



Fachberatungsstelle für sexuell
missbrauchte Mädchen und junge Frauen

Violetta als sicherer Ort

Schutzkonzept der Fachberatungsstelle

Stand April 2022

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung	1
2. Grenzverletzungen, Übergriffe und sexualisierte Gewalt	2
2.1 Definition	2
2.2 Prävention von und Umgang mit Grenzverletzungen	2
3. Risiko- und Ressourcenanalyse	3
3.1 Zielgruppen und Setting	3
3.2 Team- und Arbeitsstrukturen	4
4. Bausteine eines Schutzkonzepts und die Umsetzung bei Violetta	5
4.1 Leitbild	5
4.2 Personalverantwortung	7
4.2.1 Erweitertes Führungszeugnis	7
4.2.2 Bewerbungsprozess	7
4.2.3 Ethikrichtlinie für Mitarbeiterinnen*	7
4.2.4 Anleitung von Praktikantinnen*	9
4.3 Fortbildungen	9
4.4 Beteiligung ermöglichen	9
4.4.1 (Online-)Beratung/Therapie betroffener Mädchen* und junger Frauen*	9
4.4.2 Psychosoziale Prozessbegleitung	11
4.4.3 Fachberatung	12
4.4.4 Fortbildung und Prävention	13
4.5 Präventionsangebote	14
4.6 Beschwerdemöglichkeiten	15
4.7 Notfallplan	16
4.7.1 Verfahren	16
4.7.2 Recht auf Rehabilitation	17
4.7.3 Umgang mit Öffentlichkeit	17
4.8 Kooperation	17
5. Weiterarbeit und regelmäßige Überprüfung	18

Anlagen

Anlage 1	Karte zum Thema Rechte/Beteiligung
Anlage 2	Karten zum Thema Beschwerde

1. Einleitung

„Bei uns doch nicht...“

Seit mehreren Jahren begleiten wir pädagogische Einrichtungen und Vereine in der Entwicklung von Schutzkonzepten. Den Impuls *„Ja, aber bei uns doch nicht!“* kennen wir aus dieser Zusammenarbeit. Wir wissen, dass sexualisierte Gewalt überall passieren kann und doch so oft für unmöglich gehalten wird. Auch wir mussten uns in der Auseinandersetzung mit unserem eigenen Schutzkonzept immer wieder verdeutlichen, dass das passieren kann, was nicht sein darf: Ein sexueller Übergriff durch eine Mitarbeiterin*¹ bei Violetta.

Mit diesem Schutzkonzept möchten wir alle Möglichkeiten nutzen, sexualisierte Gewalt zu verhindern oder zu erschweren. Betroffene Mädchen* und junge Frauen*, Angehörige und Fachkräfte sollen sich bei uns wohl und sicher fühlen. Violetta soll ein Raum sein, der schützt und stärkt.

Die Entwicklung des Schutzkonzepts war ein langer Prozess, der schon vor Jahren begonnen hat. Angefangen mit dem Leitbild über die Ethikrichtlinie, gefolgt von Partizipations- und Beschwerdemöglichkeiten. Die Konzepte bestanden nebeneinander. Die Entscheidung, alles in einem Konzept zu bündeln, hatte viele Gründe.

Wir möchten die Entwicklung und Verbreitung von Schutzkonzepten fördern und unterstützen. Wir möchten wissen, was es für Einrichtungen bedeutet, ein gesamtes Schutzkonzept zu entwickeln. Wir möchten möglichst alles berücksichtigen, was sexualisierte Gewalt verhindert oder erschwert. Wir möchten unsere strukturellen Risiken kennen und einen Umgang damit finden.

Unzählige Teamsitzungen, Beschlüsse, Änderungen, Fortbildungen, Arbeit in Kleingruppen, Diskussionen im Gesamtteam, Übertrag und Anpassung an neue Arbeitsfelder, Mitnehmen neuer Kolleginnen*, all das war ein langer Prozess. Aber er hat sich gelohnt:

**In diesem Konzept kommt alles zusammen,
was uns ausmacht, was uns prägt und wie wir unsere Arbeit und die Zusammenarbeit mit
Klient*innen, Angehörigen und Fachkräften gestalten wollen.**

Wir sind stolz, diese Auseinandersetzung ermöglicht zu haben und nach so vielen Jahren immer wieder unsere Haltung zu überprüfen, weiterzuentwickeln und damit unsere heutige Arbeit zu bereichern.

¹ Wir erkennen die Vielfalt der Geschlechtsidentitäten an und zeigen dies mit dem Genderstern. In der Fachberatungsstelle Violetta arbeiten ausschließlich Frauen – der Genderstern weist in diesem Kontext auf die Vielfalt und Diversität der in der Einrichtung arbeitenden Frauen* hin.

2. Grenzverletzungen, Übergriffe und sexualisierte Gewalt

2.1 Definition

Die Fachberatungsstelle Violetta versteht unter **sexualisierter Gewalt/sexuellem Missbrauch**

„körperliche und psychische Gewaltanwendung sowie Machtausübung mittels sexueller Handlungen am Körper und an der Seele von Kindern [und Jugendlichen].

Sexueller Missbrauch/sexualisierte Gewalt ist eine geplante Tat. Zwischen Täter und Kind [/Jugendlichen] besteht grundsätzlich ein Machtgefälle, das durch Wissen, emotionale und[/oder] strukturelle Abhängigkeiten gekennzeichnet ist.

Zu sexuellen Missbrauchshandlungen können Mädchen[] und Jungen[*] nie ein willentliches Einverständnis geben, weil sie weder die kognitive noch die soziale Reife besitzen, um die Folgen überschauen zu können.*

Zur sexualisierten Gewaltausübung gehört der verantwortungslose Vertrauensbruch und das Ausnutzen der kindlichen Unterlegenheit.“²

(Sexuelle) Übergriffe sind Grenzverletzungen, die Ausdruck unzureichenden Respekts und/oder grundlegender fachlicher Mängel sind. Sie passieren nicht zufällig oder aus Versehen, sondern resultieren aus persönlichen und/oder grundlegenden fachlichen Defiziten. Des Weiteren können Übergriffe gezielte Desensibilisierungen im Rahmen der Vorbereitung eines sexuellen Missbrauchs sein.³

Dem gegenüber stehen **Grenzverletzungen**, die unbeabsichtigte Verhaltensweisen gegenüber Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen sind und deren persönlichen Grenzen überschreiten. Ein und dieselbe Handlung kann unterschiedliche Gefühle bei den verschiedenen Personen auslösen, da sie immer auf dem biografischen Hintergrund empfunden wird. Maßstab der Bewertung sind demnach nicht nur objektive Faktoren, sondern ebenso das jeweils subjektive Erleben einer Person.

2.2 Prävention von und Umgang mit Grenzverletzungen

Die besonders vulnerable Gruppe von Mädchen* und jungen Frauen*, die bei Violetta Hilfe und Unterstützung sucht, hat sexualisierte Gewalt erlebt. Deshalb ist es für unsere Klient*innen von größter Bedeutung, dass ihre Grenzen geachtet werden und die Arbeit der Mitarbeiterin* stets transparent gestaltet wird.

Im pädagogischen/therapeutischen Alltag sind zufällige und unbeabsichtigte Grenzverletzungen nicht ganz zu vermeiden. Alle Mitarbeiterinnen* sind sich ihrer besonderen fach-

² Botens/Stanzel (1990): Das Schweigen brechen. S. 4; ergänzt durch Violetta, 2021

³ Vgl. Enders/Kossatz/Kelkel/Eberhardt (2010): Zur Differenzierung zwischen Grenzverletzungen, Übergriffen und strafrechtlich relevanten Formen der Gewalt im pädagogischen Alltag. S. 1f

lichen Verantwortung bewusst. Deshalb reflektieren sie in regelmäßigen Team-, Interventions- und Supervisionssitzungen ihre eigene (Macht-)Position und den adäquaten Umgang damit.

