übergriff tragen nie die betroffenen Kinder, Jugendliche oder Menschen mit Behinderungen.

Betroffene brauchen Anerkennung
Betroffene brauchen keine Vorwürfe, wenn sie sich vielleicht erst eine Weile nach dem Geschehen jemandem anvertraut haben. Sie verdienen Lob und Anerkennung für ihren großen Mut, jetzt zu sprechen.

Die Gefühle der Betroffenen akzeptieren
Betroffene haben beispielsweise das Recht, den/die Täter_in trotz allem noch gern zu haben. Wenn die informierte Person damit nicht zurechtkommt, sollte sie Unterstützung durch eine externe Beratung oder Supervision fordern.

Betroffene brauchen zuverlässige Ansprechpersonen
Betroffene brauchen vertrauenswürdige Zusagen und nur Zusagen und Versprechungen, die haltbar sind. Es gilt vor allem, keine falschen Hoffnungen zu wecken.

Keine Konfrontation von Betroffenen und (möglichem/r) Täter_in
Im Verdachtsfall ist eine vorläufige Suspendierung[5] oder Umsetzung des/der Kolleg_in zu erwägen, jedoch unter Beachtung der unter 3.4 genannten Grundsätze. Grundsätzlich gilt jedoch: Das betroffene Kind, der/die betroffene Jugendliche oder der betroffene Mensch mit Behinderungen bleibt, der/die Täter_in geht!

Information an die Leitung und ggf. zuständige Vertrauensperson/ Beratungsstelle (vgl. Punkt 2.1)

Die Planung weiterer Schritte erfolgt durch die Leitung (vgl. Punkt 3).

3. Aufgaben der Leitung[6]

In dem Prozess der Klärung einer Vermutung bzw. eines Verdachtes kommt der Leitung eine wichtige Rolle zu. Je klarer sich die Leitung vorher positioniert hat, desto reibungsloser und für alle Beteiligten schonender kann diese für eine Institution immer schwierige Situation geklärt werden.

Die Leitung ist sollte sich weitere externe Unterstützung holen, z. B. durch Supervision, durch eine Fachberatungsstelle, durch eine juristische Beratung oder durch eine insoweit erfahrene Fachkraft nach § 8a SGB VIII, um einerseits der Komplexität der Situation gerecht zu werden, aber auch zur Selbstfürsorge.

3.1 Informationspflichten

Information an den Träger
Die Leitung muss den Träger der Institution über einen solchen Verdacht informieren. Dabei sollte ein gemeinsames Gespräch mit externen Fachleuten, z. B. aus einer Beratungsstelle oder einem Juristen/einer Juristin gesucht werden, um die Vorgehensweise in diesem besonderen Fall abzusprechen.

[5] Eine einseitige Suspendierung ist in der Regel nur dann zulässig, wenn eine erhebliche Gefährdung für die Ordnung des Betriebes oder die Gefahr einer schweren Vertragsverletzung besteht.
[6] Sollte es einen Verdacht gegenüber der Leitung geben, dann wenden Sie sich an die nächst höhere Ebene bzw. überlegen mit der zuständigen Vertrauensperson, wer zu informieren ist.

Hinsichtlich der datenschutzkonformen Aufbewahrung der Dokumentation und des Inhalts und des Umfangs der Information an die beteiligten Akteure ist ein datenschutzrechtliches Verfahren zu entwickeln. Hierfür stehen die Empfehlungen des DRK-Arbeitskreises Datenschutz sowie der örtliche Datenschutzbeauftragte zur Verfügung.

Information an die zuständige Aufsichtsbehörde, z. B. (Landes-)Jugendamt oder Heimaufsicht

Die zuständige Aufsichtsbehörde ist zu informieren.
Im Bereich der Kinder- und Jugendhilfe sieht § 47 S. 1 Nr. 2 SGB VIII die unverzügliche Meldepflicht des Trägers an die Aufsichtsbehörde zwingend vor. Dieses Gespräch sollte in Anwesenheit der Leitung, des Trägers, eines Vertreters des Jugendamtes und ggf. eines in dieser Thematik erfahrenen juristischen Experten geführt werden.

