

Gewaltschutzkonzept für den Fahrdienst

**DRK Kreisverband
Siegen-Wittgenstein e.V.**

Dokumentenstand:

Version.	Datum	Änderung	Kürzel
1.0	04.07.2023	1. Entwurf	Msg
1.1	27.07.2023	Redaktionelle Änderungen	Tvd
1.2	21.08.2023	Redaktionelle Änderungen/Risikoanalyse	msg

DRK-Kreisverband Siegen-Wittgenstein e.V.
DRK-Siwi-Hilfsdienste gGmbH
Bismarckstraße 68
57076 Siegen

Tel. 0271-33716-0
info@drk-siegen-wittgenstein.de

Inhalt

1	EINLEITUNG.....	5
2	ZIEL DES GEWALTSCHUTZKONZEPTEES	5
3	HALTUNG UND VERSTÄNDNIS DES DRK ZUM GEWALTSCHUTZ.....	6
4	DEFINITIONEN UND BEGRIFFSBESTIMMUNGEN.....	6
4.1	FORMEN VON GEWALT	6
4.1.1	<i>Personelle Gewalt.....</i>	7
4.1.2	<i>Sexualisierte Gewalt.....</i>	8
4.2	STUFEN DER GEWALT: GRENZVERLETZUNG – ÜBERGRIFF – STRAFRECHTLICHE RELEVANTE GEWALT9	
4.2.1	<i>Grenzverletzung.....</i>	9
4.2.2	<i>Übergriff.....</i>	10
4.2.3	<i>Strafrechtlich relevante Gewalthandlung.....</i>	13
4.3	MACHTMISSBRAUCH	13
5	PRÄVENTION.....	14
5.1	PERSONALMANAGEMENT	14
5.1.1	<i>Erweitertes Führungszeugnis</i>	14
5.1.2	<i>Selbstauskunftserklärung</i>	15
5.1.3	<i>Selbstverpflichtungserklärung.....</i>	15
5.1.4	<i>Verhaltenskodex</i>	15
5.1.5	<i>Stellenausschreibungen</i>	16
5.1.6	<i>Bewerbungs- und Einstellungsverfahren</i>	16
5.2	EXTERNE VERTRAGLICH GEBUNDENE LEISTUNGSANBIETER.....	16
5.3	PRÄVENTION DURCH PROFESSIONELLE NÄHE UND DISTANZ.....	16
5.4	REGELMÄßIGE GEFÄHRDUNGSANALYSE / RISIKOANALAYSE	18
5.5	RISIKO-ANALYSE FAHRDIENST	20
6	INTERVENTION	25
6.1	AUFGABEN DER BESCHWERDESTELLE-GEWALTPRÄVENTION	25
6.1.1	<i>Die Beschwerdestelle-Gewaltprävention klärt und differenziert:</i>	26
6.1.2	<i>Die Beschwerdestelle-Gewaltprävention leitet Veränderungsmaß-nahmen ein:</i>	26
6.1.3	<i>Transparenter Abschluss und Nachsorge:</i>	26
6.1.4	<i>Die Beschwerdestelle-Gewaltprävention leitet Veränderungsmaßnahmen ein:</i>	27
6.1.5	<i>Transparenter Abschluss und Nachsorge</i>	27
6.1.6	<i>Kontakt mit der Öffentlichkeit.....</i>	28
6.1.7	<i>Ansprechpartner*in Beschwerdestelle-Gewaltprävention</i>	28
7	NACHSORGE	28
7.1.1	<i>Recht auf Hilfe und psychosoziale Betreuung nach psychisch belastenden Ereignissen</i> 28	
7.1.2	<i>Möglichkeiten zum Gespräch nach psychisch belastenden Ereignissen</i>	29

7.1.3	Möglichkeit zur kurzfristigen Herausnahme des Betroffenen aus der belastenden Situation	29
7.1.4	Unterstützung durch den zuständigen Unfallversicherungsträger	29
7.1.5	Bekanntmachen und Lebendig halten des Konzepts	29
7.2	UMGANG MIT UNBEGRÜNDETEM VERDACHT, REHABILITATION VON FALSCHVERDÄCHTIGTEN.....	30
7.2.1	Dokumentation	30
7.2.2	Nachsorge betroffener Mitarbeitender bei ausgeräumtem Verdacht	31
8	SCHLUSSWORT	32
9	ANHÄNGE	33
9.1	ANHANG 1: VERHALTENSAMPEL	33
9.2	ANHANG 2: SELBSTAUSKUNFTSERKLÄRUNG	34
9.3	ANHANG 3: SELBSTVERPFLICHTUNGSERKLÄRUNG.....	36
9.4	ANHANG 4: DRK-VERHALTENSKODEX	38
10	ANHÄNGE ARBEITSVORSCHRIFTEN	39
10.1	ARBEITSVORSCHRIFT: VERMUTUNG - GEWALT DURCH FAHRGÄSTE	39
10.2	ARBEITSVORSCHRIFT: EIGENE BEOBACHTUNG- GEWALT DURCH FAHRGÄSTE.....	40
10.3	ARBEITSVORSCHRIFT: VERMUTUNG- GEWALT DURCH FAHRPERSONAL.....	41
10.4	ARBEITSVORSCHRIFT: BEOBACHTUNG- GEWALT DURCH FAHRPERSONAL	42
11	ANLAGE VERHALTENSKODEX SUBUNTERNEHMER	43
12	DIE SIEBEN GRUNDSÄTZE DES ROTEN KREUZES	46

Hinweis

Die in diesem Konzept verwendeten Personenbezeichnungen beziehen sich immer auf weibliche, männliche und nonbinäre Personen. Gendergerechte Bezeichnungen werden fallweise verwendet, auf eine Doppelnennung wird jedoch zugunsten einer besseren Lesbarkeit verzichtet.

1 Einleitung

Liebe Leserinnen, liebe Leser,

Gewalt begegnet uns tagtäglich. Gewaltprävention begegnet uns nicht jeden Tag. Muss sie auch nicht – sie muss nicht im Vordergrund präsent sein, Hauptsache ist, sie ist dennoch da und allgegenwärtig.

Gegenseitige Wertschätzung und Respekt sollten zu unserem Tagewerk gehören, doch auch in unserem Arbeitsalltag kommt es vor, dass Wertschätzung und Respekt fehlen und in der Folge vielfältige Arten von Gewalt auftreten. Dabei sind die Erscheinungsformen ebenso vielfältig wie die Gründe und die Blickwinkel.

Der Schutz der uns anvertrauten – und der uns vertrauenden – Personen vor Gewalt ist dabei nicht nur gesetzlicher Auftrag, sondern war und ist Ausdruck unserer DRK-Grundsätze.

2 Ziel des Gewaltschutzkonzeptes

- Aggressionen und Gewalt sind im gesellschaftlichen Kontext mitunter allgegenwärtig und gleichwohl ein Bestandteil des täglichen Lebens. Das Ziel des Gewaltschutzkonzeptes ist es, gebündelte Maßnahmen zur Prävention und Intervention jeglicher Form von Gewaltausübung verbindlich und transparent zu regeln. Das Gewaltschutzkonzept für den DRK Fahrdienst zielt daher darauf ab:
- Gewalthandlungen zu vermeiden – und dies sowohl bezogen auf die Menschen, die im Fahrdienst tätig sind, als auch auf diejenigen, die die Leistungen des DRK Fahrdienstes in Anspruch nehmen.
- Gewaltschutz institutionell zu verankern – unter Berücksichtigung der besonderen Bedürfnisse vulnerabler Gruppen und soziokultureller Diversitätsaspekte.
- bei akuten Gewaltsituationen oder Verdachtsfällen Handlungssicherheit zu gewährleisten.

Das vorliegende Gewaltpräventionskonzept soll alle Menschen, die in unserem

Fahrdienst arbeiten sowie ggf. auch Fahrgäste, für das Thema Gewalt sensibilisieren. Es soll aufklären, damit wir die uns anvertrauten Personen und uns selbst vor Gewalt schützen können und uns Handlungssicherheit geben, wenn wir mit Gewalt konfrontiert werden.

Dieses Konzept und die damit verbundenen Aktionen sollen dazu beitragen, dass wir respektvoll und wertschätzend miteinander umgehen, denn wenn wir einander vertrauen, hat Gewalt keinen Raum und Aggressionen können in konstruktive Bahnen gelenkt werden.

3 Haltung und Verständnis des DRK zum Gewaltschutz

Das DRK, das sich in seinem obersten Grundsatz der Menschlichkeit dazu verpflichtet hat, Leiden zu verhüten und der Menschenwürde Achtung zu verschaffen sowie explizit für eine Kultur der Gewaltlosigkeit und des Friedens eintritt, ist deshalb in besonderer Weise dazu aufgerufen und verpflichtet, Mitarbeitende und Fahrgäste vor jeglicher Form der Gewalt und Art der Grenzverletzung zu schützen.

Dazu bedarf es fachlich und menschlich qualifizierte Mitarbeitende, die in gegenseitigem Vertrauen aufeinander ihren Auftrag erfüllen. Gewaltschutz ist damit auch eine Verpflichtung des DRK gegenüber seinen Mitarbeitenden, die es ebenfalls zu schützen gilt, z.B. vor eventuellen Übergriffen durch Fahrgäste. Denn Vorkommnisse von Gewalt erzeugen große Unsicherheit, ebenso wie deren Konsequenzen oder Beschuldigungen von existenzieller Natur sind.

4 Definitionen und Begriffsbestimmungen

4.1 Formen von Gewalt

Gewalt kann viele Formen annehmen und subjektiv verschieden empfunden werden. Dennoch sollte ein klares und einheitliches Verständnis der Begrifflichkeiten innerhalb des Fahrdienstes darüber bestehen, was Gewalt ist und welche Formen es gibt.

Die Einschätzung, ob es sich bei einer Situation um eine Grenzverletzung oder eine Gewalthandlung im Sinne eines Übergriffs oder gar um strafrechtlich relevantes Verhalten handelt, ist deshalb oft die erste schwierige Herausforderung für die

beteiligten Personen.

Um Gewaltereignisse gar nicht entstehen zu lassen, aber auch, um bei einer tatsächlich stattgefundenen Gewalttat eine entsprechende Einordnung vornehmen und auf das Ereignis angemessen und fachgerecht reagieren zu können, sollen hier Formen und Auswirkungen von Gewalt möglichst genau voneinander abgegrenzt werden.

Die Wissenschaft unterscheidet prinzipiell zwischen personeller Gewalt, die direkt von Menschen ausgeübt wird, und struktureller Gewalt, die von den gesellschaftlichen Bedingungen, unter denen Menschen leben, ausgeht.

4.1.1 Personelle Gewalt

Personelle Gewalt geht von Tätern aus und äußert sich in physischer Gewalt und psychischer Gewalt.

4.1.1.1 Physische bzw. körperliche Gewalt

Physische (körperliche) Gewalt umfasst alle Formen von Misshandlungen:

Beispiele: Schlagen, schütteln, stoßen, treten. Boxen, mit Gegenständen werfen, an den Haaren ziehen, mit den Fäusten oder Gegenständen prügeln, mit dem Kopf gegen die Wand schlagen, an der Kleidung zerren, das Verweigern von Hilfe beim Essen oder in der Pflege.

Körperliche Gewalt hinterlässt immer auch Schäden an der Seele und bedeutet immer auch mehr als nur eine Grenzverletzung.

4.1.1.2 Psychische bzw. seelische Gewalt

Psychische Gewalt ist eine Form von Gewalt, die ohne Schläge auskommt. Psychische Gewalt kann in verschiedenen Facetten und mit unterschiedlichen Verhaltensweisen und Strategien verübt werden. Im Zentrum steht immer, das Opfer zu schwächen, es aus dem Gleichgewicht zu bringen und zu verunsichern.

Hierzu gehören aktive Handlungen wie Beschimpfen, Drohen, Beleidigen, Auslachen oder Bloßstellen sowie passive Handlungen, wie Ignorieren oder Vorenthalten von emotionaler Zuwendung und Freundlichkeit. Die Manipulation von Verhaltensweisen oder Gefühlen, wie z.B. das Einreden von Schuldgefühlen, zählt ebenfalls dazu. Ebenso gelten Diskriminieren, Mobbing und Stalking als psychische Gewalt. Angstmachen und jemanden zu etwas zwingen, das sie/er nicht möchte (Nötigung oder Erpressung), sind sehr häufige Erscheinungsformen psychischer Gewalt.

Psychische Gewalt kann auch unbewusst, z.B. aus Unkenntnis über vorhandene Ängste oder aus Mangel an Feingefühl ausgeübt werden. Daher ist psychische Gewalt eine der häufigsten Grenzverletzungen. Da psychische Gewalt außerdem sehr subtil ausgeübt werden kann, ist sie selbst für Betroffene manchmal schwer zu entdecken und auch ihre Folgen bleiben oft lange unbemerkt.

4.1.2 Sexualisierte Gewalt

Sexualisierte Gewalt umfasst alle sexuellen Handlungen, die einem anderen Menschen aufgedrängt oder aufgezwungen werden. Sie ist ein Akt der Aggression und des Machtmissbrauchs, nicht das Resultat unkontrollierbarer sexueller Triebe.

Täter*innen missachten bewusst fachliche Standards und gesellschaftliche Normen, nutzen intransparente Strukturen, vertrauliche Beziehungen, Abhängigkeits- und Machtverhältnisse gezielt aus und ignorieren die Widerstände von Betroffenen zur Befriedigung ihrer eigenen Bedürfnisse.