Ausdruck eines achtsamen Umgangs kann auch sein, wenn sich die Mitarbeiterin*, aufgrund der Reaktion des Gegenübers oder durch Hinweise von Dritten, sich der von ihr unbeabsichtigt verübten Grenzverletzung bewusst wird, sich entschuldigt und darum bemüht, weitere Grenzverletzungen in Zukunft zu vermeiden.⁴

3. Risiko- und Ressourcenanalyse

Die Risiko- und Ressourcenanalyse ermöglicht eine Auseinandersetzung mit den eigenen, einrichtungsinternen strukturellen Risiken. Es wird systematisch der Frage nachgegangen, welche Bedingungen Täter*innen in der Fachberatungsstelle Violetta nutzen können, um sexualisierte Grenzverletzungen und Gewalt vorzubereiten und zu verüben. Mit dem Blick auf die Ressourcen wurde erarbeitet, welche Strukturen dazu beitragen, sexualisierte Gewalt zu verhindern und was darüber hinaus benötigt wird, um sexualisierte Gewalt möglichst zu erschweren.

3.1 Zielgruppen und Setting

Als Fachberatungsstelle für sexuell missbrauchte Mädchen* und junge Frauen* braucht es ein Bewusstsein, dass die Zielgruppe oft durch eine besondere Vulnerabilität gekennzeichnet ist. Die betroffenen Klient*innen haben ein hohes Risiko, erneut Grenzverletzungen zu erfahren. Im Beratungskontext können Angst und Unsicherheit bestehen sowie die Scham, besonders persönliche und intime Themen zu teilen. Die strukturelle Ungleichheit besteht aufgrund des Wissensvorsprungs in Hinblick auf Beratungsprozess und Unterstützungsmöglichkeiten sowie der Kenntnis von sehr persönlichen Erfahrungen und Gedanken der Klient*innen. Zudem wird die Beratung häufig mit großen Erwartungen verbunden, sodass die Mitarbeiterin* klären muss, ob sie diese erfüllen kann und möchte. Bei einer komplexen Symptomatik wird es umso wichtiger, Verstrickungen, Übertragungen und Dynamiken wahrzunehmen und angemessen darauf zu reagieren. Während oder auch nach Abschluss eines Beratungsprozesses kann die Abhängigkeit und Ungleichheit weiter durch Dankbarkeit oder dem Wunsch, der Beraterin* etwas zurück zu geben, bestehen bleiben.

Risiken im Setting sind insbesondere darin zu sehen, dass Beratungsgespräche in der Regel in 1:1 Situationen bei geschlossenen Türen stattfinden. In den meisten Fällen arbeiten die Mitarbeiterinnen* allein, dies gilt auch für Fortbildungs- und Präventionsveranstaltungen. Dabei können Grenzverletzungen als notwendige Maßnahmen definiert oder bagatellisiert werden.

Die strukturelle Abhängigkeit und das Machtungleichgewicht bestehen sowohl zwischen Beraterin* und ratsuchender Person, zwischen Mitarbeiterin* und Teilnehmenden von

⁴ Vgl. Enders/Kossatz/Kelkel/Eberhardt (2010): Zur Differenzierung zwischen Grenzverletzungen, Übergriffen und strafrechtlich relevanten Formen der Gewalt im pädagogischen Alltag. S. 1f.

Fortbildungs- und Präventionsangeboten wie auch zwischen den Teammitgliedern und Praktikantinnen*. Insbesondere bei Kindern und Jugendlichen liegt aufgrund des Altersunterschieds eine zusätzliche Machtungleichheit vor, die in besonderer Weise berücksichtigt werden muss.

Gleichzeitig haben die Mitarbeiterinnen* oft einen Vertrauensvorsprung von Klient*innen, Teilnehmenden und der Öffentlichkeit. Es ist noch schwerer vorstellbar, dass ausgerechnet Mitarbeiter*innen einer Fachberatungsstelle sexuell grenzverletzend agieren.

Es ist in Verantwortung jeder Mitarbeiterin*, die Grenzen zu achten, die Selbstwirksamkeit und das Selbstbewusstsein des Gegenübers zu stärken und Regeln und Grenzen transparent zu kommunizieren.

3.2 Team- und Arbeitsstrukturen

Die Trennung der Arbeitsbereiche macht einzelne Kompetenzen und Aufgaben zwar deutlich, trägt jedoch dazu bei, dass es wenig direkten Einblick in die verschiedenen Arbeitsweisen der Kolleginnen* gibt. Diesem Umstand wird aktiv entgegengetreten: Die strukturelle Verankerung von Inter- und Supervision, jährlichen Teamtagen, Mitarbeiterinnen*-gesprächen, die gegenseitige Vorstellung der Arbeitsbereiche, der Austausch in bereichsinternen Kleinteams sowie die gemeinsame Fallbearbeitung und Projektzusammenarbeit fördern die Auseinandersetzung und Überprüfung von Haltungen, Konzepten und Arbeitsweisen.

Trotzdem braucht es von allen Mitarbeiterinnen* die Verantwortungsübernahme und den Mut, Irritationen anzusprechen sowie eine Offenheit und Bereitschaft zur Auseinandersetzung mit kritischen Rückmeldungen. Das wird ein ständiger, herausfordernder Prozess bleiben.

Da einige Mitarbeiterinnen* Gründungs- und/oder Vereinsmitglieder sind, besteht eine hohe Identifikation mit dem Verein. Auch die Verbundenheit von Mitarbeiterinnen* und Vorstandsfrauen* birgt ein grundsätzliches Risiko, die Vermutung, eine Kollegin* könne grenzüberschreitend agieren, zuzulassen.

Trotz aller Bemühungen bleiben strukturelle Risiken, die nicht aufgehoben werden können. Das Bewusstsein und die Akzeptanz von diesen Risiken tragen jedoch dazu bei, darüber im Gespräch zu bleiben. Nicht zuletzt die Auseinandersetzung mit diesem Schutzkonzept hilft, den Blick für alltägliche Grenzverletzungen zu öffnen, Konzepte zu überprüfen und zu erarbeiten, damit sich alle Menschen bei Violetta wohl und sicher fühlen können.

4. Bausteine eines Schutzkonzepts und die Umsetzung bei Violetta

Wir orientieren uns an den Empfehlungen der Unabhängigen Beauftragten für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs und gliedern den Aufbau unserer Arbeit nach den von ihr genannten Bausteinen.

4.1 Leitbild

Vor über 30 Jahren ist die Fachberatungsstelle Violetta aus einer interdisziplinären Berufsgruppe von Frauen* hervorgegangen. Der Mut betroffener Frauen*, ihre in der Kindheit erlebte sexualisierte Gewalt öffentlich zu machen, hatte im Vorfeld entscheidend dazu beigetragen, dass das Thema sexualisierte Gewalt nicht länger totgeschwiegen werden konnte.

Diese Wurzeln wie auch die damalige autonome Frauen*bewegung prägen bis heute nachhaltig die Strukturen von Verein und Beratungsstelle, die feministischen Grundsätze unserer Arbeit sowie die Haltung der Teamfrauen*.

Die Fachberatungsstelle befindet sich in freier Trägerschaft und arbeitet partei- wie konfessionsunabhängig. Die Arbeitsstrukturen Violettas sind weitgehend hierarchiefrei organisiert, zentrale Entscheidungen fallen im Verein.

Unsere Arbeit basiert auf den Grundlagen eines feministischen, gesellschaftskritischen Ansatzes, der die Machtverhältnisse zwischen Männern* und Frauen*, die zwischen Erwachsenen und Kindern sowie die traditionellen Geschlechterrollen kritisch hinterfragt. Der Zugang zu den gesellschaftlichen Ressourcen, die Teilhabe an politischer, wirtschaftlicher und kultureller Entscheidungsmacht gestaltet sich für Mädchen* und junge Frauen* nach wie vor schwieriger als für Jungen* und Männer*.