Information der Eltern/Sorgeberechtigten oder Angehörigen

Die Eltern/Sorgeberechtigten oder Angehörigen der betroffenen Kinder, Jugendlichen und Menschen mit Behinderungen sollten von der Leitung in Anwesenheit der zuständigen Aufsichtsbehörde (z. B. der/des zuständigen Mitarbeiter_in des Jugendamtes und/oder der Heimaufsicht) informiert werden. Ihnen sollte vermittelt werden, dass alles zu ihrem Schutz als auch zur Nachsorge getan wird. Der Kontakt mit einem/einer Rechtsanwalt_in oder einer Beratungsstelle kann für sie hilfreich sein.

Informationen des Teams, der Mitarbeiterschaft und ggf. der Peergroup der Kinder, Jugendlichen oder Menschen mit Behinderungen

Um Gerüchten möglichst früh Einhalt zu gebieten, sollte das engste Team, als auch die übrigen ehren- oder hauptamtlichen Mitarbeiter_innen und die Gruppe/n in angemessener Art über die Vorkommnisse und den Stand des Verfahrens informiert werden.

3.2 Schutz des Opfers

Schutz des Opfers

Trennung von Opfer und Täter_in: Der Schutz des Opfers in der Einrichtung, im Angebot oder in einem Dienst kann bei hauptamtlichen Mitarbeiter_innen durch arbeitsrechtliche Maßnahmen (z. B. Suspendierung, Hausverbot, Kündigung) bzw. bei ehrenamtlichen Mitarbeiter_innen durch disziplinarische Maßnahmen (z. B. Verwarnung, Verbot der Tätigkeit) sichergestellt werden. Es ist auf jeden Fall erforderlich, dass der/die Täter_in die Einrichtung verlässt (zumindest vorübergehend) und nicht der/die Betroffene.

Die Konfrontation der/des Verdächtigen

Die Konfrontation sollte in Anwesenheit des/der zuständigen Mitarbeiters/ Mitarbeiterin der zuständigen Aufsichtsbehörde und der Leitung stattfinden. Die verdächtigte Person sollte zu den Anschuldigungen des Opfers Stellung beziehen. Diese Konfrontation muss dokumentiert werden. Gemäß der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers Mitarbeiter_innen gegenüber, sollte dem/der Beschuldigten ggf. ein Rechtsbeistand seiner/ihrer Wahl zur Verfügung gestellt werden.

3.3 Rehabilitierung

Sollte sich die Beschwerde, die Vermutung oder der Verdacht als unbegründet herausstellen, hat der Arbeitgeber die Verpflichtung, dies öffentlich zu machen und den Ruf des Mitarbeiters/der Mitarbeiterin wiederherzustellen.

3.4 Juristische Schritte

- Arbeitsrechtliche Schritte
  - Abmahnung
  - Kündigung
  - Verdachtskündigung
  - Tätigkeitsuntersagung in Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe (SGB VIII)
  - Arbeitszeugnis
- Strafrechtliche Schritte
- Verbände
- Disziplinarische Möglichkeiten

3.4.1 Arbeitsrechtliche Schritte

Der Arbeitgeber hat die Möglichkeit, je nach Schwere der Vorhalte mit Ermahnung, Abmahnung, Versetzung oder Kündigung zu reagieren.

Bei allen arbeitsrechtlichen Maßnahmen ist zu beachten, dass es sich um Einzelfallentscheidungen handelt, d. h. es bedarf immer einer Abwägung aller Umstände. Es wird deshalb empfohlen, bei der Prüfung arbeitsrechtlicher Schritte juristischen Rat einzuholen.

Abmahnung

Mit der gesetzlich nicht geregelten Abmahnung rügt man konkretes Fehlverhalten und warnt mit der Kündigungsandrohung vor weiteren Verstößen. Vorstufen der Abmahnung sind der kollegiale Ratschlag, die Belehrung, Vorhaltungen, Ermahnungen, Verwarnungen und der Verweis, die jedoch alle keine Kündigungsandrohung enthalten (Küttner, S. 22 f.).