Grenzverletzungen können Ausdruck von gezielter Vorbereitung von sexualisierter Gewalt sein (Täterstrategie). Sich langsam steigernde Grenzverletzungen können unter Umständen Testhandlungen von Täter*innen sein, um herauszufinden, ob das grenzverletzende Verhalten im Umfeld bemerkt und angesprochen wird.

Sexualisierte Gewalt reicht von der sexuellen Belästigung oder Vergewaltigung erwachsener Frauen und Männer und geht bis zum sexuellen Missbrauch von Kindern.

Dazu gehören:

- Ungewolltes Berühren, Küssen oder Auf-den-Schoß-Nehmen, lange Umarmungen
- Vermeintlich harmlose Berührungen, z. B. an Schulter oder Arm
- Sexuelles Belästigen und Bedrängen
- Sexualisierte Sprache /sexistische Sprache
- Drängen oder Erzwingen von Geschlechtsverkehr oder sexuellen Handlungen
- Drängen oder Zwingen zum Anschauen von oder Mitwirken in pornografischen Handlungen in Fotografie, Film oder Internetchat
- Drohungen für den Fall, dass sich das Opfer nicht auf sexuelle Handlungen einlässt

Diese Form von Gewalt ist immer auch eine psychische Gewalt, da es in erster Linie um die Ausübung von Macht und nicht um die Befriedigung sexueller Triebe geht.

Als sexueller Missbrauch widerstandsunfähiger Personen gelten sexuelle Handlungen mit Minderjährigen oder mit besonders gefährdeten, widerstandsunfähigen Erwachsenen. Gemeint sind Menschen in speziellen Behandlungs- und Betreuungsverhältnissen oder hilfsbedürftige Personen. Wenn Menschen nicht in der Lage sind, sexuell selbstbestimmte Entscheidungen zu treffen, oder wenn davon ausgegangen werden muss, dass auch ein augenscheinliches Einvernehmen nicht von gleichberechtigten Personen unter legitimen Bedingungen getroffen wurde, dann fällt dies unter den Tatbestand des sexuellen Missbrauchs. Die Paragraphen 174 bis 179 StGB5 verankern dies unter dem Titel »Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung« im Gesetz.

4.2 Stufen der Gewalt: Grenzverletzung – Übergriff – strafrechtliche relevante Gewalt

Situationen, in denen Gewalt verübt wurde, sind oft schwierig zu bewerten und einzuschätzen. Oftmals sind Vorgeschichte und Kontext zunächst unbekannt und die Absichten der handelnden Personen sind ebenfalls nicht gleich erkennbar. Das individuelle Empfinden über Intensität und Häufigkeit des aggressiven Verhaltens ist sehr unterschiedlich und muss bei der Beurteilung einer Gewalttat einbezogen werden.

Um ein Verhalten als Grenzverletzung, Übergriff oder strafrechtlich relevante Form der Gewalt bewerten und einordnen zu können, sind nicht nur objektive Faktoren in Betracht zu ziehen.

Einzubeziehen ist ebenso:

- das jeweils subjektive Erleben eines Menschen
- die Häufigkeit und Massivität, mit dem ein Verhalten gezeigt wird
- der situative Kontext, in dem das Handeln stattfindet
- die Intention des Handelnden
- die anschließende Bereitschaft des Handelnden zu Reflexion und Übernahme von Verantwortung

4.2.1 Grenzverletzung

Eine Grenzverletzung muss nicht beabsichtigt sein und kann als Ursache Überforderung, geringe fachliche Qualifizierung oder schlicht Taktlosigkeit haben.

Aber auch eine „Kultur der Grenzverletzung“ ist möglich: Ein rauer Umgangston gehört dazu, unzureichende fachliche Standards, Ausgrenzung von Beschäftigten. Gibt es in einem Fahrdienst diese „Kultur der Grenzverletzung“, ist der Schritt zum

Übergriff leicht.

Beispiele für grenzverletzendes oder unprofessionelle Verhaltensweisen in einem Fahrdienst

- einmaliges oder seltenes Missachten einer angemessenen körperlichen Distanz, die von Fahrgästen oder auch von Fahrpersonal ausgehen kann
- gelegentliche »Spaßraufereien«, die zu unbeabsichtigten Verletzungen führen können
- einmaliges oder seltenes Missachten eines respektvollen Umgangs, wie z. B. Befehlston anwenden, persönlich abwertende Bemerkungen
- unerlaubtes Veröffentlichen von Bildmaterial von Fahrgästen oder Kollegium im Internet
- einmaliges oder seltenes Missachten sexueller Normen oder Schamgrenzen
- einmaliges oder seltenes Missachten der Grenzen der eigenen professionellen Rolle (z. B. Gespräche über intime Themen oder sexuelle Erlebnisse, zärtliche Umgangsweisen, die eher familiär anmuten, Kosenamen geben, sexualisiertes Verhalten von Beschäftigten im Umgang zulassen)
- einmaliges oder seltenes Ausnutzen der eigenen professionellen Macht, um die Wahrnehmung von Fahrgästen infrage zu stellen
- Missachten von körperlichen Grenzen und/oder der Intimsphäre (z.B. durch grenzüberschreitende Berührungen bei Hilfestellungen)
- Missachten von Belastbarkeit
- unangemessene Sanktionen
- sich bei beobachteten Grenzverletzungen aus der Verantwortung ziehen und nicht reagieren

Da Grenzverletzungen im täglichen Umgang miteinander, und erst recht in einem Fahrdienst, oft nicht vermeidbar sind, ist es umso wichtiger, sich dessen bewusst zu sein und das eigene Verhalten (regelmäßig) zu reflektieren. Ein respektvoller Umgang und – bei grenzüberschreitendem Verhalten – eine angemessene Entschuldigung und die Absicht, dieses Verhalten in Zukunft zu vermeiden, sind deshalb entscheidend.

4.2.2 Übergriff

Ein Übergriff hingegen lässt sich immer vermeiden. Er geschieht nicht unabsichtlich oder zufällig. Auch wenn übergriffiges Verhalten nicht immer geplant ist, setzt sich die handelnde Person bewusst über gesellschaftliche Normen und institutionelle Regeln und/oder fachliche Standards hinweg.

Weitere Merkmale übergreifigen Verhaltens können sein:

- Eine grenzverletzende Handlung wird zum Übergriff, wenn sie regelmäßig und bewusst vorgenommen wird. Der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin missachtet den Widerstand der betroffenen Person.
- Kritik an grenzverletzendem Verhalten wird abgewertet (z.B. durch Mitarbeiter, Angehörige, Kollegen, gesetzliche Vertreter, Vorgesetzte)
- Das eigene grenzverletzende Verhalten wird kleingeredet und Verantwortung dafür nicht übernommen.
- Betroffene oder Beobachtende von grenzverletzendem Verhalten, die um Hilfe bitten, werden abgewertet
- Mitarbeitende oder Fahrgäste, die Verantwortung übernehmen und/oder grenzverletzendes Verhalten benennen, werden des Mobbing beschuldigt.

4.2.2.1 Beispiele für psychische Übergriffe

- wiederholtes unerlaubtes Veröffentlichen von Bildern im Internet
- Fahrgäste mit den eigenen privaten Problemen behelligen
- verbale Gewalt ausüben, z. B. durch massive sexistische, rassistische oder behindertenfeindliche Äußerungen
- Ignorieren als Bestrafung
- unangemessene, unverhältnismäßige Sanktionen auf Fehlverhalten
- Sanktionieren oder Bloßstellen von unverschuldeten Defiziten (z. B. Einnässen)
- den Fahrgästen ihre Machtlosigkeit einreden oder ihnen drohen, z. B. mit persönlichen Nachteilen
- die Fahrgäste einschüchtern und verunsichern, z. B. durch bewusste Überforderungen
- den Fahrgästen in Überforderungssituationen die Unterstützung verweigern
- Intrigen zwischen Fahrgästen säen oder Gerüchte zwischen Fahrgästen und Fahrpersonal streuen
- Fahrpersonal diskreditieren (z. B. durch falsche Informationen zu deren Privatleben, zu fachlichen Mängeln oder Konflikten)
- das Vertrauen und die Zuneigung von einzelnen Fahrgästen erschleichen (z. B. durch Bevorzugung, Geschenke oder das Erlauben von Regelverstößen)
- Schikanen und Mobbing durch einzelne Fahrgäste zulassen, um die eigene Machtposition zu festigen
- die aus der eigenen professionellen Rolle erworbene Macht missbrauchen, z. B. durch das Androhen negativer Berichte
- Erpressung von Fahrgästen oder von Fahrpersonal mit dem Hinweis auf deren Fehlverhalten

4.2.2.2 Beispiele für sexuelle Übergriffe (ohne Körperkontakt)

- abwertende sexistische Bemerkungen über Fahrgäste oder deren Umfeld
- wiederholte Flirtversuche mit Fahrgästen (z. B. »scherzhafte« Aufforderung zu Küssen)
- Sexualisierung der Fahrzeuginsassen (z. B. durch anzügliche Bemerkungen und Gesten, unangemessene Gespräche über Sexualität)
- Voyeurismus (z. B. unter die Kleidung schauen)
- Zeigen von pornographischen Inhalten
- Re-Inszenieren von sexueller Gewalt (z. B. durch indiscretes Nachfragen)
- sexuell aufreizende Bekleidung
- wiederholtes Missachten des Rechts der Fahrgäste auf Privatsphäre
- wiederholtes Missachten der Grenzen der professionellen Rolle (z. B. durch intime Gespräche über das Sexualleben von Fahrpersonal)

4.2.2.3 Beispiele für sexuelle Übergriffe (mit Körperkontakt)

- wiederholtes Missachten einer fachlich angemessenen körperlichen Distanz, grenzüberschreitende, zu intime körperliche Nähe im alltäglichen Umgang
- gezielte, wiederholte, angeblich zufällige Berührungen der Genitalien (z. B. bei Hilfestellungen)
- wiederholtes Austauschen von Zärtlichkeiten in Form eines eher familiären Umgangs
- Beschäftigten die Kleidung herunterziehen

4.2.2.4 Beispiele für körperliche Übergriffe

- wiederholte »Spaßraufereien«, bei denen die Grenzen anderer massiv verletzt werden bzw. Verletzungen auftreten
- »Spaßraufereien«, die Aggression ausdrücken und wehtun oder ängstigen

4.2.2.5 Beispiele für materielle Schädigung

- Diebstahl
- Ausnutzen von Abhängigkeitsverhältnissen, um jemanden für sich arbeiten zu lassen
- Ausnutzen von Abhängigkeitsverhältnissen, um sich von Fahrgästen bedienen oder beschenken zu lassen

Übergriffe bedeuten ein respektloses Verhalten gegenüber Fahrgästen (und natürlich auch Mitarbeitenden) und zeugen von grundlegenden Defiziten sowohl im Sozialverhalten als auch in der fachlichen Qualifizierung. Es reicht nicht, auf das

grenzverletzende Verhalten aufmerksam zu machen, Qualifizierungsmaßnahmen, Supervisionen oder Praxisanleitungen durchzuführen. Es gilt zu überprüfen, inwieweit gegenüber übergriffigem Fahrpersonal arbeitsrechtliche bzw. strafrechtliche Konsequenzen folgen müssen. Unter Umständen ist es notwendig, sich von Fahrpersonal zu trennen, wenn diese ihr übergriffiges Verhalten trotz arbeitsrechtlicher Schritte wie Ermahnung oder Abmahnung nicht verändern. Das übergriffige Verhalten ist in jedem Fall sorgfältig zu dokumentieren.

Das gezielte Planen von sexuellen, psychischen und körperlichen Übergriffen kann unter Umständen durch Mitarbeitende dafür genutzt werden, einen strafrechtlich relevanten sexuellen Missbrauch vorzunehmen.

4.2.3 Strafrechtlich relevante Gewalthandlung

Strafrechtlich relevante Gewalthandlungen werden laut Strafgesetzbuch in vorsätzliches und fahrlässiges Handeln unterschieden. Grundsätzlich macht sich immer strafbar, wer vorsätzlich einer anderen Person Gewalt antut.

4.2.3.1 Beispiele für vorsätzlich verübte Straftaten sind:

- Körperliche Gewalt, Körperverletzung (§223 StGB)
- Beleidigung (§185 StGB)
- Verbreitung pornographischer Schriften (§184 StGB)
- Nötigung, sexuelle Nötigung oder Vergewaltigung (§177 StGB)
- Sexueller Missbrauch unter Ausnutzung eines Betreuungsverhältnisses (§174c StGB)
- Sexueller Missbrauch widerstandsunfähiger Personen (§179 StGB). Dies sind Personen, die »wegen einer geistigen oder seelischen Krankheit oder Behinderung einschließlich einer Suchtkrankheit oder wegen einer tiefgreifenden Bewusstseinsstörung oder auch körperlich zum Widerstand unfähig sind«

4.3 Machtmissbrauch

Im Rahmen dieses Schutzkonzeptes wurde schon von der Gefahr durch Macht und deren Missbrauch gesprochen. Angestelltem Fahrpersonal werden im Rahmen ihrer Tätigkeit und Funktion in einem Fahrdienst eine bestimmte Verantwortung übertragen.

