

Beratung bei
sexueller Gewalt.

allerleirauh.

Prävention.
Fortbildung.

SCHUTZKONZEPT

von Allerleirauh e. V.

für den Betrieb einer feministischen
Fachberatungsstelle gegen sexuelle Gewalt
in Kindheit und Jugend

EINLEITUNG	1
1 LEITBILD UND KULTUR DER EINRICHTUNG	2
2 BEGRIFFSBESTIMMUNG – MACHTMISSBRAUCH, GRENZVERLETZUNGEN, ÜBERGRIFFE, GEWALT	3
3 RISIKO- UND POTENZIALANALYSE	4
3.1 arbeitsfeldspezifische Risiko- und Schutzfaktoren	4
3.2 einrichtungsspezifische Risiko- und Schutzfaktoren	4
Einrichtungskultur	4
Organisationsstruktur	5
Personal	5
Zielgruppe.....	6
3.3 arbeitsbereichspezifische Risiko- und Schutzfaktoren	7
Beratung und therapeutische Begleitung	7
Prävention	7
Fortbildungen.....	9
Öffentlichkeitsarbeit.....	9
4 PRÄVENTION	13
4.1 Pädagogische Ebene.....	13
Umgang der Mitarbeiter*innen mit den Klient*innen	13
Rechte der Klient*innen und Teilnehmer*innen	13
Partizipation	14
Partizipation in Beratung.....	14
Partizipation in Prävention.....	14
4.2 Personalebene	15
Leitung	15
Team.....	15
Bewerbungsverfahren und Verträge	16
Fortbildung und Supervision.....	16
4.3 Vernetzung und Kooperation.....	17
5 INTERVENTION/UMGANG MIT VERDACHT UND GEWALT	18
5.1 Übergriffsettings	18
Grenzverletzungen/Übergriffe unter/durch Klient*innen/Teilnehmer*innen.....	18
Grenzverletzungen durch Externe	18
Grenzverletzungen/Übergriffe durch Klient*innen/Teilnehmer*innen an Mitarbeiter*innen	18
5.2 Meldung und Beschwerde.....	19
Information über Beschwerdemöglichkeiten.....	19
Eingang und Wege.....	19
5.3 Verdachtsvermutungen und Schritte im Umgang mit Verdachtsfällen	20
Vager Verdacht.....	21
Begründeter Verdacht	21
Erhärteter Verdacht.....	22
5.4 Interventionsverfahren	22
Opferschutz.....	22
Arbeitsrechtliche Schritte	22
Strafanzeige.....	22
Kindeswohlgefährdung.....	22

Rehabilitation	23
6 SCHLUSSWORT	24
LITERATURANGABEN	25
ANHANG	26
Anhang 1 Leitbild	26
Anhang 2 Verhaltenskodex.....	28
Anhang 3 Selbstreflektion in Verdachtsmomenten	29
Anhang 4 Prävention mit Jugendlichen als „Sekundärprävention“	30
Anhang 5 Vereinbarungen für Präventionsveranstaltungen	34

Einleitung

„Bei uns doch nicht“ war vor vielen Jahren der Titel einer Fortbildung bei Allerleirauh und beinhaltete die Auseinandersetzung mit sexueller Gewalt in Institutionen. „Bei uns doch nicht“ scheint in verstärktem Maß für die Einrichtung Allerleirauh selbst zu gelten: wozu sollte sich eine Einrichtung, die sich seit Jahrzehnten mit dem Thema sexuelle Gewalt auseinandersetzt und Betroffenen Unterstützung anbietet, ausgerechnet mit der Frage beschäftigen, was sie selbst zum Schutz von Klient*innen und Teilnehmer*innen beiträgt und im Falle eines Übergriffs durch Mitarbeiter*innen* tun würde?

Selbstverständlich muss jedoch auch und gerade eine Fachberatungsstelle zum Thema sexuelle Gewalt Risikofaktoren identifizieren, muss Interventionspläne entwickeln und den gesamten Prozess der Entwicklung eines Schutzkonzepts im Team durchlaufen. Auch in einer Fachberatungsstelle können fachlich unprofessionelle Grenzverletzungen bis hin zur (sexuellen) Gewalt vorkommen. Das Team von Allerleirauh hat sich dem Prozess unterzogen und dabei festgestellt, dass vermeintliche Klarheiten bei näherer Betrachtung gar nicht mehr so klar waren. Was wäre denn wirklich los, wenn eine Mitarbeiterin* Grenzen überschreiten würde? Welche Faktoren begünstigen ein solches Verhalten? Wie sieht es mit Verantwortlichkeiten in unseren Strukturen aus? All diese und weitere Fragen wurden über einen längeren Zeitraum diskutiert und sind in das vorliegende Schutzkonzept eingeflossen.