Abmahnungen dürfen alle Weisungsbefugten aussprechen. Eine Abmahnung ist zwar generell vor einer Kündigung auszusprechen, sie ist jedoch dann nicht erforderlich, wenn eine Änderung des Verhaltens in Zukunft selbst nach Abmahnung nicht zu erwarten ist oder es sich um eine so schwere Pflichtverletzung handelt, dass eine Hinnahme durch den Arbeitgeber offensichtlich – auch für den/die Arbeitnehmer_in erkennbar – ausgeschlossen ist. Bei einer Abmahnung ist darauf hinzuweisen, dass die Wiederholung des unerwünschten Verhaltens zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses führen kann. Hatten Kolleg_innen von grenzüberschreitendem Verhalten Kenntnis und haben es nicht gemeldet, so kann auch gegen sie eine Abmahnung ausgesprochen werden (Burgsmüller, S. 130 f.). Rügen oder Abmahnungen sind nur dann sinnvoll, wenn man auf eine Verhaltensänderung des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin hofft.

Kündigung
Sie sollte dann bei hauptamtlichen Mitarbeiter_innen in Betracht gezogen werden, wenn von schwerwiegendem Fehlverhalten oder einem strafbaren sexuellen Übergriff ausgegangen wird. Unter der Kündigung versteht man eine einseitig empfangsbedürftige Willenserklärung, die das Arbeitsverhältnis unmittelbar für die Zukunft sofort oder nach Ablauf einer Kündigungsfrist beenden soll, ohne dass noch irgendein Akt der Mitwirkung des Gekündigten erforderlich ist. Hier kommen die ordentliche verhaltensbedingte und die außerordentliche verhaltensbedingte Kündigung zum Tragen. Hier gilt jedoch, dass der Arbeitgeber dem/der Arbeitnehmer_in den zur Kündigung führenden Pflichtverstoß nachweisen muss. Laut Rechtsprechung kann z. B. sexuelle Belästigung durch Ausbilder_innen und Vorgesetze zur außerordentlichen Kündigung berechtigen.

Verdachtskündigung
In Fällen des sexuellen Missbrauchs in Institutionen, die oft lang andauernde – auch juristische – Ermittlungen nach sich ziehen, ist die Verdachtskündigung bei hauptamtlichen Mitarbeiter_innen ein wichtiges und probates Hilfsmittel. Für sie ist es unerheblich, ob ein juristisches Verfahren eingeleitet bzw. ob der/die Beschuldigte verurteilt wird.

Bei einer Verdachtskündigung, die häufig als außerordentliche Kündigung ausgesprochen wird, „ist der Kündigungsgrund die Zerstörung des für die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses erforderliche Vertrauens des Arbeitgebers in die Person des Arbeitnehmers durch den Verdacht eines strafbaren oder eines schwer vertragswidrigen Verhaltens“ (Burgsmüller, S.133). Der/die Arbeitnehmer_in muss vor Ausspruch der Verdachtskündigung angehört worden sein. Wenn bei Ausspruch der Kündigung ein Verdacht bestanden hat, hat auch das Ergebnis eines juristischen Verfahrens (Einstellung oder Freispruch) keine zurücknehmende Wirkung. Stellt sich nach der Entlassung jedoch heraus, dass der/die Arbeitnehmer_in schuldlos in Verdacht geraten war, ist der Arbeitgeber aufgrund nachwirkender Fürsorgepflicht zur Wiedereinstellung verpflichtet. In allen Kündigungsverfahren sollte der Arbeitgeber den/die Arbeitnehmer_in darauf hinweisen, dass er/sie Anspruch auf Rechtsberatung hat.

Tätigkeitsuntersagung in Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe (SGB VIII)
Die Aufsichtsbehörde hat die Möglichkeit (ganz oder für bestimmte Funktionen oder Tätigkeiten) eine Tätigkeitsuntersagung nach § 48 SGB VIII gegenüber dem Träger auszusprechen. Damit wird einer Einrichtung verboten, eine/n Leiter_in, eine/n Beschäftigte_n oder sonstige Mitarbeiter_innen weiter zu beschäftigen, wenn Tatsachen die Annahme rechtfertigen, dass er/sie die für seine Tätigkeit erforderliche Eignung nicht besitzt. Im Falle von noch andauernden Ermittlungen kann dem Träger eine weitere Beschäftigung des Mitarbeiters/der Mitarbeiterin bis zum Ende der (strafrechtlichen oder anderen) Ermittlungen untersagt werden (vorläufige Beschäftigungsuntersagung; § 45 Abs. 6 S. 3 SGB VIII).

Arbeitszeugnis
Der Inhalt des Arbeitszeugnisses sollte mit juristischer Unterstützung formuliert werden.