Dadurch entsteht ein Machtgefälle, das besonders durch die Abhängigkeit von Fahrgästen von ihrem betreuenden Fahrpersonal verstärkt wird. Die Fahrgäste sind

sehr oft in einem sehr hohen Maß von ihrem Fahrpersonal abhängig. Die Aufsichts- und Führungspflicht des Fahrpersonals genauso wie ihre Vorgesetztenrolle darf nicht zu verantwortungslosem Handeln und der Befriedigung eigener Bedürfnisse missbraucht werden.

5 Prävention

Präventionsmaßnahmen kommen zum Einsatz, bevor Gewalt eintritt und zur Analyse von Risikofaktoren, die dazu führen könnten. Es geht um Aufklärung, Information und um das Stärken von Personen, die gefährdet sind. Das DRK vertritt eine klar definierte Haltung gegenüber Grenzverletzungen und sämtlichen Formen der Gewalt, die sich auch in den Sieben Grundsätzen sowie in den DRK Leitlinien wiederfindet:

5.1 Personalmanagement

Teil unseres Gewaltpräventionskonzeptes ist der Bewerbungs- und Einstellungsprozess. Das DRK erwartet ein hohes Maß an Authentizität, Empathie und Wertschätzung von seinem derzeitigen und zukünftigen gesamten Stammpersonal, im Fahrdienst.

Im Zuge der Personaleinstellung werden Mitarbeitende in das Konzept eingewiesen, um ein größtmögliches Maß an Sicherheit in schwierigen oder belastenden, herausfordernden Situationen zu verschaffen.

Zudem werden allen neu eingestellten Mitarbeitenden im Fahrdienst das Gewaltschutzkonzept sowie der DRK Verhaltenskodex (siehe Anhang 4) im Rahmen des Onboardings vorgestellt.

Somit bekommen neue Fahrdienstmitarbeitende die Position des DRK zu Gewaltprävention direkt in ihrer Anfangszeit vermittelt. Ohne Unterzeichnung des Verhaltenskodex ist eine Tätigkeit im Fahrdienst nicht möglich. Ein Verhaltenskodex wird auch durch Praktikanten, Ehrenamtliche, Bundesfreiwilligendienst-Leistende und feste Kooperationspartner unterzeichnet und aktenkundig vorgehalten.

Die Standards und Regelungen des Fahrdienstes zum Umgang mit sexualisierter Gewalt und generell gewaltfreier Kommunikation werden bereits in Vorstellungsgesprächen thematisiert.

5.1.1 Erweitertes Führungszeugnis

Das DRK fordert vor der Einstellung neuen Personals im Bereich Fahrdienst ein

erweitertes Führungszeugnis, um sicher ausschließen zu können, dass Bewerbende aktuell oder in der Vergangenheit strafrechtlich relevant auffällig wurden. Nach Ablauf von fünf Jahren werden alle Mitarbeitenden aufgefordert, erneut ein aktuelles Führungszeugnis einzureichen. Neues Fahrdienstpersonal legt das erweiterte Führungszeugnis bei Vertragsabschluss vor.

5.1.2 Selbstauskunftserklärung

Das DRK fordert von allen Fahrdienstmitarbeitenden, die jeweils Umgang mit Kindern, Jugendlichen und Menschen mit Behinderungen haben beziehungsweise haben werden, die Unterzeichnung einer Selbstauskunftserklärung. Mit ihr erklärt ein Fahrer/eine Fahrerin, dass er/sie keine Straftaten im Sinne des Strafgesetzbuches der in der Erklärung aufgeführten Paragraphen begangen hat. Neues Fahrdienstpersonal unterschreibt die Erklärung bei Vertragsabschluss, bereits eingestelltes Fahrdienstpersonal holt die Unterschrift nach (Anhang 2 Selbstauskunftserklärung).

5.1.3 Selbstverpflichtungserklärung

Die Selbstverpflichtungserklärung dient den Mitarbeitenden im Fahrdienst der DRK-Siegen-Wittgenstein als Orientierungsrahmen für den alltäglichen Umgang untereinander. Die Leitung des DRK Kreisverband Siegen-Wittgenstein e.V. erwartet das beschriebene Verhalten von ihren Mitarbeitenden. Neues Fahrdienstpersonal unterschreibt die Erklärung bei Vertragsabschluss, bereits eingestelltes Fahrdienstpersonal holt die Unterschrift nach.

(Anhang 3 Selbstverpflichtungserklärung)

5.1.4 Verhaltenskodex

Alle Fahrdienstmitarbeitenden, die jeweils Umgang mit Kindern, Jugendlichen und Menschen mit Behinderungen haben beziehungsweise haben werden, unterschreiben eine Selbstverpflichtung zur Einhaltung des Verhaltenskodex zum Schutz vor und Intervention bei sexualisierter Gewalt.

Das Ziel des Verhaltenskodex ist es, den Mitarbeitenden im Fahrdienst eine Orientierung für ein adäquates Verhalten zu geben und einen Rahmen zu schaffen, der Grenzverletzung, sexuelle Übergriffe und Missbrauch bei der Beförderung von Fahrgästen verhindert. Im Mittelpunkt stehen die anvertrauten Menschen und deren Wohlergehen.

Das DRK stellt sicher, dass der unterzeichnete Verhaltenskodex unter Beachtung der geltenden arbeits- und datenschutzrechtlichen Bestimmungen abgelegt wird.

(Anhang 4 DRK Verhaltenskodex)

5.1.5 Stellenausschreibungen

In den Stellenausschreibungen zum Fahrdienst wird die Position des DRK zu Gewaltprävention bzw. gegenüber Grenzverletzungen und Gewalthandlungen dargelegt werden. Von zukünftigen Mitarbeitern wird ein hohes Maß an Empathie, Wertschätzung und Authentizität erwartet.

5.1.6 Bewerbungs- und Einstellungsverfahren

Im Bewerbungsgespräch wird deutlich gemacht, dass der Fahrdienst einen professionellen Umgang mit Nähe und Distanz pflegt und Übergriffe und Gewalt nicht geduldet werden. Bei Einstellungen von neuen Mitarbeitenden wird auf das Präventionskonzept hingewiesen und dessen Einhaltung durch Unterschrift auf dem Verhaltenskodex, der Selbstauskunftserklärung sowie der Selbstverpflichtungserklärung versichert.

5.2 Externe vertraglich gebundene Leistungsanbieter

Externe vertragliche gebundene Subunternehmer unterschreiben bei Vertragsunterzeichnung mit dem DRK einen angepassten Verhaltenskodex und versichern so, dass deren Mitarbeiter ihr Verhalten in Bezug auf Gewalt und Gewaltprävention reflektieren und entsprechend anpassen. In diesem Verhaltenskodex ist enthalten, dass die Subunternehmer von Ihren Mitarbeitenden ein erweitertes Führungszeugnis bei Einstellung anfordern.

5.3 Prävention durch professionelle Nähe und Distanz

Das Verhindern von Gewalt steht und fällt mit der persönlichen Haltung zum Thema Nähe und Distanz im professionellen Handeln. Jeder Arbeitstag bringt Situationen mit sich, die den Mitarbeitenden eine reflektierte Haltung dazu abverlangen, wie nah und wie distanziert sie ihre professionellen Beziehungen ausrichten.

Einigen Fahrgästen gelingt es manchmal nicht, ihre unmittelbaren emotionalen Bedürfnisse zu kanalisieren und Kontakte zum Mitarbeitenden angemessen zu gestalten. Hier beginnt die Aufgabe der Mitarbeitenden, die Fahrgäste für eigene und fremde Grenzen zu sensibilisieren und ihnen zu vermitteln, dass individuelle Grenzempfindungen ernst genommen werden.

Freundschaftliche oder gar intime Beziehungen zwischen Mitarbeitenden und Fahrgästen sind zu unterlassen. Das betrifft auch den nichtdienstlichen Austausch

per Telefon (insbesondere Kurznachrichten, Chats etc.) oder per E-Mail bzw. Freundschaftsanfragen auf sozialen Medien. Hier würden Grenzen der Balance aus professioneller Nähe und Distanz überschritten werden.

Nicht nur zu viel Nähe in der professionellen Arbeit führt zu Konflikten. Auch eine zu große emotionale Distanz kann im Fahrdienst zu Konflikten und damit auch zu Gewalt führen. Insbesondere im Umgang mit Fahrgästen mit Behinderungen. Diese Distanz kann von Fahrgästen als Abwertung oder Abweisung empfunden werden.

Um in diesem Sensibilisierungsprozess eine glaubwürdige Haltung einnehmen zu können, ist es hilfreich, sich selbst im Vorfeld über wichtige Fragen im Klaren zu sein. Alle Mitarbeitenden werden daher angehalten, folgende Punkte für sich zu beantworten bzw. zu reflektieren:

- Wie unterscheide ich persönliche Beziehungen von professionellen Beziehungen?
- Wie weit gehen die Erwartungen und Bedürfnisse der Fahrgäste hinsichtlich des Miteinanders? Welche Bedürfnisse erfülle ich, welche nicht?
- Wie einladend / abweisend / neutral wirkt mein Verhalten? Welche Signale sende ich (Siezen, Duzen, Berührungen etc.) und was wird damit beim Gegenüber ausgelöst?
- Die Rolle als betreuende oder beratende Person besteht im Fahrdienst und nur dort. Für den persönlichen Bereich der Menschen mit Unterstützungsbedarf sind andere Personen verantwortlich oder zuständig.
- Die Rolle betreuende oder beratende Person kann von Fahrgästen immer infrage gestellt werden. Sollte es dabei zu unangemessenem Verhalten kommen, weil jemand sich nicht besser zu artikulieren weiß, so ist es wichtig, nicht auf einer persönlichen Ebene zu reagieren, sondern Ruhe zu bewahren, Hintergründe für das Verhalten zu ergründen und nach Lösungen zu suchen. Ein professioneller Umgang mit Konfrontationen besteht darin, die eigenen Anteile und die Anteile der Menschen mit Unterstützungsbedarf zu reflektieren und in der Situation ruhig und sicher zu reagieren.
- Eine große Vertraulichkeit gegenüber Fahrgästen, unangemessene Scherze und flapsige Bemerkungen oder Weitergeben persönlicher Daten und Informationen an andere oder in der Gruppe sind fachlich zu hinterfragen und müssen problematisiert werden.
- Konkretes Feedback, Beratung und Unterstützung gibt es in regelmäßig stattfindenden kollegialen Beratungen und Teambesprechungen.

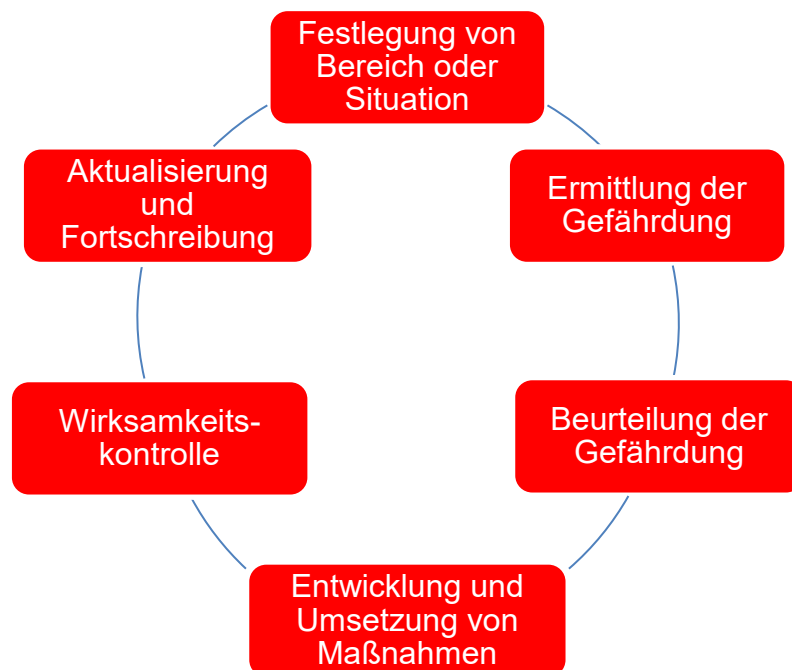
Zur besseren Einordnung dessen, ob und wann es sich um einen Gewaltvorfall handelt, kann die Verhaltens-Ampel (Anhang 1 Verhaltens-Ampel) eingesetzt werden, als leicht lesbare Liste, auf die sich Mitarbeitende und Teilnehmende im Alltag beziehen können, wenn sie sich nicht wohl fühlen oder etwas für sie nicht stimmt. Die Liste zählt mögliche Verhaltensweisen auf und bezeichnet diese als »immer falsch«, »kritisch für die Zusammenarbeit« und »richtig, aber unbeliebt«.

Dennoch sollte im Zweifel immer die individuelle Wahrnehmung von Gewalt im Fokus stehen. Während eine Person bspw. eine Beleidigung nicht persönlich nimmt, kann diese bei einer anderen Person aufgrund der Erlebnisse in der Vergangenheit zu einer Retraumatisierung führen. Dieser Gedankengang muss zwingend in der Anwendung der Verhaltensampel mitgedacht werden. Darum ist es wichtig, dass die möglichen Verhaltensweisen konkret beschrieben sind, damit alle Beteiligten erkennen, wogegen sie sich zur Wehr setzen oder worüber sie sich beschweren können.