Neben anderen Formen struktureller Gewalt in unserer Gesellschaft ist sexualisierte Gewalt ein Angriff auf die Persönlichkeit von Mädchen* und jungen Frauen*, beeinträchtigt ihre gesunde Entwicklung und kann traumatische Schäden im körperlichen wie seelischen Bereich zur Folge haben. Auch sexualisierte Gewalt durch Täterinnen* oder sexualisierte Gewalt an Jungen* ist Teil dieser strukturellen Gewaltform.

Nach wie vor gilt für uns das Geschlechtsspezifische von Opfer und Tätern: die Mehrzahl der von sexualisierter Gewalt Betroffenen ist weiblichen Geschlechts, die meisten Täter sind männlich.

Auch wenn das Erleben und die Bewältigungsprozesse einer solchen Gewalttat bei jedem Mädchen*/jeder jungen Frau* unterschiedlich sind, so ist sexualisierte Gewalt wesentlich mehr als ein individuelles Problem und schon gar nicht ein selbstverschuldetes Einzelschicksal. Unser Blick geht immer auch auf die die sexualisierte Gewalt fördernden Strukturen in der Gesellschaft sowie auf die Möglichkeit ihrer Veränderung und Abschaffung.

Im Umgang mit diesem Gewaltverhältnis und den davon betroffenen ist ein neutraler, wertfreier Standpunkt für uns nicht möglich. Parteilichkeit bedeutet für uns, die Interessen, Anliegen und Bedürfnisse der von uns beratenen Mädchen* und jungen Frauen* in den Mittelpunkt der Intervention zu stellen. Wir stellen uns offen und bewusst auf ihre Seite,

entwickeln mit ihnen neue Lebensperspektiven und stärken ihr Selbstbewusstsein sowie ihre Eigenverantwortlichkeit.

Unser Verständnis von Diversität bezüglich Alter, kulturellem Hintergrund, Geschlechtsidentität und Formen der körperlichen, seelischen und geistigen Beeinträchtigung ist Teil unserer feministischen Grundhaltung und schlägt sich in all unseren Arbeitsbereichen nieder. Die Mädchen* und junge Frauen* in all ihrer Unterschiedlichkeit beziehen wir aktiv in die Prozesse der Problemlösung ein und unterstützen sie wertschätzend bei der Wiederaneignung verloren geglaubter wie auch bei der Entwicklung neuer Ressourcen.

Wir reduzieren Mädchen* und junge Frauen* nicht auf den Status des sexuell missbrauchten Opfers. In unserer ganzheitlichen Haltung richten wir den Blick auf die Stärken, Widerstandsformen und Überlebensfähigkeiten der Mädchen* und jungen Frauen*. Die in Folge der Gewalterlebnisse entwickelten Symptome sehen wir vorrangig als Signale und Hilferufe wie auch als überlebensnotwendige Widerstandsformen. Diese Sichtweise wird nach unserem Verständnis der gesellschaftlichen Mitbedingtheit von sexualisierter Gewalt eher gerecht als eine krankheits- und defizitorientierte Sichtweise.

Wir bemühen uns um eine differenzierte Verwendung der Begrifflichkeiten „Opfer“, „Betroffene“, „Überlebende“. Auf der Opfer-Täter-Ebene betont der Begriff „Opfer“ die Alleinverantwortlichkeit des Tathandelnden und ist im juristischen Fachgebrauch durchaus üblich. Um Stigmatisierung aber zu verhindern, lehnen nach unserer Erfahrung ein Teil der Mädchen* und jungen Frauen* diesen Begriff ab, zumal er in unserer Gesellschaft vor allem unter Kinder und Jugendlichen negativ konnotiert wird. Die Mädchen* und jungen Frauen* identifizieren sich eher mit der Bezeichnung „von sexualisierter Gewalt Betroffene“ oder bei länger andauerndem, massivem sexuellen Missbrauch mit dem Begriff „Überlebende“.

Die Fachberatungsstelle Violetta bietet Mädchen* und jungen Frauen* nach wie vor mädchen*- und frauen*spezifische Räume an. Diese sollen so weit wie möglich auch „sichere Räume“ sein, in denen Mädchen* und junge Frauen* Schutz vor sexualisierter Gewalt finden und in denen keine Täter*- und Täterinnen* beraten werden. Sichere Räume bedeuten aber auch für Mädchen* und junge Frauen*, einen Freiraum zur Entwicklung von weiblicher Selbstbestimmung zu haben. Dabei kann ein qualifiziertes Team von Fachfrauen* auch als Modell fungieren.

Die Mitarbeiterinnen* der Fachberatungsstelle setzen sich persönlich und konzeptionell mit den Themen Transgender, Transsexualität, Queer und Intersexualität in Verbindung mit erlebter sexualisierter Gewalt auseinander. Wir respektieren den selbstbestimmten Wunsch, sich für ein oder mehrere oder kein Geschlecht zu entscheiden. Wir beraten ausschließlich von sexualisierter Gewalt betroffene Mädchen* und Frauen*, damit sind auch Transmädchen/-frauen und alle, die sich dem weiblichen Geschlecht zugehörig fühlen, gemeint. Im Rahmen der Angehörigen- und Fachberatung beraten wir auch Männer*, die als unterstützende Angehörige oder Fachkräfte um Rat suchen.

Die Ziele unserer Arbeit sind die Verhinderung von sexualisierter Gewalt, die Beseitigung der Strukturen, die diese Gewaltform begünstigen sowie die Verbesserung der Lebens- und Wahlmöglichkeiten von Mädchen* und jungen Frauen*. Auf der Ebene der einzelnen

Klient*innen ist es die Herstellung von Schutz vor weiterer sexualisierter Gewalt und die Unterstützung bei der Entwicklung von neuen Lebensperspektiven.

4.2 Personalverantwortung

4.2.1 Erweitertes Führungszeugnis

Gesetzlich vorgeschrieben ist das erweiterte Führungszeugnis, das alle drei Jahre von der Geschäftsführung angefordert wird. Dieses reichen alle Personen ein, die bei und für Violetta arbeiten – so legen auch Praktikantinnen* und externe Referent*innen, die selbstständig Veranstaltungen durchführen, ihr erweitertes Führungszeugnis vor.

4.2.2 Bewerbungsprozess

Im Bewerbungsprozess werden die Bewerberinnen* von der Geschäftsführung und dem Vorstand aktiv auf das Schutzkonzept und die Ethikrichtlinie aufmerksam gemacht.

4.2.3 Ethikrichtlinie für Mitarbeiterinnen*

Alle Mitarbeiterinnen* unterschreiben neben dem Arbeitsvertrag die Ethikrichtlinie. Die Ethikrichtlinie stellt eine selbstverpflichtende Leitlinie der Mitarbeiterinnen* dar. Sie dient dem Schutz der Klient*innen und der Wahrung ihrer Menschenwürde, Integrität und Selbstbestimmung und bildet den ethischen Rahmen des professionellen Handelns der Beratungsstelle. Sie orientiert sich an den Grundsätzen feministischer Arbeit von Parteilichkeit, Transparenz, der Sicherung von Mädchen*- und Frauen*räumen, Selbstverwaltung und Autonomie sowie an den gesetzlichen Vorgaben. Die Mitarbeiterinnen* verpflichten sich zu einem verantwortungsvollen Umgang mit Klient*innen, deren unterstützenden Angehörigen sowie sozialen und kooperierenden Fachkräften.

Die Ethikrichtlinie umfasst folgende Punkte:

Information und Transparenz

Die Mitarbeiterinnen* der Fachberatungsstelle Violetta begegnen ihren Klient*innen mit Offenheit und Respekt, unabhängig von Herkunft, Alter, Religion, Kultur, Status, Geschlechtsidentität und sexueller Orientierung.