3.4.2 Strafrechtliche Schritte
Der Arbeitgeber ist zur Anzeige nicht verpflichtet (Stand: März 2013). Ob die Erstattung einer Anzeige sinnvoll ist, sollte mit im entsprechenden Deliktsfeld erfahrenen Rechtsanwälten

geprüft werden. Hier sollte auf jeden Fall die Aussagefähigkeit und -willigkeit des betroffenen Mädchens, des betroffenen Jungen oder des betroffenen Menschen mit Behinderungen berücksichtigt werden.
Entscheidet man sich für eine Anzeige, besteht für die/den Betroffene_n die Möglichkeit, Nebenklage einzureichen, da dies deren Stellung im Verfahren als Opferzeuge/Opferzeugin stärkt (vgl. Fastie, 1997). Auch die Frage der Finanzierung, des Schmerzensgeldes oder eine mögliche Entschädigung nach dem Opferentschädigungsgesetz sollte mit dem Rechtsbeistand besprochen werden.

In jedem Fall sollte die/der Betroffene während des Verfahrens, das lange dauern kann, von einer erfahrenen sozialpädagogischen Prozessbegleitung unterstützt werden. Einigen sich die Beteiligten auf eine Anzeige, sollte der Arbeitgeber „Anzeige gegen Unbekannt" stellen, um sich vor einer möglichen Verleumdungsklage bzw. etwaige zivilrechtliche Ansprüche des Beschuldigten im Falle eines Freispruchs zu schützen.

Hilfreich sind auch die Hinweise des Bundesjustizministeriums „Verdacht auf sexuellen Kindesmissbrauch in einer Einrichtung – Was ist zu tun? Fragen und Antworten zu den Leitlinien zur Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden“ (Bundesministerium der Justiz, 2012, Frankfurt am Main: Druck- und Verlagshaus Zarbock GmbH & Co. KG.).

Es ist jedoch nicht zu empfehlen, arbeitsrechtliche Schritte von dem Ausgang des Strafverfahrens abhängig zu machen.

3.4.3 Verbände
Gehört der/die Mitarbeiter_in einem Berufsverband an, ist dieser zu informieren. Manche Berufsverbände haben sich auf ethische Standards geeinigt, deren Verletzung zu Sanktionen führen kann.

3.4.4 Disziplinarische Möglichkeiten
Nach der Ordnung für Belobigungen, Beschwerde- und Disziplinarverfahren der Gemeinschaften (Stand: 30.11.2012) kann für ehrenamtlich Aktive ein Disziplinarverfahren eingeleitet und je nach Schwere mit Verwarnung, Verweis, Verbot oder Ausschluss aus der Gemeinschaft reagiert werden.

3.5 Umgang mit der „Gerüchteküche“ sowie der Öffentlichkeit und den Medien
Umgang mit der „Gerüchteküche“
Steht eine Vermutung eines Missbrauchs in den eigenen Reihen im Raum, beginnt die „Gerüchteküche“ häufig schnell zu brodeln. In aller Regel spaltet sich das Team in Unterstützer und Gegner des mutmaßlichen Täters/der mutmaßlichen Täterin und der aufdeckenden Person. Wichtige Mittel dagegen sind eine klare Haltung, die Einhaltung der vereinbarten Schritte und die Einschaltung einer zuständigen internen Vertrauensperson oder externen Vertrauensperson/Beratungsstelle sowie der Leitung.

Umgang mit der Öffentlichkeit
Die Leitung wägt gemeinsam mit dem Träger und der externen Vertrauensperson/ Beratungsstelle die nächsten Schritte ab. Sie ist zuständig für den Schutz der möglicherweise betroffenen Person und des/der möglicherweise übergriffigen oder

missbrauchenden Mitarbeiters/Mitarbeiterin, für den Informationsfluss an die jeweils zu informierenden Stellen – Eltern/Sorgeberechtigten, Träger, ggf. (Landes-) Jugendamt, ggf. Strafverfolgungsbehörden – und für mögliche arbeitsrechtliche Maßnahmen.

Umgang mit den Medien

Die Leitung ist ebenfalls für den Umgang mit öffentlichen Medien und der Presse zuständig. Das heißt, sie erarbeitet gemeinsam mit dem Träger, der externen Vertrauensperson/Beratungsstelle und der Pressestelle eine Informationspolitik, die dem berechtigten öffentlichen Interesse gerecht wird, aber vor allem dem Persönlichkeitsschutz des möglichen Opfers als auch des mutmaßlichen Täters/der mutmaßlichen Täterin Rechnung trägt.