5.4 Regelmäßige Gefährdungsanalyse / Risikoanalyse

Welche Gefahr, Gewalt zu erleben, besteht eigentlich bei uns? Welche Gewaltereignisse können realistischere auftreten und wovor müssen wir schützen? Um das herauszufinden, ist es notwendig, regelmäßig eine Gefährdungs- oder Risikoanalyse im Fahrdienst des DRK-Kreisverbandes durchzuführen – nur so erkennt man, wo und wie welche Personen gefährdet sind. Im Rahmen dieses Gewaltschutzkonzepts haben wir verschiedene Bereiche auf ihr Gefährdungspotenzial hin beurteilt, um relevante Risiken zu erkennen und wirksame Gegenmaßnahmen abzuleiten.

Der folgende Regelkreis verdeutlicht schematisch unsere Vorgehensweise:



Folgende Risikobereiche haben wir festgelegt und auf ihr Gefährdungspotenzial hin beleuchtet:

- Welche Alltagssituationen können leicht für einen Übergriff / eine Straftat ausgenutzt werden?
- Wo gibt es sexualisierte Sprache, abfällige Bemerkungen?
- Gibt es Orte, an denen man unbeobachtet ist?
- Wer sind potenzielle Tatpersonen?
- Gibt es besonders gefährdete Leistungsberechtigte?
- Sind Beschwerdewege bekannt und leicht zugänglich?
- Wie vermittelt der Fahrdienst Fehlerkultur, Offenheit und Transparenz?

Diese Risikoanalyse muss in regelmäßigen Zeitabständen wiederholt werden. In einer gesonderten Bestandsaufnahme haben wir zudem erfasst:

- welche festgelegten Abläufe im Umgang mit Gewaltvorkommnissen es bei uns bereits gibt
- welche Fort- und Weiterbildungen zum Thema Gewaltprävention regelmäßig

angeboten werden

- wie Gewaltrisiken und Prävention in Teambesprechungen oder Supervisionen reflektiert werden
- wie Leistungsberechtigte nach ihrer Zufriedenheit im täglichen Umgang befragt werden
- welche Mitbestimmungsmöglichkeiten sie wahrnehmen können und
- wie Empowerment in der Einrichtung gefördert wird

Die Bestandsaufnahme muss ebenso regelmäßig aktualisiert werden, damit nachvollziehbar bleibt, wie gut wir gerüstet und ob Maßnahmen nachzubessern sind.

5.5 Risiko-Analyse Fahrdienst

Die folgenden Leitfragen sollen dabei unterstützen, die relevanten Risiken zu erkennen und entsprechende Maßnahmen abzuleiten, um diese zu entschärfen. Die Fragenliste ist eine Auswahl und darf gerne ergänzt werden. Bei der Bearbeitung ist es an manchen Stellen sinnvoll, sich mit den Fragen aus Perspektive einer Tatperson zu beschäftigen. Die nachfolgenden Fragen sollen dabei unterstützen.

Perspektive einer Tatperson:

- Wann und wo können Fahrgäste oder Fahrpersonal dem Risiko von Gewalt ausgesetzt sein?
- Welche spezifischen Risiken sind in Bezug auf den Arbeitsalltag auszumachen?
- Welche Aufgabe / Stellung würde ich im Fahrdienst übernehmen?
- Wie könnte ich die Kolleginnen, Kollegen, Leitung etc. so beeinflussen, dass sie mir besonders gewogen sind?
- Wie könnte ich Einfluss ausüben auf die Haltung und Einstellung zu Themen wie Grenzen / Sexualität / Beziehung?
- Gibt es Abhängigkeiten / Gelegenheiten, die ich nutzen / fördern / ausbauen könnte?
- Wie würde ich das Vertrauen zu Fahrgästen aufbauen? Welche Fahrgäste wären besonders geeignet?

Risiko Analyse DRK-Fahrdienst

Risikobereich	Mögliche Risiken	Vorbeugemaßnahmen
Räumliche Situation z.B.: Orte im Fahrdienst wo es keine Zeuginnen/Zeugen gibt	• Einzeltransporte im Fahrdienst	• Qualitätsnachweis (einschließlich Gewaltschutzunterweisung für Fahrpersonal) • Auf Fahrzeiten achten



Risikobereich	Mögliche Risiken	Vorbeugemaßnahmen
Personengruppen z.B.: Wer sind potentielle Tatpersonen	• Fahrgäste untereinander • Mitarbeitende untereinander • Fahrpersonal gegenüber Fahrgästen • Fahrgäste gegenüber Fahrpersonal	• Mitarbeitende für das Thema sensibilisieren und schulen • Einstellungskriterien benennen • Haltung und Leitbild des Trägers ist bekannt und wird gelebt • Strukturiertes Bewerbungsverfahren mit spezifischen Fragen zur Gewalt • Selbstverpflichtungserklärung • Offene Gesprächskultur, Transparenz • Handlungssicherheit der Mitarbeitenden in Bezug auf eine Kultur, in der Fehlverhalten angesprochen und Kritik zugelassen wird • Haltungen thematisieren, überprüfen und hinterfragen
Behinderungsbedingte/ personenbedingte Risiken z.B. Besonders gefährdete Fahrgäste	• Bewegungseingeschränkte und Rollstuhl fahrende Personen • Fahrgäste und Mitarbeitende mit Schwierigkeiten zum Thema Nähe und Distanz • Fahrgäste mit Beziehungsbedürfnis • Fahrgäste mit starkem sexuellem Bedürfnis • Fahrgäste, die sich nicht verbal verständigen können / mit eingeschränkter Kommunikationsfähigkeit, die nicht NEIN sagen können. • Fahrgäste mit Trisomie 21 • Fahrgäste mit besonders herausforderndem Verhalten; aggressive Personen • neue, ängstliche, scheue Fahrgäste, Personen mit Entwicklungsverzögerung (kindlich, gutgläubig)	• Wenn möglich dafür sorgen, dass Fahrgäste eine Vertrauensperson haben. • Mitarbeitende schulen, sensibilisieren auf Warnzeichen bei anderen zu achten • Rechte und Grenzen verdeutlichen • Deeskalationsmanagement implementieren
Situation/Kontext/Zeiten z.B.: Welche Situationen	• Jede 1:1 Situation bedeutet ein Risiko	• Dumme Sprüche hinterfragen, nicht stehen lassen



Risikobereich	Mögliche Risiken	Vorbeugemaßnahmen
können besonders leicht ausgenutzt werden, weil z.B. eine besonders hohe Abhängigkeit besteht?	• ein zu salopper Umgang: Kosenamen, veräppeln, rumwitzeln (führt dazu, die Fahrgäste nicht ernst zu nehmen) • Ebenen verwischen zwischen Mitarbeitenden und Fahrgästen • Als Mitarbeitende Konflikte vor den Fahrgästen austragen	• Hinweise geben, Richtigstellung von abwertenden Titulierungen • Sensibilisieren • Reflektion von Verhaltensmustern • Vorgesetzte müssen die Linie vorgeben bzw. einen besonderen Blick auf die Situation haben. • Hohe Sensibilität beweisen • 4-Augen Gespräch einfordern
Beziehungen z.B.: Nähe -Distanz, Machtverhältnisse, Abhängigkeitsverhältnisse?	• Kumpelhafter Jargon verleitet zu unangemessener Nähe • Nähe wird individuell eingesetzt • Aufsichtspflicht-Fürsorgepflicht sind dehnbare Begriffe • Machtgefälle aufgrund von kognitiven/körperlichen Einschränkungen • Hierarchiedenken • Altersunterschiede, Genderfragen, Rassismus, Sexismus usw. • Unklarheiten in Nähe und Distanz • Ein zu salopper Umgang: duzen, Kosenamen, veräppeln, rumwitzeln • Privilegien erteilen • Konflikte zwischen Mitarbeitenden vor den Fahrgästen austragen	• Sich auf Absprachen und Regeln beziehen • Bei neuen Fahrgästen das Siezen/Duzen thematisieren • Bestehende Machtverhältnisse aufzeigen und als solche benennen • Sich klar machen, dass sich Fahrgäste oft in eine Abhängigkeit begeben • Vorgaben hinsichtlich der Unternehmenskultur werden umgesetzt • Nicht gewünschtes und übergriffiges Verhalten und dessen Äußerungen werden hinterfragt und nicht stehen gelassen. • Reflektion von Verhaltensmustern • Klare Verhaltensvorgaben • Bestehende Machtverhältnisse aufzeigen und als solche benennen/ sich klarmachen, dass Leistungsberechtigte sich oft in eine Abhängigkeit begeben.
Sprache/Denkmuster/Umgang z.B.: sexualisierte Sprache, abfällige Bemerkungen, Verharmlosen von Grenzverletzungen	• Siezen oder Duzen • Rassistische Äußerungen • Denkmuster: Personal= Personen, die sich alles erlauben kann • Umgangston, Witze	• Spontan bedarfsgerecht einschreiten • Aufmerksam machen auf unangebrachten Ton • Vorfälle richtig dokumentieren • Vorfälle offen ansprechen



Risikobereich	Mögliche Risiken	Vorbeugemaßnahmen
	• Stresssituation/Überlastung • Usus in bestimmten Arbeitsumgebungen • Aggressiver Grundton in Unterhaltungen • Verharmlosen von Grenzverletzungen • Politische oder religiöse Manipulation • Infantilisierung • Überzogene Ironie/zynische Sprache • Sprachlich-moralische Gewalt ausüben, wie in Verleumdungen, Herabsetzung, Drohungen oder Beleidigungen etc.	• (dienst-)rechtliche Konsequenzen aufzeigen • In Einzelgesprächen Vorfälle ansprechen und Unterstützung anbieten • Subjektive Wahrnehmung beachten • Achtsamkeit gegenüber dem eigenen Verhalten bzw. des Verhalten des Gegenübers • Wertschätzende und Wertfreie Kommunikation • Vorbildfunktion nutzen
Selbstbestimmung und Selbstbefähigung z.B. Wie fördern wir Selbstbestimmung, Teilhabe im Fahrdienst	• Defizitorientiertes Denken • Fahrgäste werden in Abhängigkeit gebracht • Zeitmangel • Entscheidungen werden ohne Absprache mit den Beteiligten getroffen • Loben und über Missgriffe hinweg gehen/übersehen • Über Fehlverhalten hinweggehen	• So viel Assistenz wie nötig und so wenig wie möglich • Beschwerden von Fahrgästen ernst nehmen
Abläufe und Entscheidungsstrukturen z. B.: welche Regeln und Absprachen gibt es, wie transparent sind diese; Hierarchie und Machtgefälle	• Entscheidungen der Leitung sind nicht nachvollziehbar, nicht transparent • Offene Kommunikation wird vermieden, unterbunden oder eingeschränkt	• Regeln dürfen hinterfragt und korrigiert werden • Kontinuierlicher Verbesserungsprozess • Vorgegebene Regeln sind abgesprochen mit allen Beteiligten • Offene und transparente Kommunikation wird unterstützt und gefördert
Beschwerdewege z. B.: Sind sie bekannt? Leichter Zugang? Abhängigkeit der Leistungsberechtigten von	• Manchmal hält die Abhängigkeit zum Personal von einer Beschwerde ab • Beschwerden werden ignoriert	• Beschwerdemanagement wird bekannter gemacht, z.B. bei Einstellung oder Fortbildungen • Nachhalten und nachfragen, ob



Risikobereich	Mögliche Risiken	Vorbeugemaßnahmen
Betreuungspersonen?	- oder nicht erst genommen • Beschwerdemanagement ist nicht durchgehend bekannt • Es gibt keine Vertrauensperson	- eine Beschwerde erledigt ist • Vertrauensperson sind bekannt • Beteiligte im Beschwerdemanagement sind benannt und involviert (Vorgesetzte, Abteilungsleitung, Beschwerdestelle)
Haltung (Team / Einrichtung / Träger) z. B.: Fehlerkultur, Offenheit, Kommunikation, Interesse an Entwicklung?	• Alteingesessene diskreditieren neue Ideen, verschließen sich neuen Ideen • „War schon immer so“ • Gewaltschutzkonzept ist unbekannt oder nicht durchgängig bekannt • Mitarbeitende schützen sich gegenseitig bei übergriffigem Verhalten • Beschwerden werden nicht weitergegeben • Neue Konzepte oder Arbeitsweisen werden nicht anerkannt • Unterstützung wird nicht eingefordert oder Unterstützungsbedarf wird nicht benannt	• Offenheit provozieren/einfordern • Kollegiale Beratung • Supervision • Kritikfähigkeit üben und verbessern • Angst vor Neuem minimieren • Kritik zulassen und nicht als Schwäche sehen • Positive Haltung entwickeln • Solidarisieren • Veränderungsbereitschaft stärken
Umgang mit Sexualität z. B.: (Wie) wird über Sexualität kommuniziert? Gibt es ein Konzept?	• Es fehlt an Regelungen • Man nimmt sexualisierte Sprache hin • Diskriminierung aufgrund der sexuellen Neigung • Abhängigkeiten werden ausgenutzt	• Thematisieren, sensibilisieren für das Thema Sexualität im Betreuungskontext • Einrichtung für Sexualberatung einschalten • Akzeptanz der sexuellen Vielfalt jedes Menschen • Fachlichkeit stärken • Hemmnisse bezgl. Themas abbauen
Personal z. B.: Einstellungsverfahren, erweitertes Führungszeugnis, Einarbeitung? Fortbildung, Supervision; Transparenz, Austausch	• Vorbelastete Mitarbeitende werden eingestellt • Abläufe sind nicht geregelt • Es findet keine Supervision, trotz Wunsch der Mitarbeitenden, statt • Einzelne boykottieren neue	• Strukturiertes Bewerbungsverfahren als Standard setzen • Selbstverpflichtungserklärung unterschreiben • Selbstauskunftserklärung unterschreiben

Risikobereich	Mögliche Risiken	Vorbeugemaßnahmen
	Inhalte/Regeln • Einzelne boykottieren Fortbildungen/Supervisionen	• Verhaltenskodex unterschreiben • Fortbildung anbieten • Präventionskonzepte implementieren und leben • Gewaltprävention während des Einarbeitungsprozesses intensiv behandeln • Erweitertes Führungszeugnis bei Einstellung und im regelmäßigem Turnus

6 Intervention

Gewaltvorfälle sind trotz präventiver Maßnahmen nicht immer auszuschließen. Bei vermuteten oder beobachteten Übergriffen und Gewaltgeschehen ist es wichtig, dass sofort gehandelt wird.