Ausgehend von der Anforderung von Transparenz und Klarheit werden Klient*innen in verständlicher und adäquater Weise informiert über:

- Art und Umfang der angebotenen Leistung und deren möglichen Folgen
- die Grundsätze von Schweigepflicht und Verschwiegenheit
- das Recht zur Beschwerde
- die aktuellen Datenschutzbedingungen

Wenn eine Leistung nicht oder nicht weiter erbracht werden kann, so ist dies gegenüber den Klient*innen verständlich und klar zu begründen. Wenn möglich, ist ihnen Unterstützung und Hilfe bei der Vermittlung weiterer Hilfsangebote anzubieten.

Dieser Grundsatz von Transparenz und Klarheit gilt ebenso für die Planung und Durchführung von präventiven Maßnahmen und Fortbildungsangeboten.

Schweigepflicht

Die Mitarbeiterinnen* der Fachberatungsstelle unterliegen gegenüber allen Personen und Behörden der Schweigepflicht gemäß § 203 StGB.

Abstinenz

Zwischen Mitarbeiterinnen* und Klient*innen besteht eine durch Professionalität gekennzeichnete vertrauensvolle Beziehung. Mit dem besonderen Abhängigkeitsverhältnis wird verantwortungsvoll umgegangen. Mitarbeiterinnen*, die sich nicht daranhalten, machen sich strafbar gem. §174 StGB (sexueller Missbrauch an Schutzbefohlenen).

Jegliches Handeln, das der Befriedigung persönlicher, emotionaler, sexueller, wirtschaftlicher und sozialer Interessen dient, bedeutet einen Verstoß gegen diese Ethikrichtlinien und das Schutzkonzept. Jegliche Form der Ausübung physischer, psychischer, digitaler und sexualisierter Gewalt ist untersagt sowie jegliche Art von sexueller Anspielung, Zweideutigkeit und/oder Sexualisierung der Beziehung. Jegliche privaten und sexuellen Kontakte zu Klient*innen sind untersagt. Dieses Abstinenzgebot gilt für mindestens drei Jahre nach Beendigung der Beratung und Therapie.

Die Mitarbeiterinnen* verpflichten sich, reflektiert mit dem Körperkontakt zu Klient*innen vorzugehen. Berührungen in besonderen Situationen wie Trösten, Abschied oder Re-Orientierung bei Dissoziation müssen vorab besprochen werden, ebenso müssen Körperübungen rein verbal angeleitet werden. Für die Begleitung der Mädchen* unter fünf Jahren bei Toilettengängen während der Therapiestunde werden die Eltern angehalten, im Wartebereich anwesend zu sein.

Kontakte und Beziehungen, die sich einschränkend auf die Urteilsfähigkeit und die Professionalität der Mitarbeiterinnen* auswirken, sind zu vermeiden. Diese Abstinenz ist auch gegenüber Personen, die der*dem Klient*in nahestehen, einzuhalten.

In den Arbeitsbereichen Beratung von Fachkräften, Fortbildung, Prävention und Geschäftsführung wird von den jeweiligen Mitarbeiterinnen* ein reflektierter Umgang mit den obigen Punkten erwartet. Private Kontakte werden im Team transparent gemacht.

Die Mitarbeiterinnen* verpflichten sich, keine Geschenke anzunehmen, die über den Wert einer kleinen Aufmerksamkeit hinausgehen. Dies dient der Vermeidung von Abhängigkeiten.

Datenschutz

Die Mitarbeiterinnen* stellen sicher, dass ihre Aufzeichnungen (besonders auf elektronischen Speichermedien) vor Zugriffen, Vernichtung und unrechtmäßiger Verwendung geschützt sind. Die Einhaltung von Datenschutzbestimmungen sind zu gewährleisten.

Schriftliche Aufzeichnungen und Dokumente werden im Aktenschrank aufbewahrt und nach zehn Jahren vernichtet. Dies gilt auch bei langanhaltender Krankheit, nach Ausscheiden und über den Tod der Mitarbeiterinnen* hinaus. Die Mitarbeiterinnen* tragen die Verantwortung, die Datenschutzbeauftragte* ist für die Einhaltung und Überprüfung zuständig.

Einhaltung der Ethikrichtlinien und Grundsätze des Schutzkonzeptes

Der Vorstand des Vereins Violetta e.V. verpflichtet sich, alle Mitarbeiterinnen* zur Einhaltung der Ethikrichtlinien sowie der Grundsätze des Schutzkonzeptes anzuhalten und sie dabei zu unterstützen. Gleichzeitig unterstützen sich die Mitarbeiterinnen* zur Einhaltung der Richtlinien gegenseitig.

Der Vorstand des Vereins Violetta stellt sicher, dass Beschwerden und Verstöße gegen die Ethikrichtlinien gewissenhaft und ausführlich geprüft werden. Die in diesem Zusammenhang notwendigen Informationen werden vertraulich behandelt.

4.2.4 Anleitung von Praktikantinnen*

Uns ist das Machtungleichgewicht zwischen Mitarbeiterinnen* und Praktikantinnen* bewusst. Die Studierenden im Praktikum werden durch ihre Anleiterinnen* in der Fachberatungsstelle eng begleitet.

4.3 Fortbildungen

Alle Mitarbeiterinnen* sind aufgefordert, ihre Berufsarbeit mit der erforderlichen Qualität auszuüben. Zur Sicherung ihrer Handlungsfähigkeit nehmen sie regelmäßig an Supervision und Intervention teil. Jede Mitarbeiterin* ist dazu verpflichtet, ihre Handlungskompetenz durch regelmäßige Fortbildung und Studium einschlägiger Literatur zu erweitern. Die Mitarbeiterinnen* führen nur dann Beratung oder (Gruppen-)Therapie durch, wenn sie eine beraterische oder psychotherapeutische Zusatzausbildung absolviert haben.

Der Verein Violetta ermöglicht allen Mitarbeiterinnen* die fortlaufende Teilnahme an Fort- und Weiterbildungen, in dem er finanzielle und zeitliche Ressourcen dafür zur Verfügung stellt.

4.4 Beteiligung ermöglichen

Die systematische Beteiligung stärkt Positionen und verringert das Machtgefälle zwischen Erwachsenen und Kindern, Beraterinnen* und Ratsuchenden und Referent*innen und Teilnehmenden.

Um den unterschiedlichen Belangen der Zielgruppen gerecht zu werden, wurden Beteiligungskonzepte für die jeweiligen Arbeitsbereiche erarbeitet. Diese werden im Folgenden nacheinander aufgeführt.

4.4.1 (Online-)Beratung/Therapie betroffener Mädchen* und jungen Frauen*

Die Beteiligung der Mädchen* und jungen Frauen* an allen sie betreffenden Entscheidungen wird im Sinne der parteilichen Mädchen*arbeit als grundsätzliches Prinzip und Grundrecht

anerkannt. Die Beratungsarbeit ist an diesem Grundsatz ausgerichtet. Eine dialogische und klient*innenzentrierte Haltung ist dabei die Grundlage der pädagogischen und therapeutischen Beziehung.

Die Beteiligung der Mädchen* und jungen Frauen* ist eine notwendige Voraussetzung für gelingende (Selbst-)Bildungsprozesse, die Arbeit an der eigenen Biographie und die Erfahrung von Selbstwirksamkeit. Die Beraterinnen* verpflichten sich, die Mädchen* und jungen Frauen* bei ihren Entscheidungsfindungen jeweils dialogisch und fachlich sensibel zu beraten. Dabei behält die jeweilige Beraterin* jederzeit die pädagogisch-therapeutische Verantwortung.

Die Selbst- und Mitbestimmungsrechte eines Mädchens*/einer jungen Frau* können vorübergehend eingeschränkt sein, wenn die Sicherheit und das körperlich-seelische Wohlergehen des Mädchens*/der jungen Frau* gefährdet erscheinen. Im Fall von Selbst- und Fremdgefährdung sowie in Fällen von drohender Kindeswohlgefährdung entscheidet die Beraterin* im Verbund mit weiteren Fachkräften.