Gerade in Fällen möglichen sexuellen Missbrauchs ist es geboten, den Sachverhalt sorgfältig zu ermitteln. Die Öffentlichkeit hat zwar ein durchaus berechtigtes Interesse, über einen solchen Vorfall informiert zu werden, doch eine zu frühe oder gar zu offenherzige Information an die Presse birgt enorme Gefahren in sich. Sie eröffnet nicht selten die Hatz entweder auf das mögliche Opfer oder den mutmaßlichen Täter/die mutmaßliche Täterin oder die Institution oder andere Kinder oder alle zusammen. Solche Beispiele finden sich zahlreich. Um einem möglicherweise wachsenden Druck seitens der Medien standhalten zu können, muss sachlich und zugleich behutsam in der Öffentlichkeit reagiert werden.

3.6 Nachsorge

Zur Unterstützung und Aufarbeitung der erlittenen Gewalt braucht das Opfer voraussichtlich externe therapeutische Hilfe. Die Kinder, die Jugendlichen und die Menschen mit Behinderungen befinden sich in einem ähnlichen Konflikt wie die Kolleg_innen der/des Beschuldigten und die gesamte Institution. Eine mögliche (zivilrechtliche) Opferentschädigung sollte geklärt werden. Je nach institutionellem Setting und abhängig von der konkreten Situation kann es hilfreich sein, Gespräche mit der gesamten Peergroup zu führen, um die Situation zu erklären und die möglicherweise entstandene Verwirrung aufzulösen. Das Team sollte ebenfalls begleitet werden. Übergriffe bzw. Missbrauch innerhalb einer Einrichtung, eines Dienstes oder eines Angebotes führen für die Mitarbeiter_innen wie oben beschrieben oft zu Verwirrung, Scham und häufig zu nachhaltiger Verunsicherung. Daher sollten Räume für Nachgespräche und, wo möglich, Supervision zur Aufarbeitung angeboten werden, um die Mitarbeiter_innen und die ehrenamtlich Tätigen aufzufangen und ihnen die Möglichkeit zu geben, neue Handlungssicherheit zu gewinnen. Leitungskräfte profitieren ebenfalls erheblich von einer aufarbeitenden Supervision.

3.7 Räumliche Veränderung

Es kann durchaus sinnvoll sein, für eine räumliche Umgestaltung zu sorgen, um auch nach außen einen Neuanfang zu symbolisieren.

Letztendlich endet die Nachsorge, indem man auf allen Ebenen Prävention etabliert. Es ist möglich, der Krise so zu begegnen, dass das persönliche und institutionelle Trauma verarbeitet wird. Je offensiver die Institution bzw. die Organisation die Geschehnisse angeht, desto eher gewinnt sie eine neue fachliche Qualität und wird zu einem sicheren Ort.

4. Aufgaben des Trägers

Der Träger hat gemäß der „DRK-Standards zum Schutz vor sexualisierter Gewalt“ dafür Sorge zu tragen, dass Ressourcen für die Auseinandersetzung mit dem Thema bereitgestellt werden, damit die Umsetzung der Standards erfolgt.

Im Fall einer Vermutung oder eines erwiesenen sexuellen Missbrauchs durch hauptamtliche oder ehrenamtliche Mitarbeiter_innen der Einrichtung, des Angebotes oder des Dienstes ist es Aufgabe des Trägers, Ressourcen für eine umfassende Begleitung der betroffenen Einrichtung zur Verfügung zu stellen. Außerdem hat der Träger die Leitung dahingehend zu unterstützen, neben der notwendigen Aufarbeitung auch die ebenso notwendige Unterstützung der haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter_innen wie auch Kinder, Jugendliche, Menschen mit Behinderungen, Eltern/Sorgeberechtigte und Angehörige vor Ort zu gewährleisten.

5. Verfahrensweise (Ablauf)

Wenn hauptamtliche oder ehrenamtliche Mitarbeiter_in von einem Vorfall erfahren, Fehlverhalten vermuten oder einen erhärteten Verdacht haben, ist es sinnvoll, die folgenden Fragen und Aspekte durchzugehen und zu prüfen, um alle notwenigen Schritte einzuleiten.[7]

5.1 Dokumentation anlegen

Was wurde über welchen Kanal berichtet: persönlich, im Meinungskasten, per E-Mail, telefonisch, ein Gerücht? Die 5 W's:

- Wer berichtet wem?
- Was ist geschehen?
- Mit wem?
- Wo?
- Wann? Ggf. wie lange schon?