Die wichtigsten Schritte im Umgang mit Gewaltgeschehen sind:

- a) Ruhe bewahren.
- b) Das Ernstnehmen und der Schutz der von Gewalt betroffenen Personen stehen im Vordergrund. Es wird nichts über ihren Kopf hinweg entschieden.
- c) Räumliche Trennung von betroffener und beschuldigter Person, bis der Sachverhalt geklärt ist.
- d) Bei vermuteter Gewalt: umsichtig vorgehen, nicht vorverurteilen oder bagatellisieren. Hinweise gewissenhaft überprüfen.
- e) Die Beschwerdestelle-Gewaltprävention einbeziehen.
- f) Bei akuter Gewalt: eingreifen und die Gewaltsituation auflösen. Dabei auf die eigene Sicherheit achten. Wenn ein körperliches Eingreifen notwendig ist, dann nur, um die akute Situation zu entschärfen und deshalb mit möglichst milden Mitteln. Verbale Deeskalation hat immer Vorrang! Bei Gefahr für Leib und Leben auf jeden Fall die Polizei informieren.
- g) Mit der gebotenen Sensibilität und Diskretion Informationen sammeln und auf Datenschutz achten. Objektive Fakten sorgfältig dokumentieren, Aufzeichnungen sammeln. Wer hat was wann beobachtet oder gesagt?
- h) Vorgesetzte und die Beschwerdestelle regeln arbeitsrechtliche Konsequenzen wie Abmahnung, Ermahnung oder Kündigung.

6.1 Aufgaben der Beschwerdestelle-Gewaltprävention

Die Beschwerdestelle-Gewaltprävention übernimmt die Fallführung und bezieht diejenigen internen und externen Personen mit ein, die zur Bearbeitung des Falls

erforderlich sind und notwendige Entscheidungen verantworten. Die Ansprechpersonen der Gewaltprävention nehmen keine Bewertungen vor und klären die vorliegende Beschwerde sachlich. Klären bedeutet hier, dass möglichst alle relevanten Inhalte aufgegriffen und differenziert werden und dann das weitere Vorgehen festgelegt wird; es bedeutet nicht Aufklären oder Strafuntersuchen – dies übernehmen ggf. Polizei und andere Behörden.

6.1.1 Die Beschwerdestelle-Gewaltprävention klärt und differenziert:

Handelt es sich um Vermutungen, Beobachtungen oder eigene Erlebnisse? Vermutungen werden anhand von Fakten begründet oder entkräftet. Geht es um fehlende Wahrung von Grenzen oder unangemessene Nähe bzw. Distanz? Liegt ein Fehlverhalten mit oder ohne strafrechtliche Relevanz vor?

6.1.2 Die Beschwerdestelle-Gewaltprävention leitet Veränderungsmaßnahmen ein:

Bei Übertretungen oder Fehlverhalten **ohne** strafrechtliche Relevanz (also z. B. leichtere Grenzverletzungen) agiert die Beschwerdestelle-Gewaltprävention mit Maßnahmen der Prävention und Qualitätssicherung (Transparenz, Feedback, Auflagen), ggf. gemeinsam mit der Personalführung, die arbeitsrechtliche Schritte einleitet.

Bei Beschwerden **mit** strafrechtlich relevanter Dimension müssen Strafverfolgungsbehörden eingeschaltet werden, um ein Delikt neutral aufzuklären und juristisch weiterzuverfolgen.

6.1.3 Transparenter Abschluss und Nachsorge:

Die Beschwerdestelle-Gewaltprävention schließt eine Beschwerde offiziell ab und kommuniziert die getroffenen Veränderungsmaßnahmen transparent für alle Beteiligten. Zur Nachsorge gehört die Rehabilitierung von Beschuldigten bei falschen Verdächtigungen und, bei Bedarf, die Vermittlung von weiterführenden Therapien oder Beratungen.

Wenn sich herausstellt, dass eine Vermutung oder ein berichteter Verdacht unbegründet ist, so muss der falsche Verdacht ausgeräumt werden, und zwar in genau der Form und in dem Umfang, wie er zuvor kommuniziert worden ist. Dies bedeutet, dass all jene Personen und Instanzen, die von dem Verdacht erfahren haben, auch darüber informiert werden, dass dieser sich nicht bestätigt hat. Hierzu im Umlauf befindliche Dokumentationen (z. B. Aktennotizen) werden gelöscht.

Es muss sichergestellt werden, dass die zu Unrecht verdächtige Person vollständig rehabilitiert wird – hierbei ist besonders auf die Wünsche und Bedürfnisse dieser Person einzugehen. Es kann z. B. eine extern begleitete (Team-) Supervision oder psychologische Beratung in Anspruch genommen werden, um wieder eine Vertrauensbasis herzustellen.

Die Beschwerdestelle-Gewaltprävention dokumentiert die Beschwerden in einer Liste nach den aussagekräftigen Kriterien:

- Datum, Ort der vermuteten Gewalthandlung,
- Namen der beteiligten Personen, Zeuginnen und Zeugen,
- Beschreibung von Situation, Form und Ausprägung der vorliegenden Gewalt,
- beobachtete Handlungen, Fakten, Vermutungen, eingeleitete Handlungen
- ggf. unterstützende Fachdienste, weiterführende Angebote
- Liegt ein Fehlverhalten mit oder ohne strafrechtliche Relevanz vor?

In jedem Fall ist es wichtig, dass sofort gehandelt wird.

Die Ansprechpersonen der Beschwerdestelle-Gewaltprävention nehmen keine Bewertung vor und klären die vorliegende Beschwerde sachlich. Klären bedeutet, dass möglichst alle relevanten Inhalte aufgegriffen werden und dann das weitere Vorgehen festgelegt wird – es bedeutet nicht Aufklären oder Strafuntersuchungen von Officialdelikten, was Polizei und andere Behörden übernehmen.

6.1.4 Die Beschwerdestelle-Gewaltprävention leitet Veränderungsmaßnahmen ein:

Bei Übertretung oder Fehlverhalten **ohne** strafrechtliche Relevanz (also z.B. leichtere Grenzverletzungen) agiert die Beschwerdestelle-Gewaltprävention mit Maßnahmen der Prävention und Qualitätssicherung (= Stärken der Mitarbeitenden und oder Fahrgäste, Transparenz, Feedback, Personelle Auflagen), ggf. gemeinsam mit der Personalabteilung, die arbeitsrechtliche Schritte einleitet.

Bei Beschwerden **mit** strafrechtlich relevanter Dimission müssen Strafverfolgungsbehörden eingeschaltet werden, um ein Delikt neutral aufzuklären und juristisch weiterzuverfolgen.

6.1.5 Transparenter Abschluss und Nachsorge

Die Beschwerdestelle-Gewaltprävention schließt eine Beschwerde offiziell ab und kommuniziert die getroffenen Veränderungsmaßnahmen transparent für alle

Beteiligten. Zur Nachsorge gehört die Rehabilitation von Beschuldigten bei falschen Verdächtigungen und, bei Bedarf, die Vermittlung von weiterführenden Therapien und Beratungen.

Die Beschreibung des Ereignisses sollte ohne Interpretation erfolgen; d.h. es wird notiert, wer wann was wie gesagt und/oder getan bzw. beobachtet hat. Persönliche Erklärungssätze gehören nicht in die offiziellen Dokumente.

6.1.6 Kontakt mit der Öffentlichkeit

Zum Schutz der betroffenen Personen, aber auch im Interesse des Fahrdienstes, während und nach einem gewalttätigen Ereignis ist ein sensibler Umgang mit Medien und der Öffentlichkeit wichtig. Im Bedarfsfall hat nur der Vorstand und die Pressestelle Kontakt zur Öffentlichkeit und berichtet transparent.

6.1.7 Ansprechpartner*in Beschwerdestelle-Gewaltprävention

Die Beschwerdestelle-Gewaltprävention ist zu den Bürozeiten des DRK-Kreisverbandes Mo-Do von 8:00-16:30 Uhr und freitags von 8:00-12:30 telefonisch zu erreichen, sowie außerhalb der Geschäftszeiten auch per E-Mail.

Ansprechpartner: Thomas Vahland

Tel. 0271-33716-4190

E-Mail: compliance@drk-siegen-wittgenstein.de

7 Nachsorge

Wichtigstes Ziel der Nachsorge ist das Vermeiden einer nachhaltigen Traumatisierung der von Gewalt betroffenen Personen. Dazu gehört, die betroffenen, geschädigten Personen im Blick zu behalten, sie zu stärken und zu ermutigen, ihnen weitere Schutzmöglichkeiten aufzuzeigen und ihr Vertrauen wiederzugewinnen. Das gelingt am besten, indem der Vorfall offen thematisiert wird und wir transparent erklären, welche Maßnahmen das DRK ergreift. Hilfreich für die erfolgreiche Gestaltung dieses Prozesses sind die folgenden Eckpunkte:

7.1.1 Recht auf Hilfe und psychosoziale Betreuung nach psychisch belastenden Ereignissen

Fahrgäste wie Mitarbeitende haben ein grundsätzliches Recht darauf, nach einem Ereignis, das sie als psychisch belastend erleben, Hilfe in Anspruch zu nehmen. Zu diesen psychisch belastenden Ereignissen gehören körperliche oder psychische oder verbale oder sexualisierte Gewalt.

7.1.2 Möglichkeiten zum Gespräch nach psychisch belastenden Ereignissen

Nach einem belastenden Gewaltvorfall haben Fahrgäste ebenso wie Mitarbeitende das Recht, sich mit einer Person ihrer Wahl zu einem entlastenden Gespräch zurückzuziehen. Schuldzuweisungen, Bagatellisierungen und Ratschläge können von Betroffenen als zusätzliche Traumatisierung empfunden werden und sollten daher in jedem Gespräch unterlassen werden. Die Beschwerdestelle-Gewaltprävention unterstützt bei der Wahl eines geeigneten Gesprächspartners sowie bedarfsweise den gewünschten Gesprächspartner bei Fragen oder Unsicherheiten zur konkreten Gesprächsführung.

7.1.3 Möglichkeit zur kurzfristigen Herausnahme des Betroffenen aus der belastenden Situation

Es sollte gewährleistet sein, dass sich Betroffene, sofern sie dies wünschen, aus der nach einem Gewaltvorfall belasteten Umgebung zurückziehen können. Niemand soll zum Weitermachen gezwungen werden. Die betroffene Person sollte, insbesondere wenn sie unter Schock steht oder dies vermutet wird, unbedingt nach Hause begleitet werden.

7.1.4 Unterstützung durch den zuständigen Unfallversicherungsträger

Die Unfallkasse bietet für Betroffene eine prompte psychologisch-therapeutische Intervention an, um psychischen Folgeschäden frühzeitig entgegenzuwirken. Dazu gehören i.d.R. fünf probatorische Sitzungen bei einem Vertrags-Psychotherapeuten und weitere 10 oder 15 oder mehr Therapieeinheiten. Erste Anlaufstelle ist eine Durchgangsarzt-Praxis oder die Unfallkasse selbst über eine Unfallanzeige.

7.1.5 Bekanntmachen und Lebendig halten des Konzepts

Schlussendlich muss in einem letzten Schritt dafür gesorgt werden, dass das gemeinsam entwickelte Gewaltschutzkonzept im Alltag auch umgesetzt und gelebt wird. Das Gewaltschutzkonzept und seine zentralen Bestandteile werden regelmäßig auf ihre Passgenauigkeit und Wirksamkeit hin überprüft und sukzessive um neue Anforderungen, die sich aus politischen Veränderungsprozessen heraus ergeben, ergänzt und zeitgemäß überarbeitet.

Nachsorge und die regelmäßige Überprüfung des Gewaltschutzkonzepts auf seine Wirksamkeit sollen anhaltenden Traumatisierungen von gefährdeten Personen vorbeugen und Rückfälle verhindern. Sie dienen der stetigen Weiterentwicklung der geltenden Präventionsmaßnahmen, denn auch der Arbeitsalltag ändert sich laufend und es entstehen neue Herausforderungen.