Ziel dieses Schutzkonzeptes ist es, alle Zielgruppen von Allerleirauh vor (sexuellen) Grenzverletzungen, Übergriffen und Gewalt im Kontext der Beratungsstelle zu schützen. Und im Falle eines Falles auf der Grundlage bestehender Interventionspläne einen fachlichen Umgang mit Verdachtsvermutungen zu gewährleisten. Wir sind täglich dabei, das bestehende Schutzkonzept mit Leben zu füllen und in unserer Praxis umzusetzen. Und das Schutzkonzept in einem Entwicklungsprozess als eine Art lebendiges Wesen stetig weiterzubewegen, zu ergänzen und regelmäßig zu überarbeiten.

1 Leitbild und Kultur der Einrichtung

Allerleirauh steht für eine Kultur, in der (sexuelle) Gewalt wahrgenommen, ernstgenommen und nicht geduldet wird. Dies gilt auch in Bezug auf Grenzwahrung und Grenzverletzungen durch Mitarbeiter*innen*. In der Arbeit von Allerleirauh ist die Auseinandersetzung mit Grenzen und Grenzwahrung ein durchgehendes Thema. Im Rahmen aller Angebote im Bereich Beratung, Prävention und Fortbildung ist jegliche Form von Gewalt (auch verbale Gewalt) und Grenzverletzung untersagt. Falls eine Mitarbeiterin Gewalt ausübt, wird dies pädagogisch aufgegriffen und bearbeitet.

Die Analyse von Macht, Machtausübung und Ungleichheit in menschlichen Beziehungen ist eine Grundlage des Selbstverständnisses von Allerleirauh. Allerleirauh steht für eine feministische, antirassistische und antidiskriminierende Grundhaltung.

Diese Grundhaltung ist jedoch nicht einfach gesetzt, sondern muss immer wieder erarbeitet, neu gedacht und diskutiert werden. Dafür ist es Allerleirauh wichtig, eine Atmosphäre von Angstfreiheit, Offenheit und Transparenz herzustellen. Dies ist eine wichtige Voraussetzung dafür, dass die Mitarbeiter*innen konstruktiv mit Fehlern umgehen können. Nur in einer angstfreien Atmosphäre können eigene Unsicherheiten ernstgenommen werden, benannt und zur Diskussion gestellt werden. Fehler und Unsicherheiten werden nicht nur als normal und unvermeidbar angesehen, sondern darüber hinaus als notwendige und willkommene Möglichkeit, zu lernen und das eigene Vorgehen weiterzuentwickeln. Auch akzeptierte Hypothesen und Theorien müssen in Frage gestellt werden dürfen. Allerleirauh definiert Professionalität so, dass Mitarbeiter*innen ihre eigenen fachlichen, aber auch persönlichen Grenzen wahrnehmen, offenlegen und sich Unterstützung holen können. In dem Zusammenhang ist eine stetige Auseinandersetzung mit den eigenen Grenzen und den Grenzen der uns Anvertrauten notwendig.

Allerleirauh zeichnet sich durch klare Strukturen aus. Zuständigkeiten und Verantwortungsbereiche sind in allen Arbeitsfeldern eindeutig geklärt. Die Aufgaben der Mitarbeiter*innen als auch die jeweiligen Grenzen ihrer Kompetenz sind sowohl nach innen als auch nach außen transparent und veröffentlicht. Funktionen, Aufgaben und Zuständigkeiten sind über Stellenbeschreibungen geregelt. Im Eingangsbereich hängen Schautafeln mit Bildern, Namen und Funktionen aller Mitarbeiter*innen für unsere Klient*innen und Teilnehmer*innen.

Das Leitbild von Allerleirauh e. V. ist angehängt.

2 Begriffsbestimmung – Machtmissbrauch, Grenzverletzungen, Übergriffe, Gewalt

Grenzverletzungen, Übergriffe und Gewalt finden immer in einem Kontext von Machtgefällen, Machtausübung und Machtmissbrauch statt. Die Formen der Gewalt können vielfältig sein; Gewalt kann auf physischer, psychischer oder sexueller Ebene ausgeübt werden.

Allerleirauh definiert in diesem Schutzkonzept Grenzverletzungen als Verhaltensweisen gegenüber Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen, die deren persönliche Grenzen im Kontext eines Betreuungsverhältnisses überschreiten. Sie verletzen die **Grenzen zwischen den Generationen, den Geschlechtern und/oder einzelnen Personen**. Verübt werden Grenzverletzungen sowohl von erwachsenen Fachkräften, die mit Aufgaben aus dem Bereich Beratung oder Prävention beauftragt wurden (zum Beispiel auch Verwaltungspersonal und Honorarkräfte), als auch von gleichaltrigen oder älteren Kindern. Maßstab der Bewertung eines Verhaltens als grenzverletzend sind nicht nur objektive Faktoren, sondern ebenso das jeweils subjektive Erleben der Betroffenen.