Es muss wertfrei dokumentiert werden. Die Dokumentation muss dem Datenschutz entsprechend anlegt und aufbewahrt werden.

5.2 Einschätzen der Situation

Nachdem Mitarbeiter_innen von einem Vorfall erfahren haben, Fehlverhalten vermuten oder einen erhärteten Verdacht haben, muss eine Einschätzung der Situation erfolgen. Handelt es sich bei den berichteten Geschehnissen um:

- Gedankenlosigkeit?
- ein Missverständnis?
- einen Ausrutscher?
- klare Regelverstöße?
- gewaltvolles Machtverhalten?
- missbrauchendes Verhalten?
- eine ungerechtfertigte Beschuldigung?
- etc.

Diese Einschätzung müssen die Mitarbeiter_innen nicht alleine vornehmen. Sie überlegen im Falle eines grenzüberschreitenden Verhaltens oder einer Vermutung gemeinsam mit der Leitung[8], der internen Vertrauensperson oder der externen Vertrauensperson/Beratungsstelle, ob es ausreichend ist, mit der Person, die in den Vorfall involviert ist oder bei der Fehlverhalten vermutet wird, ein klärendes Gespräch zu führen, z. B. wenn gegen eine Dienstanweisung verstoßen wurde, oder ob weitere Schritte eingeleitet werden müssen.

Bei einer Beschwerde ist abzuwägen, ob diese, ggf. anonymisiert, innerhalb des Teams besprochen wird, um „geheimnisvolle Verstrickungen" zu vermeiden.[9]

---

[7] Für Mitglieder der Gemeinschaften ist die Ordnung für Belobigungen, Beschwerde- und Disziplinarverfahren (vom 30.11.2012) gesondert zu beachten. In dieser Ordnung werden u. a. Fristen, Formen und Durchführung von Beschwerde- und Disziplinarverfahren und deren Folgen ausführlich beschrieben.

[8] Sollte die Leitung der Einrichtung selber im Verdacht stehen, ist die nächst höhere Ebene zu informieren.

[9] Vergleich Standard 6 „Handlungsempfehlung zur Gestaltung des internen und externen Beschwerdemanagements im Zusammenhang mit sexualisierter Gewalt").

Dies gilt nicht im Falle einer Vermutung bzw. eines Verdachts! Hierbei ist unbedingt der Schutz des Opfers zu gewährleisten und die beschuldigte Person nicht vorzeitig zu informieren.

In Fällen möglicher Übergriffe müssen bereits die Leitung und ggf. die interne Vertrauensperson und/oder externe Vertrauensperson/Beratungsstelle informiert werden, um adäquate Schritte einzuleiten und in einem Dienstverhältnis ggf. eine Abmahnung auszusprechen.[10]

Ergibt die Einschätzung der Situation, dass möglichweise sofortiges Handeln geboten ist, stellen sich folgende Fragen:

- Wer muss geschützt werden?
- Wie können weitere Übergriffe verhindert werden?
- Soll das weitere Vorgehen lieber mit der internen Vertrauensperson oder der externen Vertrauensperson/Beratungsstelle abgesprochen werden? Wenn ja, dann informiert die Leitung den Träger und die Aufsichtsbehörde und klärt die weiteren Schritte.
- Muss das Team Kindeswohlgefährdung (gemäß § 8a SGB VIII bestehend aus einer externen Fachkraft) eingeschaltet werden?

5.3 Wer wird informiert?

Ebenfalls entsprechend der Einschätzung aus dem Gespräch mit der Leitung informiert die Leitung im nächsten Schritt in jedem Fall das Team und die interne Vertrauensperson.