Gewaltschutz wirkt nur dann verlässlich, wenn möglichst alle beteiligten Personen sich dafür verantwortlich fühlen und erklären. Um eine entschiedene Haltung im gesamten DRK Kreisverband zu stärken, wird das Konzept bereits bei Neueinstellungen im Fahrdienst vorgestellt, regelmäßig zur Auffrischung kommuniziert und in diversen Schulungen aufgegriffen. Eine Schlüsselrolle kommt der Leitung des Fahrdienstes und des Vorstandes zu, die Gewaltschutz immer wieder aktiv vorleben und ins Bewusstsein aller Beteiligten rufen.

7.2 Umgang mit unbegründetem Verdacht, Rehabilitation von Falschverdächtigten

Wenn sich herausstellt, dass eine Vermutung oder ein berichteter Verdacht unbegründet ist, muss der falsche Verdacht ausgeräumt werden, genau in dem Umfang, wie er zuvor kommuniziert worden ist. Das bedeutet, dass all jene Personen und Instanzen, die von dem Verdacht erfahren haben, auch darüber informiert werden, dass dieser sich nicht bestätigt hat. Hierzu im Umlauf befindliche Dokumentationen (z.B. Aktennotizen) werden gelöscht.

Es muss sichergestellt werden, dass die zu Unrecht verdächtige Person vollständig rehabilitiert wird – hierbei ist besonders auf die Wünsche und Bedürfnisse dieser Person einzugehen.

Dieses Verfahren kann keine umfassende Garantie geben, dass das Ziel einer vollständigen Rehabilitation immer erreicht werden kann. Trotzdem ist es erforderlich, die Rehabilitation mit der gleichen Sorgfalt wie das Verfahren zur Überprüfung eines Verdachts durchzuführen.

Die Durchführung der Rehabilitation von Mitarbeitenden bei einem nicht bestätigten Verdacht ist explizite Aufgabe der Abteilungsleitung in Zusammenarbeit mit der zuständigen Disposition und ggf. der Personalabteilung und Beschwerdestelle-Gewaltprävention.

Der Schwerpunkt muss dabei auf der eindeutigen Ausräumung / Beseitigung des Verdachts liegen. Es darf kein Beigeschmack zurückbleiben.

7.2.1 Dokumentation

Im Rahmen der Aufklärung eines Verdachts muss eine Dokumentation über die informierten Personen und Dienststellen erfolgen. Im Rahmen einer anschließenden

Rehabilitierung bei einem nicht bestätigten oder ausgeräumten Verdacht müssen die gleichen Personen und Dienststellen informiert werden. Informationen an einen darüberhinausgehenden Personenkreis werden mit den betroffenen Mitarbeitenden abgestimmt.

Die einzelnen Schritte dieses Verfahrens werden formlos dokumentiert. Nach Abschluss wird nach Absprache und im Einvernehmen mit dem betroffenen Mitarbeitenden geklärt, ob die Dokumente vernichtet oder aufbewahrt werden.

7.2.2 Nachsorge betroffener Mitarbeitender bei ausgeräumtem Verdacht

Ziel der Nachsorge ist – als ein zentraler Schwerpunkt der Rehabilitierung – die volle Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit der beteiligten Mitarbeitenden. Der Nachsorge betroffener Mitarbeitender bei einem ausgeräumten Verdacht ist ein hoher Stellenwert einzuräumen. Dies bedarf in der Regel einer qualifizierten externen Begleitung.

Im Falle eines ausgeräumten Verdachts müssen die betreffenden Mitarbeitenden (Beschuldiger /Beschuldigende, Verdächtige / Verdächtigter, gegebenenfalls Auftraggeber) zu einem gemeinsamen Gespräch (gegebenenfalls Supervision) zusammenkommen. Die Definition des Kreises der betreffenden Mitarbeitenden /Subunternehmer/Auftraggeber muss im Einzelfall geklärt werden. Aufgabe und Inhalt dieses Gesprächs ist die unmissverständliche Wiederherstellung der Vertrauensbasis und der Arbeitsfähigkeit beim DRK sowie bei den Auftraggebern und beteiligten Mitarbeitenden.

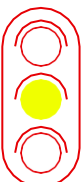
Die Mitarbeitenden müssen begleitet werden, bis das Thema gänzlich abgeschlossen ist. Es sollte am Ende eine symbolische Handlung erfolgen, damit ein Schlusspunkt gesetzt werden kann. Die Form kann in unterschiedlicher Weise, z. B. als Abschlussgespräch erfolgen.

8 Schlusswort

Das Aufstellen und Implementieren eines Gewaltschutzkonzeptes ist ein Prozess; das Konzept zu leben wird ein noch umfangreicheres Unterfangen. Sicher werden im Arbeitsalltag neue Herausforderungen und kritische Situationen auf uns zukommen, die im Konzept noch nicht oder noch nicht genügend berücksichtigt sind. Wichtig ist dann, dass wir diese Anforderungen als Chancen betrachten, unser Regelwerk zu komplettieren. Wenn dann DRK-weit mit differenziertem Blick mögliche Grenzverletzungen und Übergriffe erkannt werden und eine eindeutige Haltung dagegen selbstverständlich ist, werden wir dem Ziel der Gewaltfreiheit ein gutes Stück nähergekommen sein.

9 Anhänge

9.1 Anhang 1: Verhaltensampel

Dieses Verhalten geht nicht 	• Intim anfassen • Intimsphäre • Missachten • Zwingen • Schlagen • Strafen • Angst machen • Sozialer Ausschluss • Vorführen • Nicht beachten • Diskriminieren • Bloßstellen	• Kneifen • Verletzen (fest anpacken, am Arm ziehen) • Misshandeln • Schubsen/Isolieren/fesseln/ einsperren • Medikamentenmissbrauch • Schütteln • Lächerlich machen	• Vertrauen brechen • Bewusste Aufsichtspflichtverletzung • Mangelnde Einsicht • Konstantes Fehlverhalten • Küssen • Filme mit grenzverletzenden Inhalten • Fotos von Fahrgästen ins Internet stellen
Dieses Verhalten ist kritisch 	• Sozialer Ausschluss (vor die Tür begleiten) • Auslachen (Schadenfreude) • Lächerliche, ironisch gemeinte Sprüche • Regeln ändern • Lächerlich machen • Überforderung/ Unterforderung	• Autoritäres Verhalten • Nicht ausreden lassen • Verabredungen nicht einhalten • Stigmatisieren • Ständiges Loben und Belohnen • Bewusstes Wegschauen • Keine Regeln festlegen • Anschnauzen	• Laute körperliche Anspannung mit Aggression • Regeln werden von Fahrpersonal nicht eingehalten • Unsicheres Handeln
Dieses Verhalten ist richtig 	• Positive Grundhaltung • Ressourcenorientiert arbeiten • Verlässliche Strukturen • Positives Menschenbild • Jedes Thema wertschätzen • Gefühlen Raum geben • Trauer zulassen • Flexibilität • Regelkonform verhalten • Konsequenz sein	• Verständnisvoll sein • Distanz und Nähe (Wärme) • Wertschätzung und Empathie, Herzlichkeit • Ausgeglichenheit • Freundlichkeit • Partnerschaftliches Verhalten • Verlässlichkeit • Aufmerksames Zuhören • Angemessenes Lob aussprechen können	• Vorbildliche Sprache • Integrität achten • Gewaltfreie Kommunikation • Ehrlichkeit • Transparenz • authentisch sein • Unvoreingenommenheit • Fairness/Gerechtigkeit • Selbstreflexion • „Nimm nichts persönlich“ • Auf Augenhöhe miteinander umgehen

9.2 Anhang 2: Selbstauskunftserklärung

für Beschäftigte im Fahrdienst zum Gewaltschutz in den Einrichtungen des DRK-Kreisverbandes Siegen-Wittgenstein e.V. sowie der DRK-SiWi-Hilfsdienste gGmbH

Personalien:

Name, Vorname: _____

Geburtsdatum: _____

Anschrift: _____

Tätigkeit:

Einrichtung, Dienstort: _____

Dienstbezeichnung: _____

Erklärung:

- Ich versichere, dass ich nicht wegen einer Straftat nach §§ 171, 174 bis 174c, 176 bis 180a, 181a, 182 bis 184g, 184i, 201a, 225, 232 bis 233a, 234, 235 oder 236 StGB rechtskräftig verurteilt worden bin.
- Ferner versichere ich, dass gegen mich nicht wegen Verdachts einer solchen Straftat ein Strafprozess anhängig ist oder ein Ermittlungsverfahren durchgeführt wird.
- Ich versichere, dass auch im Ausland gegen mich kein Straf- oder Ermittlungsverfahren wegen Verdachts eines Sexualdeliktes durchgeführt worden oder anhängig ist.
- Ich verpflichte mich, bei Einleitung eines Ermittlungsverfahrens wegen des Verdachts einer Straftat nach einem der unter vorstehender Nr. 1 genannten Straftatbestände im Zusammenhang mit sexualisierter Gewalt meiner Dienstvorgesetzten/meinem Dienstvorgesetzten hiervon unverzüglich Mitteilung mache.

_____, den _____
Ort, Datum

Unterschrift der Erklärenden/des Erklärenden

Erläuterung zu Anhang 2

Auflistung der Straftatbestände des Strafgesetzbuchs, auf die die Erklärung Bezug nimmt:

- § 171 Verletzung der Fürsorge- oder Erziehungspflicht
- § 174 Sexueller Missbrauch von Schutzbefohlenen
- § 174a Sexueller Missbrauch von Gefangenen, behördlich Verwahrten oder Kranken und Hilfsbedürftigen in Einrichtungen
- § 174b Sexueller Missbrauch unter Ausnutzung einer Amtsstellung
- § 174c Sexueller Missbrauch unter Ausnutzung eines Beratungs-, Behandlungs- oder Betreuungsverhältnisses
- § 176 Sexueller Missbrauch von Kindern
- § 176a Schwerer sexueller Missbrauch von Kindern
- § 176b Sexueller Missbrauch von Kindern mit Todesfolge
- § 177 Sexuelle Nötigung; Vergewaltigung
- § 178 Sexuelle Nötigung und Vergewaltigung mit Todesfolge
- § 179 Sexueller Missbrauch widerstandsunfähiger Personen
- § 180 Förderung sexueller Handlungen Minderjähriger
- § 180a Ausbeutung von Prostituierten
- § 181a Zuhälterei
- § 182 Sexueller Missbrauch von Jugendlichen
- § 183 Exhibitionistische Handlungen
- § 183a Erregung öffentlichen Ärgernisses § 184 Verbreitung pornographischer Schriften
- § 184a Verbreitung gewalt- oder tierpornographischer Schriften
- § 184b Verbreitung, Erwerb und Besitz kinderpornographischer Schriften
- § 184c Verbreitung, Erwerb und Besitz jugendpornographischer Schriften
- § 184d Zugänglichkeit pornographischer Inhalte mittels Fernsehens oder den sozialen Medien; Abruf kinder- und jugendpornographischer Inhalte mittels sozialer Medien
- § 184e Veranstaltung und Besuch kinder- und jugendpornographischer Darbietungen
- § 184f Ausübung der verbotenen Prostitution
- § 184g Jugendgefährdende Prostitution
- § 184i Sexuelle Belästigung
- § 201a Verletzung des höchstpersönlichen Lebensbereichs durch Bildaufnahmen
- § 225 Misshandlung von Schutzbefohlenen
- § 232 Menschenhandel zum Zweck der sexuellen Ausbeutung
- § 233 Menschenhandel zum Zweck der Ausbeutung der Arbeitskraft
- § 233a Förderung des Menschenhandels
- § 234 Menschenraub
- § 235 Entziehung Minderjähriger
- § 236 Kinderhandel

9.3 Anhang 3: Selbstverpflichtungserklärung

für Beschäftigte im Fahrdienst zum Gewaltschutz in den Einrichtungen des DRK-Kreisverbandes Siegen-Wittgenstein e.V. sowie der DRK-SiWi-Hilfsdienste gGmbH

Professionelle Rolle des Fahrdienstpersonals

- Die Fahrgäste sind erwachsene, selbstbestimmte Menschen, denen ich mit Respekt und Wertschätzung begegne. Mein professionelles Handeln richte ich danach aus, ihr Wohl zu schützen, ihre Grenzen zu achten, ihrer Gefährdung entgegenzuwirken und ihre Selbstbestimmung zu erweitern. Ich weiß, dass ich zu jedem Zeitpunkt und in jeder Situation die volle Verantwortung für die Einhaltung der Grenzen gegenüber den Fahrästen untereinander habe. Ich setze mich dafür ein, dass im DRK-Fahrdienst eine Kultur der Ansprechbarkeit und ein offenes Klima herrschen.

Umgang mit Macht

- Ich bin mir meiner Vertrauens- und/oder Autoritätsstellung bewusst und nutze keine Abhängigkeiten aus. Mein Handeln ist nachvollziehbar und fachlich begründet. Mit der damit einhergehenden Macht gehe ich bewusst und verantwortlich um und missbrauche sie nicht.

Professionelle Nähe und professionelle Distanz

- Ich gestalte die Beziehung zu den mir anvertrauten Menschen transparent und gewährleiste einen verantwortungsvollen Umgang mit Nähe und Distanz. Ich berücksichtige dies auch bei der Nutzung digitaler Medien. Die individuellen Grenzen und die Intimsphäre der anderen werden von mir respektiert.