Zustandekommen und Rahmung des Beratungsangebots

1. Die Mädchen* und jungen Frauen* entscheiden selbst, ob sie das Angebot von Beratung/Therapie in Anspruch nehmen wollen. Bei jüngeren Mädchen* entscheiden ihre (sorgeberechtigten) Vertrauenspersonen mit.
2. Innerhalb des fachlichen und strukturellen Rahmens (in der Regel Begrenzung auf max. 25 Termine) entscheiden die Mädchen* und jungen Frauen* sowie die jeweiligen Beraterinnen* gemeinsam über die Dauer der Beratung.
3. Mädchen* und junge Frauen* haben das Recht, die Beratung/Therapie vorzeitig zu beenden. Das gleiche Recht gilt auch für die jeweiligen Beraterinnen*.

Gestaltung des Beratungssettings

1. Mädchen* und junge Frauen* entscheiden selbst darüber, wieviel und was sie von sich mitteilen möchten. Dabei hat jede das Recht auf eine individuelle Ausdrucksform ihrer Themen und Bedarfe.
2. Es liegt in der fachlichen Verantwortung der Beraterin*/Therapeutin*, Vorschläge hinsichtlich der inhaltlichen und methodischen Gestaltung der einzelnen Beratungssitzungen/Therapiestunden zu machen. Mädchen* und junge Frauen* entscheiden, ob sie sich darauf einlassen wollen und können.
3. Mädchen* und junge Frauen* entscheiden selbst darüber, ob und welche Informationen sie zum Thema, zu Hilfsangeboten, zur Frage von Strafanzeige,... haben möchten. Es liegt in der fachlichen Verantwortung der Beraterinnen*, ihnen diese anzubieten.
4. Mädchen und junge Frauen haben das Recht auf Pausen in der Beratungs-/Therapiestunde, um sich nach anstrengenden Phasen erholen zu können.
5. Mädchen* und junge Frauen* haben das Recht auf eine achtsame Gestaltung des Nähe- und Distanzverhältnisses seitens ihrer Beraterin*.

Die „Anderen“ in der Beratung/Therapie

(Mit „Anderen“ gemeint sind Freund*innen, Eltern und andere Vertrauenspersonen)

1. Mädchen* und junge Frauen* entscheiden selbst darüber, ob und wer im Erstgespräch dabei sein soll. Im fortlaufenden Prozess entscheiden Mädchen*/junge Frau* und Beraterin*/Therapeutin* gemeinsam über die Sinnhaftigkeit der zeitweiligen Anwesenheit von dritten Personen.
Eine Ausnahme dazu stellt die Mitarbeit eines*r Sprachvermittler*in/Dolmetscher*in im Fall von Sprach- und Verständigungsschwierigkeiten dar.
2. Die Mädchen* und jungen Frauen* entscheiden selbst darüber, welche Informationen aus der Beratung/Therapie nach draußen gegeben werden dürfen. Bei jüngeren Mädchen* trifft die Beraterin*/Therapeutin* im Dialog mit dem Mädchen* die Entscheidung, welche Informationen zur Gewährleistung des Kindeswohles an Dritte gegeben werden müssen.

Entscheidungen im Beratungsprozess

1. Mädchen* und junge Frauen* entscheiden mit über Themen, die im Beratungsprozess wichtig werden können wie z.B. Fremdunterbringung, Medikamente, Klinikaufenthalte etc.
2. Mädchen* und junge Frauen* entscheiden selbst darüber, ob sie eine Strafanzeige erstatten wollen. Für diese Entscheidung haben sie das Recht auf eine alters- und entwicklungsgemäße Information.
Mädchen* und junge Frauen* entscheiden selbst darüber, ob sie eine Begleitung zur Polizei oder im Gerichtsverfahren wünschen.

Bei jüngeren Mädchen* sind in diese Entscheidungsprozesse die Eltern/Vertrauenspersonen mit einzubeziehen.

4.4.2 Psychosoziale Prozessbegleitung

Psychosoziale Prozessbegleitung ist eine umfassende Begleitung während eines Strafverfahrens und beginnt mit Erstattung der Strafanzeige. Juristische Vorgangsweisen folgen anderen Richtlinien als Prozesse psychosozialer Arbeit. Prozessbegleitung ist am Schnittpunkt beider Bereiche angesiedelt. Sie ist dem Interesse und der Unterstützung der verletzten Zeug*innen im Strafverfahren verpflichtet, sowie aber auch den Grundsätzen des Strafverfahrens.

Zu den Grundsätzen gehören sowohl die Akzeptanz des Ermittlungs- und Strafverfahrens sowie der Unschuldsvermutung, als auch die Umsetzung der Prozessbegleitung mit suggestionsfreien Arbeitsmethoden. Aus diesem Grund sprechen wir in diesem Arbeitsbereich von verletzten Zeug*innen und Beschuldigten oder Angeklagten und nicht von Betroffenen und Täter*innen.

Psychosoziale Prozessbegleitung umfasst qualifizierte Betreuung und Begleitung der verletzten Zeug*innen im Strafverfahren vor, während und nach der Hauptverhandlung mit

dem Ziel, Belastungen zu reduzieren, eine Sekundärtraumatisierung zu vermeiden und damit die Aussagefähigkeit zu unterstützen. Die Prozessbegleiterin* ist eine nicht im Fall vertraute Person, d.h. sie ist nicht die zuständige Beraterin* bei Violetta.

Psychosoziale Prozessbegleitung soll verletzten Zeug*innen Sicherheit und Orientierung vermitteln, es ihnen ermöglichen, zu verstehen, was um sie herum geschieht und was von ihnen erwartet wird. Sie ist Informationsvermittlung, Unterstützung in der Alltagsbewältigung und Begleitung mit dem Ziel, die individuelle Belastung für den*die Zeugen*in zu reduzieren. Psychosoziale Prozessbegleitung hat keine rechtliche und/oder rechtsvertretende Funktion und ersetzt auch keine ggf. erforderliche Beratung oder Therapie. Sie schließt Gespräche über den zur Verhandlung stehenden Sachverhalt mit dem*der Zeugen*in aus.

So wird hier deutlich, dass eine Partizipation der Klient*innen begrenzt ist durch die Anforderungen und Strukturen des Strafverfahrens.

Wie im Bereich der Beratung und Therapie haben sie auch in diesem Bereich die Entscheidung, ob sie dieses Unterstützungsangebot annehmen möchten, in welchem Umfang und durch welche Prozessbegleiterin*. Mädchen* und junge Frauen* entscheiden selbst darüber wie umfangreich die Begleitung sein soll und was sie aus ihrem Leben mitteilen möchten.

Wenn es zu dem Wunsch kommt, eine psychosoziale Prozessbegleitung von Violetta in Anspruch zu nehmen, müssen sie einen Antrag auf diese beim Gericht stellen und das Gericht ordnet dann entsprechend der gesetzlichen Grundlage bei.

Auch hier wird deutlich, dass es ein formalisiertes und gesetzlich festgelegtes Unterstützungsangebot ist, welches Beteiligungsmöglichkeiten einschränkt.

4.4.3 Fachberatung

Fachberatung ist ein Beratungsprozess auf Augenhöhe. Die Ratsuchenden werden als Expert*innen ihres Berufsfeldes wahr- und ernst genommen. Im Alltagsgeschehen sind sie besonders nah an den Mädchen* oder jungen Frauen*. Fachberatung bietet den Rahmen für eine gemeinsame fachliche Einschätzung.

Die Beratung orientiert sich an den Fragestellungen der Fachkräfte und ist ein dialogischer Prozess. Interventionsvorschläge der Beraterin* werden von den Fachkräften auf deren Umsetzungsmöglichkeiten überprüft und gegebenenfalls verworfen. Die Beraterin* geht davon aus, dass die ratsuchende Fachkraft selbst über Kompetenzen verfügt und bestärkt sie in diesen. Die Ideen und Vorschläge von Fachkräften sind im Beratungssetting explizit erwünscht und werden in die Erarbeitung eines Interventionsplans miteinbezogen.