Weiterhin legt die Leitung fest, wer wann folgende Personen informiert:

- externe Vertrauensperson/Beratungsstelle
- Träger
- Aufsichtsbehörde
- Eltern/Sorgeberechtigte und Angehörige
- Peergroup der Kinder, Jugendlichen, Menschen mit Behinderungen

5.4 Was wird mit der Person, die eine Beschwerde, eine Vermutungen, einen Verdacht äußert?

Die Person, die sich beschwert, eine Vermutung oder einen Verdacht äußert hat, muss darüber informiert werden, wie mit der Information umgegangen wird. Entsprechend der vorherigen Einschätzung (und unter Beachtung des Opferschutzes!) wird von dem Mitarbeitenden, der die Beschwerde, die Vermutung oder den Verdacht entgegengenommen hat, mit der sich beschwerenden Person Folgendes besprochen:

- Ist ein klärendes Gespräch mit der Person, über die sich beschwert wurde oder ein gemeinsames Gespräch mit allen Beteiligten erwünscht?
- Ihr wird gesagt, wer in der Einrichtung über die Beschwerde informiert wird, ggf. in anonymisierter Form.
- Ist eine Information an die interne Vertrauensperson bzw. externe Vertrauensperson/Beratungsstelle zur weiteren Klärung gewünscht?

[10] vgl. Standard 8 „Verfahrensweise bei sexualisierter Gewalt“ und dazugehörige Handlungsempfehlung

5.5 Welche zusätzliche Beratung wird ggf. in Anspruch genommen?
(Entscheidung der Leitung)

- externe Vertrauensperson/Beratungsstelle
- Jugendamt/Landesjugendamt
- Supervision
- Rechtsanwalt
- etc.

5.6 Wer hält Kontakt zu der/dem Betroffenen? Wer begleitet sie/ihn weiter?
(Entscheidung der Leitung)
Es muss geprüft und entschieden werden, wer am besten geeignet ist, den Betroffenen oder die Betroffene zu begleiten. Diese Person sollte in der Lage sein, und sich das auch selbst zutrauen, die Ungewissheit bis zur Klärung eines Sachverhalts gut mittragen zu können. Dabei hilft die Beantwortung folgender Fragen:

- Ist es sinnvoll, dass die erste Ansprechperson weiterhin den Kontakt hält
- oder eine Vertrauensperson oder
- ist es Aufgabe der Leitung?

5.7 Eventuell weiteres Fachgespräch notwendig?
(Entscheidung der Leitung)
Möglicherweise stellen sich einige Fragen, die mit Fachleuten unterschiedlicher Profession zu klären sind. Dazu ist es sinnvoll festzulegen, wer welche Fragen mit welcher Stelle klärt.

5.8 Wer spricht wann mit dem/der Beschuldigten?
(Entscheidung der Leitung)
Wann wird mit dem/der Beschuldigten gesprochen?
Wer sollte neben der Leitung anwesend sein:

- interne Vertrauensperson und/oder
- externe Vertrauensperson/Beratungsstelle und/oder
- zuständige Aufsichtsbehörde und/oder
- Rechtsbeistand
- etc.

5.9 Informationspflicht nach Abschluss des Beschwerdeverfahrens
(Entscheidung der Leitung)
Wer muss (durch wen) über die Ergebnisse des Beschwerdeverfahrens informiert werden?

- Eltern/Sorgeberechtigte und Angehörige
- zuständige Aufsichtsbehörde, z. B. (Landes-)Jugendamt, Heimaufsicht
- weitere Helfersysteme
- weitere Kinder, Jugendliche, Menschen mit Behinderungen
- Öffentlichkeit, Medien
- etc.

Literatur

Bundesministerium der Justiz (2012):Verdacht auf sexuellen Kindesmissbrauch in einer Einrichtung – Was ist zu tun? Fragen und Antworten zu den Leitlinien zur Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden“. Frankfurt am Main 2012. Druck- und Verlagshaus Zarbock GmbH & Co. KG.

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

Enders, Ursula (2002): Das geplante Verbrechen. Sexuelle Ausbeutung durch Mitarbeiter und Mitarbeiter in Institutionen. Köln 2002

Fastie, Friesa (1997): Ich weiß Bescheid. Sexuelle Gewalt: Rechtsratgeber für Mädchen und Frauen. Ruhnmark 1997

Westerholt, Matthias (2002): Möglichkeiten der Intervention durch das Landesjugendamt nach dem SGB VIII (§45; §48) im Falle sexuellen Mißbrauchs durch Mitarbeiter in Einrichtungen. In: Fegert, Jörg M./ Wolf, Mechthild (Hrsg.): Sexueller Missbrauch durch Professionelle in Institutionen. Münster 2002

Küttner, Wolfdieter (2011) Personalbuch 2011, Verlag C.H. Beck, Köln 2011