Körperkontakt

- Ich lasse keinen unangemessenen Körperkontakt zu, wie z.B. Küssen, Massieren, auf dem Schoß sitzen. Umarmungen lasse ich nicht zu lang oder innig werden. Körperkontakt ergibt sich aus einem fachlichen Erfordernis und ist kontextbezogen angemessen (z.B. Trost oder Beruhigung)

Persönliche Kontakte außerhalb der Arbeitszeit

- Eine strikte Trennung zwischen beruflichen und privaten Kontakten mit den Fahrgästen sollte unter durchgehend gewährleistet sein.

Gewalt

- Körperliche, physische, strukturelle und sexuelle Gewalt sind verboten und ich wende sie nicht an. Ich nehme Hinweise auf sexualisierte Grenzverletzungen, Übergriffe oder sexuellen Missbrauch durch andere bewusst wahr und werde diese nicht bagatellisieren oder vertuschen. Ich kenne die Verfahrenswege innerhalb des Deutschen Roten Kreuzes Kreisverband Siegen-Wittgenstein bei (vermuteter) Gewalt sowie die entsprechende Beschwerdestelle-Gewaltprävention. Ich verpflichte mich dazu, die Verfahrenswege einzuhalten. Ich erkenne den Verhaltenskodex des Deutschen Roten Kreuz-Kreisverbandes Siegen-Wittgenstein an.

Offenheit

- Ich schaffe eine Atmosphäre der Offenheit, in der Fahrgäste den Mut finden, sich vertrauensvoll zu äußern. Ich spreche Verdachtsmomente oder gefährdende Sachverhalte an und Sorge für Klärung. Ich unterstütze die Fahrgäste sich selbst zu schützen, sich zu melden und sich zu beschweren.

Sprache

- Mir ist bewusst, wie sensibel Sprache und Wortwahl aufgenommen werden. Daher unterlasse ich grenzverletzendes, abwertendes, diskriminierendes, gewalttätiges oder sexuell übergriffiges Sprechen und beziehe deutlich Stellung dagegen. Ich spreche mit den Fahrgästen respektvoll und wertschätzend. Ich beschimpfe sie nicht oder stelle sie nicht bloß. Generell sollen die Fahrgäste grundsätzlich gesiezt werden. In besonderen Einsatzbereichen wird einvernehmlich gesiezt oder geduzt, wobei dies selbstverständlich eine beidseitige Verabredung ist (d. h., falls ich duze, werde ich ebenso geduzt).

Geschenke, Geld

- Geschenke gebe oder nehme ich generell nicht an. Geldgeschäfte oder Tauschgeschäfte mit Fahrgästen unterlasse ich.

Respekt

- Meine Arbeit ist getragen von respektvollem

Umgang, Wertschätzung und Vertrauen. Ich achte die Persönlichkeit und Würde der mir anvertrauten Personen und die ihrer Angehörigen als auch die Persönlichkeit und Würde meiner Kolleginnen und Kollegen.

Verpflichtung

- Ich bin mir bewusst, dass jede sexualisierte Handlung mit Minderjährigen, Senioren und erwachsenen oder minderjährigen Menschen mit Behinderungen oder bewusstseinsgetrübten Menschen, die mir anvertraut sind bzw. die sich mir anvertraut haben, disziplinarische und/oder arbeitsrechtliche und/oder strafrechtliche Folgen haben kann. Ich versichere, dass ich nicht wegen einer Straftat im Zusammenhang mit sexualisierter Gewalt rechtskräftig verurteilt bin und auch aktuell kein Ermittlungsverfahren gegen mich eingeleitet worden ist

Vorname, Name in Druckbuchstaben

Ort, Datum

Unterschrift der Erklärenden/des Erklärenden

9.4 Anhang 4: DRK-Verhaltenskodex

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Es existiert ein auf das Angebot, die Einrichtung bzw. Gemeinschaft oder ehrenamtliche Gruppierung zugeschnittenes präventives Schutzkonzept, basierend auf den „DRK Standards zum Schutz vor sexualisierter Gewalt gegen Kinder, Jugendliche und Menschen mit Behinderungen in den Gemeinschaften, Einrichtungen, Angeboten und Diensten des DRK.“

Es wurde allen ehren-, neben- und hauptamtlich Mitarbeitenden und ehrenamtlich Aktiven im DRK sowie der jeweiligen Zielgruppe bekannt gegeben und wird regelmäßig überprüft und weiterentwickelt.

Name in Druckbuchstaben

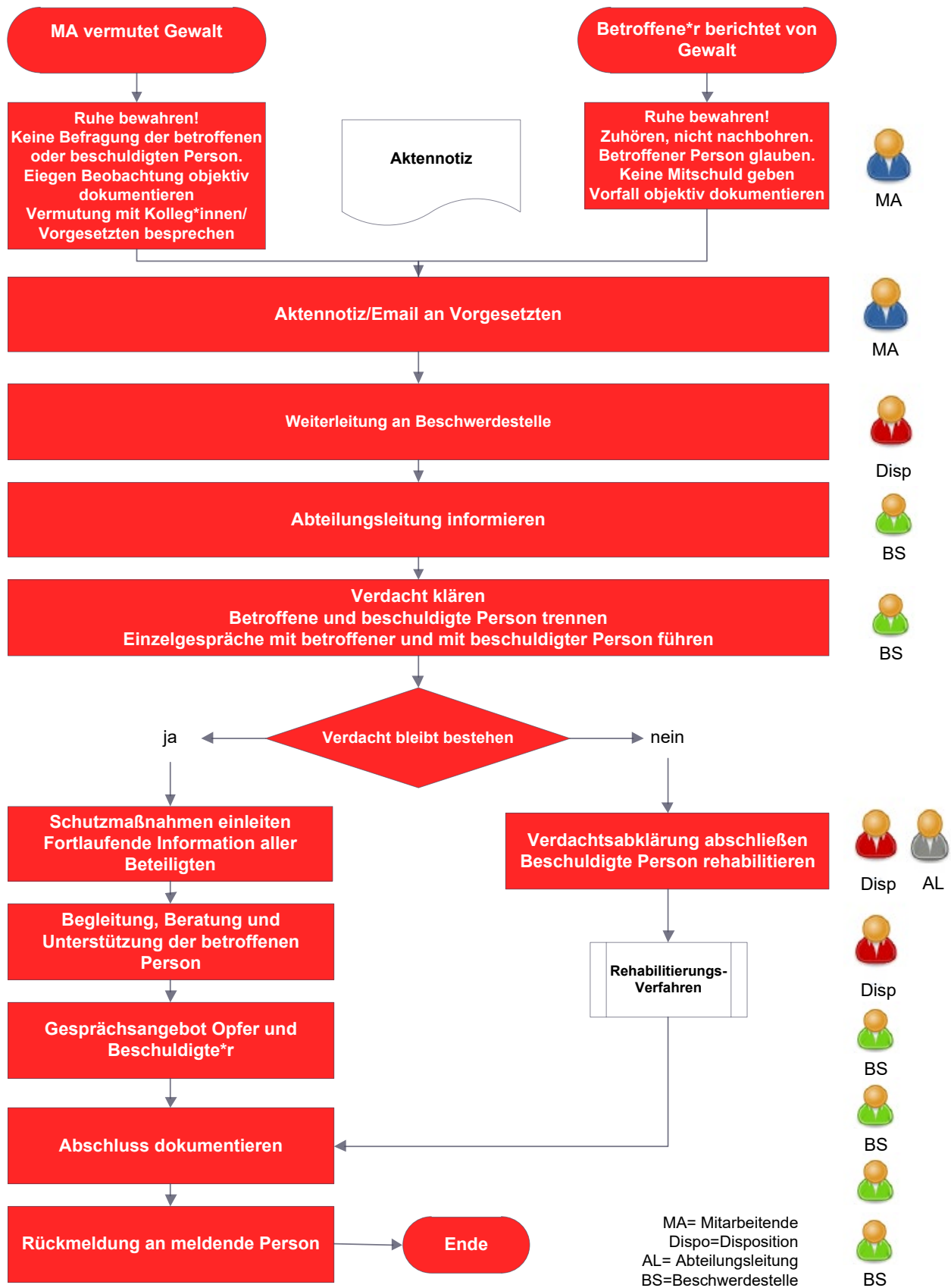
Arbeitgeber

Ort, Datum

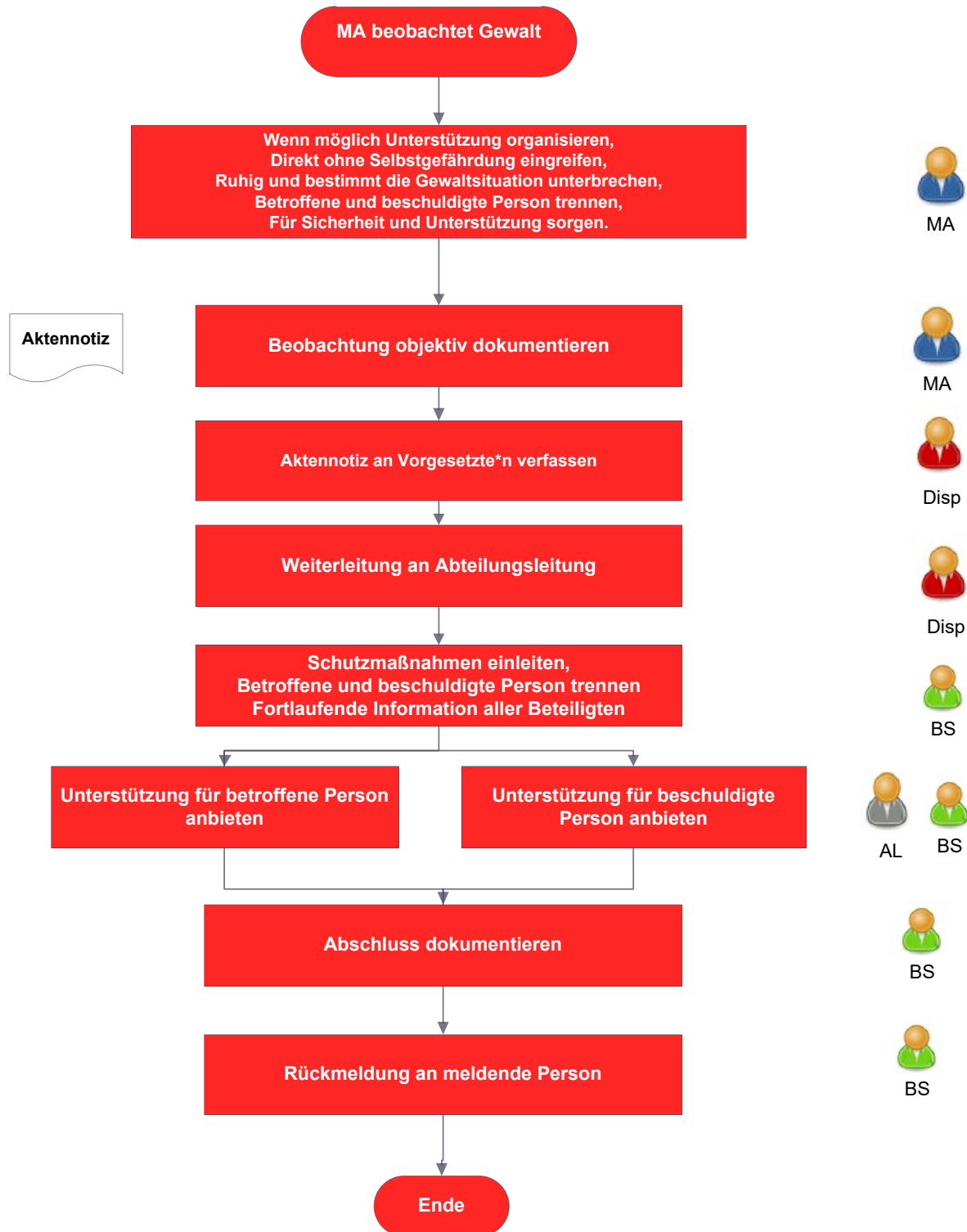
Unterschrift der Erklärenden/des Erklärenden