Die Beraterin* ist, aus der systemischen Perspektive betrachtet, diejenige die, sofern erwünscht, neue Perspektiven und Blickwinkel aufzeigt und ihre fachliche Expertise zum Thema sexualisierte Gewalt einbringt, jedoch keine fertigen Lösungen präsentiert.

Grundsätzlich wird hinsichtlich der Lösungsorientierung in der Fachberatung die Haltung vertreten, dass die ratsuchende Fachkraft diejenige ist, die die Entscheidungen für das weitere fachliche Vorgehen trifft und nicht die Beraterin*.

Am Ende der Sitzung wird, wie in anderen Beratungssettings auch, eine Auswertungsrunde gemacht. Diese hat das Ziel, die Zufriedenheit, die emotionale Befindlichkeit sowie offene Fragen der Fachkräfte zu erheben.

4.4.4 Fortbildung und Prävention

Um Kinder und Jugendliche zu stärken und vor sexualisierter Gewalt zu schützen, braucht es Engagement auf allen Ebenen. Es ist wichtig, dass Kinder und Jugendliche selbst über ihre Rechte und sexualisierte Gewalt informiert werden, es braucht jedoch vor allem Erwachsene, die sie darin begleiten und Prävention als Erziehungshaltung verstehen. Kinder und Jugendliche, die an Präventionsprogrammen teilnehmen, Eltern, die Informationsveranstaltungen besuchen oder Fachkräfte, die sich fortbilden, alle sollen sich bei den Veranstaltungen wohl und sicher fühlen.

Beteiligung in der konkreten Zusammenarbeit mit Einrichtungen

In der Auftragsklärung wird versucht, die Erwartungen der Auftraggeber*innen zu klären und das Angebotsspektrum transparent darzustellen. Die Auftraggeber*innen werden bei Angeboten größtmöglich aktiv in die Planung miteinbezogen. Inhalte werden auf die Fragestellungen der Einrichtung zugeschnitten und praxisnah umgesetzt.

In der Fortbildung werden Verständnis- und Diskussionsprozesse initiiert, um die teilnehmenden Mitarbeiter*innen der Einrichtung alltagswirksam in ihrer Professionalität zu fördern und zu unterstützen. Die Mitarbeiterinnen* der Fachberatungsstelle verfügen über eine fundierte Expertise, die sie den Einrichtungen zur Verfügung stellen. Dabei verstehen sie sich als Begleiterinnen* in der (Weiter-)Entwicklung von Konzepten und Haltungen und sehen sich auf Augenhöhe mit den Teilnehmenden. Sie bringen die Expertise zu dem Thema sexualisierte Gewalt mit, die Teilnehmenden sind jedoch Expert*innen für die jeweiligen Zielgruppen und Bedingungen vor Ort.

In Veranstaltungen stehen die Teilnehmenden und das Thema im Mittelpunkt. Ziel ist es, für das Thema sexualisierte Gewalt zu sensibilisieren, fortzubilden und Menschen für Prävention zu gewinnen. Es wird sich um eine gute Balance zwischen der angemessenen Vermittlung und Fokussierung des Themas und den Erwartungen und vielfältigen Fragestellungen der Teilnehmenden bemüht. In kleinen Gruppengrößen besteht eher die Möglichkeit, dass alle Teilnehmenden zu Wort kommen und im Blick bleiben können. Bei größeren Teams wird die Gruppe geteilt und Veranstaltungen zu zweit durchgeführt.

Die Rechte der Teilnehmenden bei Gruppenveranstaltungen

Den Mitarbeiterinnen* von Violetta ist es wichtig, dass sich alle ernst genommen und gesehen fühlen. Dafür ist es wichtig die eigenen Rechte zu kennen. Bei Fortbildungen und Präventionsveranstaltungen werden diese schriftlich ausgehängt und zu Beginn thematisiert. Die Teilnehmenden werden gefragt, ob es darüber hinaus noch wichtige Regeln gibt, die berücksichtigt werden sollen.

Diese Vorgehensweise gilt sowohl bei Fortbildungen für Fachkräfte, bei Veranstaltungen für Eltern und Sorgeberechtigten sowie bei Projekten für Kinder und Jugendliche. Alle Teilnehmenden haben die gleichen Rechte.

Recht auf Freiwilligkeit

Grundsätzlich besteht in den Veranstaltungen das Recht auf Freiwilligkeit. Die Teilnehmenden entscheiden selbst, in wie weit sie sich in die Veranstaltung einbringen möchten. Sie entscheiden, ob sie Übungen mitmachen und wie sehr sie sich an Diskussionen beteiligen.

Recht auf Mitbestimmung

Bei Veranstaltungen sind Ablauf, Inhalte und Methoden in der Regel festgelegt. Dennoch werden aktuelle Gesprächsbedarfe, Themen und Erwartungen der Teilnehmenden aufgegriffen. Wenn möglich, wird der Ablauf angepasst. Falls dies nicht möglich sein sollte, wird damit transparent umgegangen.

Recht auf eine Pause

Die Auseinandersetzung mit dem Thema sexualisierte Gewalt kann aus unterschiedlichen Gründen sehr herausfordernd und belastend sein. Gründe dafür können eine eigene Betroffenheit oder eine Betroffenheit im privaten Umfeld sein oder es fällt grundsätzlich schwer, sich vorzustellen, dass Menschen sexualisierte Gewalt erfahren müssen. Die Referentin* ist gefordert, auf ausreichende Pausen zu achten. Teilnehmende werden ausdrücklich eingeladen, auf ihre Grenzen zu achten und eine Pause für die Gruppe zu fordern oder sich selber eine Pause zu nehmen. Die Person kann dann – wann immer sie möchte – zurück in die Gruppe kommen. Bei Kindern und Jugendlichen ist es hilfreich, einen Rückzugsort zu vereinbaren oder mit Begleitpersonen abzusprechen, dass die teilnehmenden Kinder und Jugendlichen in ihrer Auszeit von einer vertrauten Person begleitet werden.

Recht auf Gewaltfreiheit

Grenzverletzendes Verhalten wird offen angesprochen. Alle Übungen, die angeleitet werden, wurden vor dem Hintergrund der Grenzachtung ausgewählt.

Recht auf Beschwerde

Siehe Beschwerdeverfahren.

4.5 Präventionsangebote

Für den Schutz der Klient*innen vor sexuellen Übergriffen durch Mitarbeiterinnen* werden diese vielfältig über ihre Rechte und die Beschwerdemöglichkeiten informiert.

Im Beratungsbereich finden sich Informationen in den Klient*innenverträgen sowie auf Aushängen und Karten im Wartebereich. Darüber hinaus werden die Klient*innen zu Beginn der Beratung mündlich von ihrer Beraterin* informiert.

Im Fortbildungs- und Präventionsbereich werden zu Beginn jeder Veranstaltung Rechte und Beschwerdemöglichkeiten thematisiert. Informationen dazu stehen im Handout der Teilnehmenden und liegen als Karten auf Materialtischen aus.

4.6 Beschwerdemöglichkeiten

Fehler als Bestandteil der alltäglichen Berufspraxis und als Auslöser für Veränderungen anzuerkennen, ist ein hohes Ziel. Grundsätzlich besteht eine Offenheit gegenüber kritischen Rückmeldungen, Anregungen und Beschwerden. Sollten persönliche Grenzen verletzt werden, besteht das Recht auf Beschwerde. Damit das auch an- und wahrgenommen werden kann, wurde ein Verfahren entwickelt, welches die Bekanntmachung und Bearbeitung von Beschwerden regelt.

Zur Bekanntmachung des Verfahrens wurden verschiedene Informationskarten (Anlage 2) für die jeweiligen Zielgruppen angefertigt und Wege gefunden, wie diese sichtbar werden. Die Karten machen das Recht auf Beschwerde bewusster und sollen Klient*innen und Teilnehmende von Veranstaltungen explizit einladen und ermutigen, ihre Beschwerden zu äußern. Die Karten liegen im Wartebereich gut sichtbar aus und werden zu Beginn des Beratungsprozesses erklärt. Darüber hinaus sind sie schriftlich in den Klient*innenverträgen aufgeführt.

Zu Beginn jeder Veranstaltung werden die Teilnehmenden auf ihre Rechte und somit auch auf das Recht auf Beschwerde hingewiesen. Auf den Handouts der Fortbildungen finden die Teilnehmenden Informationen zu dem Beschwerdeverfahren sowie die Kontaktdaten der Ansprechpersonen. Auf Veranstaltungen wie Elternabenden und Besuchen der Beratungsstelle, auf denen keine Handouts vergeben werden, werden kleine Kärtchen auf die Materialtische gelegt.

Alle Personen können sich mit ihren Beschwerden direkt an die Beraterin*, Therapeutin* oder Referentin* wenden. Die betroffenen Mädchen* und junge Frauen* werden in den Beschwerdekarten explizit ermutigt, sich bei der Beschwerde auch die Unterstützung einer Vertrauensperson zu holen. Neben der direkten Ansprache werden auf der Karte weitere Beschwerdewege angeboten. So ist es auch möglich, sein Anliegen mit der Geschäftsführerin* zu besprechen oder sich an eine Fachkraft außerhalb der Fachberatungsstelle zu wenden. Alle internen und externen Ansprechpersonen sind mit ihren Kontaktdaten aufgeführt.

Unabhängig vom persönlichen Gespräch mit der jeweiligen Mitarbeiterin* oder den Ansprechpartnerinnen* können die Beschwerdekarten ausgefüllt und in die Briefkästen am Hauseingang oder im Wartebereich eingeworfen werden. Die Briefkästen werden täglich geleert. Eine Rückmeldung über den Eingang der Beschwerde, sofern die Person ihren Namen angegeben hat, sowie die weitere Vorgehensweise erfolgt innerhalb von zwei Wochen. Die Geschäftsführung und die Fachkraft außerhalb der Beratungsstelle bieten der Person, die die

Beschwerde angebracht hat, zwei Wochen nach Bearbeitung der Beschwerde erneut ein Gespräch an, ob der Sachverhalt zufriedenstellend geklärt ist.

Im Falle von anonymen Beschwerden wird der Kern der Beschwerde erfasst und mit den entsprechenden Mitarbeiterinnen* gesprochen. Ggf. werden entsprechende Maßnahmen ergriffen.

Bei Beschwerden oder Hinweisen in Bezug auf sexualisierte Grenzverletzungen oder Übergriffe durch eine Mitarbeiterin* tritt der nachfolgende Notfallplan in Kraft.

4.7 Notfallplan

Bevor ein Verfahren bei Vermutung auf sexualisierte Gewalt greifen kann, stellt sich die Frage: Wie können sexuelle Grenzverletzungen und sexualisierter Gewalt sichtbar werden? Jeder einzelne Baustein dieses Schutzkonzepts trägt dazu bei, dass die Haltung und das Bemühen, ein sicherer Ort zu sein, nach innen und außen sichtbar wird. Wenn das gelingt, sind Klient*innen, Teilnehmende und Mitarbeiterinnen* eher in der Lage, Grenzen aufzuzeigen und Hilfe zu holen.

Alle Mitarbeiterinnen* sind verpflichtet, bei Beobachtung von Grenzverletzungen und sexualisierter Gewalt durch eine Kollegin*, dies sofort zu unterbinden zum Schutze der Betroffenen. In diesem Fall oder einer Vermutung tritt der nachfolgende Notfallplan in Kraft. Das Verfahren des Notfallplans sollte möglichst in sechs bis acht Wochen abgeschlossen sein.

4.7.1 Verfahren

Bei Beobachtungen oder Äußerungen (z.B. durch Beschwerden) zu sexuellen Grenzverletzungen und sexualisierter Gewalt bilden die Geschäftsführerin*, eine weitere Mitarbeiterin* und der Vorstand zeitnah ein Krisenteam und entscheiden gemeinsam über die weitere Vorgehensweise. Die Geschäftsführerin* bestimmt die Mitarbeiterin*, die im Krisenteam vertreten ist. Idealerweise ist es eine Kollegin*, die keine persönlich tieferen Kontakte zu der vermeintlich grenzverletzenden Kollegin* hat. Falls eine Kollegin* eine Grenzverletzung beobachtet hat, wird diese zur Klärung hinzugezogen, ist jedoch nicht Teil des Krisenteams.

Sollte die Geschäftsführerin* von der Vermutung betroffen sein, besteht das Krisenteam aus zwei Mitarbeiterinnen* und dem Vorstand. Der Vorstand bestimmt dann die Mitarbeiterinnen*, die im Krisenteam vertreten sind.

Wenn sich die Vermutung oder die Situation nicht klären lässt, die Vermutung sich erhärtet oder der Vorfall eine besondere Schwere hat, wird eine externe Unterstützung hinzugezogen. Hierzu wird sich an die Schlichtungsstelle des bff, Bundesverband Frauenberatungsstellen und Frauennotrufe in Berlin, gewendet.

In jedem Fall wird juristischer Rat einer*s Arbeitsrechtler*in eingeholt, um abzuklären, ob eine Abmahnung, eine vorübergehende Freistellung oder gar eine Kündigung notwendig ist.

Folgende Punkte sind zu beachten:

- Schutz der*des Betroffenen
- Klärung des Sachverhaltes
- Gespräch mit der*dem Betroffenen (evtl. Einbeziehung der Bezugspersonen)
- Umgang mit der Kollegin* und Ergreifen arbeitsrechtlicher Maßnahmen
- Ggf. Strafanzeige
- Ggf. Ausschluss aus dem Verein

Alle Mitarbeiterinnen*, die Kenntnis von sexualisierten Grenzverletzungen oder Gewalt haben, sind verpflichtet dieses weiterzugeben. Tun sie das nicht, müssen auch sie ggf. mit arbeitsrechtlichen Konsequenzen rechnen.

4.7.2 Recht auf Rehabilitation

Kann eine Vermutung nicht geklärt werden oder stellt sich heraus, dass es zu keinen (sexualisierten) Grenzverletzungen gekommen ist, hat die beschuldigte Mitarbeiterin* das Recht und das Team/der Vorstand die Pflicht diese Mitarbeiterin* zu rehabilitieren. Die Rehabilitation ist mit dem gleichen Engagement durchzuführen wie auch die Klärung des Vorfalls. Im Rahmen von Teamsupervision ist zu prüfen, ob eine weitere vertrauensvolle Zusammenarbeit für alle Beteiligten möglich ist. Der Vorstand/die Geschäftsführung führt mit der Mitarbeiterin* ein die Angelegenheit abschließendes Gespräch. Alle vorab informierten Personen werden auch über den Ausgang des Prozesses in Kenntnis gesetzt.

4.7.3 Umgang mit Öffentlichkeit

Die Mitarbeiterinnen* sind während und am Ende des Klärungsprozesses gehalten zum Schutze aller vertrauensvoll und verschwiegen mit der Vermutung umzugehen. Wenn Informationen an die Öffentlichkeit gelangen, erarbeitet das Krisenteam eine Regelung für den Umgang und die Wortwahl. Die Transparenz nach außen geht vom Vorstand/der Geschäftsführung aus.

Bei einem bestätigten Verdacht werden alle rechtlich möglichen Konsequenzen folgen.