10 Anhänge Arbeitsvorschriften

10.1 Arbeitsvorschrift: Vermutung - Gewalt durch Fahrgäste

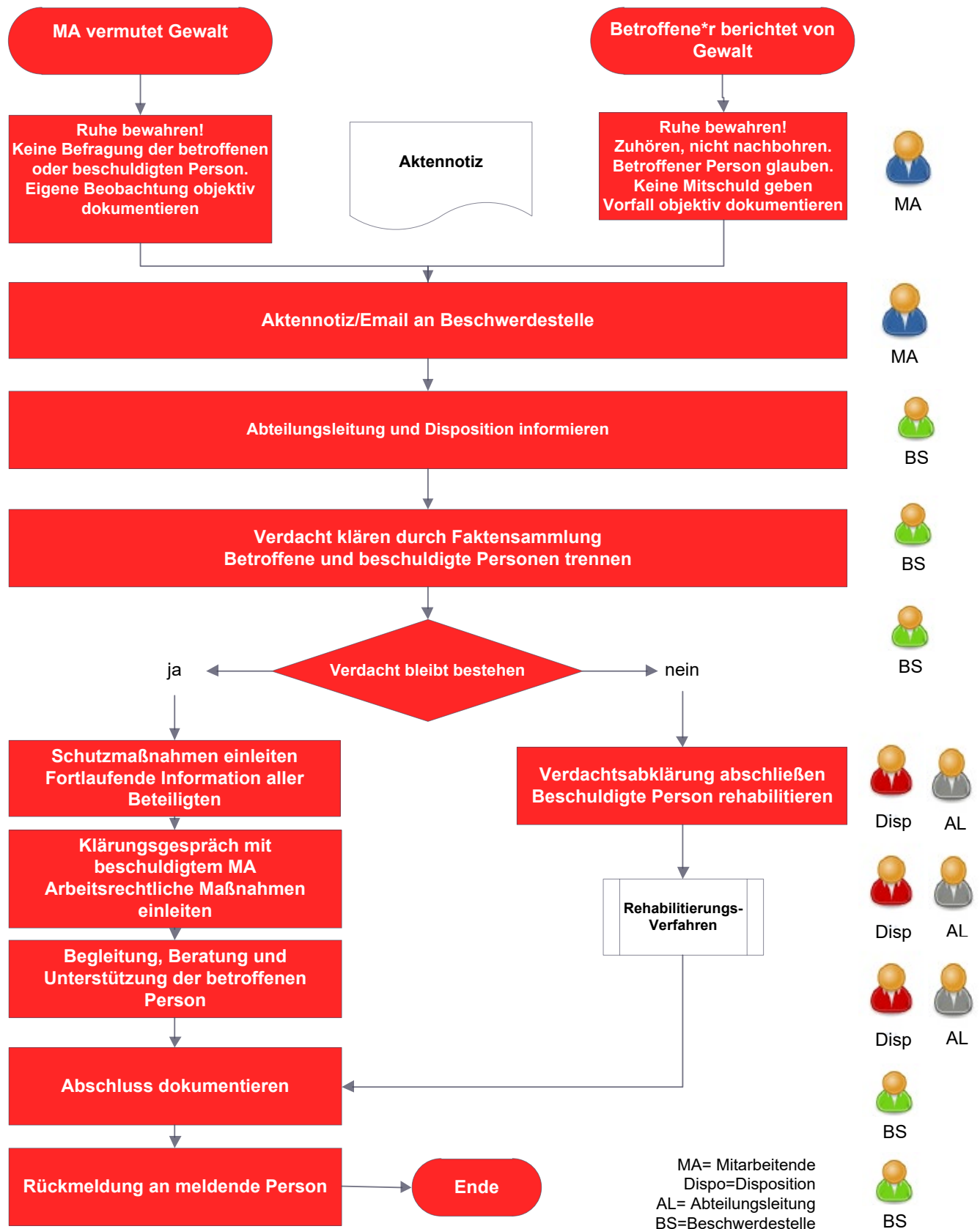


10.2 Arbeitsvorschrift: Eigene Beobachtung- Gewalt durch Fahrgäste



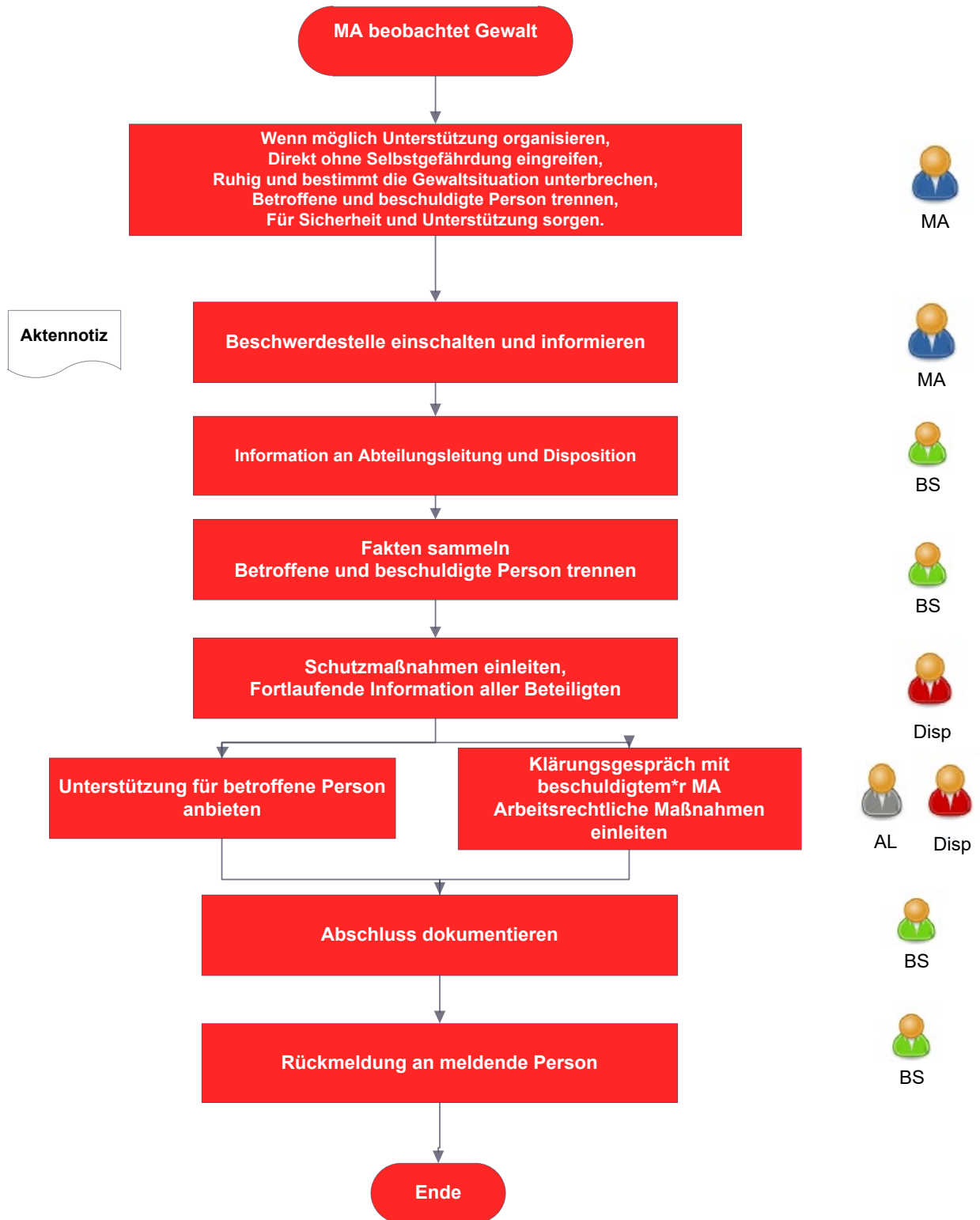
MA= Mitarbeitende
Dispo=Disposition
AL= Abteilungsleitung
BS=Beschwerdestelle

10.3 Arbeitsvorschrift: Vermutung- Gewalt durch Fahrpersonal



10.4

Arbeitsvorschrift: Beobachtung- Gewalt durch Fahrpersonal



MA= Mitarbeitende
Dispo=Disposition
AL= Abteilungsleitung
BS=Beschwerdestelle

11 Anlage Verhaltenskodex Subunternehmer

zum Gewaltschutzkonzept -Fahrdienst-

I. Präambel

Der DRK Kreisverband Siegen-Wittgenstein e.V. (im Folgenden DRK) möchte allen Menschen, die unsere vielfältigen Angebote und Services nutzen, das Gefühl geben, dass sie sich in unserer Obhut sicher fühlen können und so angenommen werden, wie sie sind. Bei allen Tätigkeiten, die in Zusammenhang mit unseren Angeboten stehen, stehen die Grundsätze des DRK im Mittelpunkt unseres Handelns und diese sind mit jeglichen Formen von Gewalt und Grenzüberschreitungen unvereinbar.

II. Verpflichtungen der Leistungserbringer/ Subunternehmer

Die Leistungserbringer/Subunternehmer des DRK verpflichten sich, das Gewaltschutzkonzept des DRK bei allen Tätigkeiten, die in Zusammenhang mit den Angeboten und den Services des DRK stehen, zu berücksichtigen und umzusetzen. Insbesondere bei der Personalauswahl sind alle notwendigen Maßnahmen zu treffen, die für eine Umsetzung des Konzeptes sorgen. Dies sieht unter anderem vor, dass dieser Verhaltenskodex jedem Beschäftigten in geeigneter Weise mitzuteilen ist und dieses intern in geeigneter Form zu dokumentieren. Das DRK und jeder einzelne Leistungserbringer sorgt für Ansprechpersonen für Ihre Beschäftigten, nimmt diese und ihre Anliegen ernst und leitet bei begründetem Verdacht disziplinarische und/oder strafrechtliche Schritte ein. Die Leistungserbringer/Subunternehmer informieren bei jedwedem Verdacht auf einen Verstoß, dass DRK umgehend und schriftlich über die Situation.

III. Verpflichtungen des/der Leistungserbringer*in/ Subunternehmer*in

Ich,,
Nachname, Vorname

Inhaber*in/ beschäftigt bei.....,
Leistungserbringer/Subunternehmer

verpflichte mich mit meiner Unterschrift, alles in meiner Kraft Stehende zu tun, die uns anvertrauten Menschen vor physischer, psychischer und sexualisierter Gewalt zu schützen. Ich weise meine Mitarbeiter*innen an, ihren Arbeitgeber umgehend darüber zu informieren, falls sie über eine solche Situation Kenntnis erhalten haben.

Ferner setze ich alle nachfolgenden Punkte um, um im Rahmen der Gewaltprävention und der Vermeidung von Grenzüberschreitungen aktiv einen Beitrag zu leisten:

- Wir bestätigen, dass wir von jedem Mitarbeitenden, den wir im Rahmen der Leistungserbringung für das DRK einsetzen, ein erweitertes Führungszeugnis bei Einstellung, sowie alle 5 Jahre im Folgenden anfordern und dieses in geeigneter Weise intern dokumentieren.
- Wir versichern, dass unsere Mitarbeitenden, die wir im Rahmen der Leistungserbringung für das DRK einsetzen, nicht wegen einer Straftat nach §§ 171, 174 bis 174c, 176 bis 180a, 181a, 182 bis 184g, 184i, 201a, 225, 232 bis 233a, 234, 235 oder 236 StGB rechtskräftig verurteilt worden sind.
- Wir verpflichten uns, das DRK bei Einleitung eines Ermittlungsverfahrens gegen einen unserer Mitarbeitenden wegen des Verdachts einer Straftat, insbesondere nach einem der vorstehend genannten Straftatbestände, umgehend zu informieren, sobald wir darüber Kenntnis erlangen. Ferner werden wir unseren Mitarbeitenden dahingehend Anweisung erteilen, dass sie uns als Arbeitgeber umgehend darüber in Kenntnis zu setzen haben, sobald ihnen die Einleitung eines oben näher bezeichneten Ermittlungsverfahrens gegen sie selbst mitgeteilt wurde.
- Die Arbeit mit den uns anvertrauten Menschen wird geprägt von einem respektvollen und wertschätzenden Umgang sowie der Achtung der Rechte und der Würde jedes Einzelnen.
- Wir respektieren die Intimsphäre und die persönlichen Grenzen der Scham der uns anvertrauten Menschen und gehen verantwortungsbewusst mit der Nähe und Distanz um.
- Im Umgang mit Bildern und Videos beachten wir die Persönlichkeitsrechte jedes Menschen und ziehen klar die Grenze zwischen Privatem und Dienstlichem, im Besonderen in Bezug auf Soziale Medien bzw. Internet.
- In unserer täglichen Arbeit sind wir aufmerksam, um bei einer möglichen Grenzüberschreitung oder Gewalt sofort zu reagieren und die betroffene Person aktiv zu schützen.

- Wir hören zu, wenn ein Mensch uns gegenüber äußert, dass er Grenzüberschreitungen oder Gewalt erlebt hat und nehmen den Menschen ernst. Anschließend informieren wir das DRK über die Situation.
- Gegen jegliche Art von Diskriminierung, Gewalt, Rassismus und Sexismus beziehen wir aktiv Stellung.
- Unserer Autoritätsstellung gegenüber den uns anvertrauten Personen sind wir uns bewusst und missbrauchen diese zu keinem Zeitpunkt. Unser Handeln ist geprägt von Ehrlichkeit, Transparenz und Verantwortungsbewusstsein und wird von uns regelmäßig reflektiert.

Als Leistungserbringer/Subunternehmer sind die sieben Grundsätze des DRK in gleichem Maße Grundlage unserer Tätigkeit wie auch Toleranz und Akzeptanz allen Menschen gegenüber, unabhängig ihres Geschlechts, ihrer Religionszugehörigkeit, ihrer sexuellen Orientierung, ihrer Nationalität sowie ethnischen Zugehörigkeit und ihrer jeweiligen geistigen, körperlichen und seelischen Bedingungen.

.....
Ort, Datum

.....
Firmenstempel /Unterschrift

12 Die sieben Grundsätze des Roten Kreuzes und Roten Halbmondes



Menschlichkeit

Wir helfen Menschen – aus Achtung ihrer Würde.



Unparteilichkeit

Wir helfen allen Menschen – und allein nach dem Maß der Not.



Neutralität

Wir ergreifen die Initiative – und nicht Partei.



Unabhängigkeit

Wir handeln nach unseren Grundsätzen – und machen uns nicht von anderen abhängig.



Freiwilligkeit

Wir handeln aus Menschlichkeit – und nicht aus Gewinnstreben.



Einheit

Wir sind ein Rotes Kreuz – überall und für alle.



Universalität

Wir helfen weltumfassend – und als Partner für unsere gemeinsamen Ziele.