4.8 Kooperation

Die Kooperation und Vernetzung mit anderen Einrichtungen und Organisationen sind wichtige Grundpfeiler unserer Arbeit. Sie tragen dazu bei, Hilfesuchenden die bestmögliche Unterstützung zukommen zu lassen. Es gehört zum fachlichen Standard, mit Fachleuten auch anderer Professionen zusammenzuarbeiten und deren Fachkompetenzen und Kenntnisse für das eigene zielgerichtete Handeln zu nutzen. Neben fall- oder projektbezogener

Zusammenarbeit engagieren wir uns in Arbeitskreisen auf städtischer und regionaler Ebene und kooperieren auf Landes- und Bundesebene.

Auch Kooperation innerhalb des Teams ist unabdingbar. Um unserer konkreten Arbeit einen Außenblick zu ermöglichen, geben wir in regelmäßigen Abständen Fortbildungen zu zweit oder nehmen als Teilnehmende an den Fortbildungen der Kolleginnen* teil. Auch externe Fachkräfte konnten als Co.-Referent*innen gewonnen werden. Durch den Blick von außen – meistens mit Praktiker*innen der einzelnen Berufsfelder (Fachkräfte aus der Behindertenhilfe, Schule, Justiz oder Medizin) bekommen wir einen weiteren Einblick und Austausch bzgl. der unterschiedlichen Handlungsfelder. Durch den Aufbau eines Referent*innen-Pools wurden Konzepte überprüft, geteilt, hinterfragt und angepasst. Dies war und ist eine absolute Bereicherung.

Auch für das Schutzkonzept wurden an verschiedenen Stellen externe Fachleute unterstützend angefragt. Insbesondere für die Gestaltung des Bausteins Partizipation wurden wir extern beraten und begleitet. Im Beschwerdeverfahren sowie für den Notfallplan können externe Fachkräfte hinzugezogen werden. Das gesamte Schutzkonzept wurde durch den Vorstand und den fachlichen Austausch mit Kolleg*innen anderer Fachberatungsstellen geprüft.

5. Weiterarbeit und regelmäßige Überprüfung

Das Schutzkonzept wird in regelmäßigen Abständen von drei Jahren überprüft und, wenn erforderlich, angepasst.

Anlage 1
Karte zum Thema Rechte/Beteiligung

Meine Rechte bei Violetta...

- ➔ Ich darf mitentscheiden, ob ich bei Violetta Hilfe annehmen möchte.
- ➔ Ich entscheide selbst, was und wie viel ich von mir erzählen möchte.
- ➔ Ich darf Ideen sagen, was wir hier zusammen machen.
- ➔ Ich darf zu Vorschlägen meiner Beraterin Nein sagen.
- ➔ Ich darf sagen, wenn ich eine Pause brauche.
- ➔ Ich darf mitentscheiden, ob eine Strafanzeige gemacht werden soll.
- ➔ Meine Beraterin darf mich nicht gegen meinen Willen berühren.
- ➔ Ich darf mitentscheiden, was aus meinen Beratungsstunden anderen erzählt werden darf.



Anlage 2
Karten zum Thema Beschwerde

Ich darf mich beschweren...

- ➔ Wenn meine Beraterin meine Rechte nicht respektiert, darf ich mich beschweren!
- ➔ Ich darf es meiner Beraterin selbst sagen.
- ➔ Ich kann mit der Leiterin Barbara David darüber sprechen.
- ➔ Ich darf meine Vertrauensperson bitten, mich dabei zu unterstützen.

Violetta ➔



Violetta – Fachberatungsstelle für sexuell missbrauchte Mädchen und junge Frauen
Rotermundstraße 27 · 30165 Hannover · Telefon 0511 – 85 55 54 · www.violetta-hannover.de

Meine Beschwerde:

Infokarte zu Beschwerden bei Violetta

Hier bei Violetta ist es wichtig, dass alle sich sicher, ernst genommen und in ihren Grenzen respektiert sehen.

Sollte das nicht so sein, kann ich mich beschweren.

Beispiele für Beschwerdesituationen sind:

- ➔ Eine Beraterin hat anderen Dinge von mir erzählt ohne mich vorher darüber zu informieren

- ➔ Eine Beraterin hat mich gegen meinen Willen berührt
- ➔ Eine Beraterin hat mich mit abwertenden und erniedrigenden Äußerungen beleidigt
- ➔ Ich bekomme von meiner Beraterin keine Unterstützung zum Schutze vor Gewalt

(siehe Rückseite)

Violetta ➔

In solchen oder ähnlichen Situationen kann ich folgendes tun:

- ➔ Ich kläre das mit meiner Beraterin/Therapeutin direkt
- ➔ Wenn das nicht geht, wende ich mich an die Leitung **Barbara David**
barbaradavid@violetta-hannover.de
Telefon 0511 – 8503623
- ➔ Oder an die Rechtsanwältin **Elif Gencay** als Ansprechperson außerhalb Violettas
info@kanzlei-gencay.de
Telefon 0511 – 12357020

- ➔ Ich kann aber auch erst mal eine mir vertraute Person ansprechen und sie bitten, mich zu unterstützen.

Die Beschwerde kann auch auf diese Karte geschrieben und in den Briefkasten am Hauseingang geworfen werden.

Eine Rückmeldung gibt es dann innerhalb einer Woche.

Fachberatungsstelle für sexuell missbrauchte Mädchen und junge Frauen
Rotermundstraße 27 · 30165 Hannover · Telefon 0511 – 85 55 54



Beschwerdekarte

Vorname, Name

Adresse

Telefon

(Rückseite beschreiben und in den Briefkasten am Hauseingang werfen oder in einen Briefumschlag mit unserer Adresse stecken und uns zu schicken!)

Meine Beschwerde:

Dein Recht auf Beschwerde!

Uns Mitarbeiterinnen von Violetta ist es wichtig, dass sich alle Menschen, mit denen wir arbeiten, wohl und sicher fühlen.

Wenn in irgendeiner Form Deine persönlichen Grenzen überschritten worden sind, darfst Du das sagen!

(siehe Rückseite)

Violetta →

Das kannst du tun, wenn du unzufrieden bist...

- ➔ Du kannst die Mitarbeiterin direkt ansprechen.
- ➔ Du kannst die Karte ausfüllen und in unseren Briefkasten werfen oder uns zuschicken.
- ➔ Du kannst Dich an die Leitung **Barbara David** wenden:
barbaradavid@violetta-hannover.de
Telefon 0511 – 8503623
- ➔ Du kannst dich auch an die Rechtsanwältin **Elif Gencay** als Ansprechperson außerhalb Violettas wenden:
info@kanzlei-gencay.de
Telefon 0511 – 12357020

Fachberatungsstelle für sexuell missbrauchte Mädchen und junge Frauen
Rotermundstraße 27 · 30165 Hannover · Telefon 0511 – 85 55 54



Beschwerdekarte

Vorname, Name

Adresse

Telefon

(Rückseite beschreiben und in den Briefkasten am Hauseingang werfen oder in einen Briefumschlag mit unserer Adresse stecken und uns zu schicken!)

Ihr Recht auf Beschwerde!

im Rahmen des Schutzkonzeptes bei Violetta

Violetta 

- ➔ Uns Mitarbeiterinnen von Violetta ist es wichtig, dass sich alle Menschen, mit denen wir arbeiten, wohl und sicher fühlen.
- ➔ Wenn in irgendeiner Form Ihre persönlichen Grenzen überschritten worden sind, bitten wir Sie, dies der Referentin oder Beraterin mitzuteilen!
- ➔ Sie haben auch die Möglichkeit, sich an die Geschäftsführung oder an die Rechtsanwältin Elif Gencay, als externe Ansprechperson außerhalb von Violetta, zu wenden.

Barbara David

Fachberatungsstelle Violetta
barbaradavid@violetta-hannover.de
Telefon 0511 8503623

Elif Gencay

info@kanzlei-gencay.de · Telefon 0511 1235702

Violetta – Fachberatungsstelle für
sexuell missbrauchte Mädchen und junge Frauen
Rotermundstraße 27 · 30165 Hannover
Telefon 0511 – 85 55 54 www.violetta-hannover.de

Violetta 