Die Einordnung als Grenzverletzung, Übergriff oder Gewalt findet auf einem Kontinuum statt. In Anlehnung an Ursula Enders, Yücel Kossatz, Martin Kelkel, Bernd Eberhard (2010) können unterschiedliche Arten von Grenzverletzungen differenziert werden:

- **Grenzverletzungen**, die unbewusst verübt werden und/oder aus fachlichen bzw. persönlichen Unzulänglichkeiten oder einer „Kultur der Grenzverletzungen“ resultieren
- **Übergriffe**, die nicht zufällig oder aus Versehen passieren, sondern aus persönlichen und/oder grundlegenden fachlichen Defiziten resultieren und Ausdruck eines unzureichenden Respekts gegenüber Kindern und Jugendlichen sind. In einigen Fällen gehören sexuelle, psychische und körperliche Übergriffe durch Pädagog*innen zur strategischen Vorbereitung eines sexuellen Missbrauchs durch eine gezielte Desensibilisierung.
- **Strafrechtlich relevante Formen der Gewalt** (wie z.B. körperliche Gewalt, sexueller Missbrauch/sexuelle Nötigung und Erpressung)

In diesem Schutzkonzept werden konkrete Grenzverletzungen bis hin zur Gewalt definiert und konkrete Interventionsschritte festgelegt. Auch die Identifizierung von Risikosituationen hat eine große Bedeutung im Rahmen des Schutzkonzeptes. Situationen und Rollen, in denen die Gefahr von Machtmissbrauch und Grenzverletzungen besteht (Risikoanalyse), werden fortlaufend im Blick behalten. Die Mitarbeiter*innen* sind verpflichtet sich über Risikosituationen und ihr jeweiliges Verhalten und ihre Entscheidungen auszutauschen, die Motive für diese Entscheidungen offen zu legen und kollegial zu reflektieren.

3 Risiko- und Potenzialanalyse

3.1 arbeitsfeldspezifische Risiko- und Schutzfaktoren

Risiken:

- Die Mitarbeiter*innen von Allerleirauh verfügen über eine hohe Expertise zu Dynamiken, Strukturen und Strategien von sexualisierter Gewalt. So sind die Mitarbeiter*innen* als Expertinnen von Täterstrategien zu verstehen, die durch einen Wissensvorschuss über Macht verfügen. Hier besteht das Risiko, dieses Wissen in Angeboten grenzüberschreitend/ missbräuchlich einzusetzen.
- Die Mitarbeiter*innen* bewegen sich in gesellschaftlichen Strukturen und nicht sichtbaren Systemen die klassistische, rassistische und sexistische Diskriminierungen reproduzieren. Die Mitarbeiter*innen sind nicht frei von diesen Reproduktionsmustern.
- Gleichzeitig ist der Vertrauensvorschuss als Fachberatungsstelle zum Thema sexualisierte Gewalt von Seiten der Klient*innen/Teilnehmer*innen und der Öffentlichkeit hoch. Den Betroffenen würde vermutlich noch weniger geglaubt, wenn sie von sexueller Gewalt durch Mitarbeiter*innen einer Fachberatungsstelle berichten, als bei Übergriffen durch andere pädagogische oder psychosoziale Fachkräfte.
- Ein grundsätzliches Risiko besteht darin, dass es für Mitarbeiter*innen* in einer Fachberatungsstelle zu sexueller Gewalt grundsätzlich als schwierig erscheint, überhaupt die Vermutung zuzulassen, dass eine Kollegin* grenzüberschreitend gehandelt haben könnte.
- Mit dem Thema Sexualisierte Gewalt zu arbeiten bedeutet, mit den Dynamiken umgehen zu müssen, die dabei wirksam sind. Diese Dynamiken wirken auf das Team der Mitarbeiter*innen*, auf die Beziehungen und den Kontakt zu Klient*innen, Teilnehmer*innen sowie Kooperationspartner*innen. In diesem Rahmen sind folgende Risiken wirksam: Der (nicht reflektierte) Umgang mit Wahrnehmungsverzerrungen, Übertragung von Hilflosigkeitserfahrungen, Bagatellisierungs- und Skandalisierungstendenzen, Reinszenierung von traumatischen Erlebnissen, Übernahme von Täter*innenanteilen, Retterimpulsen und Spaltungstendenzen.

3.2 einrichtungsspezifische Risiko- und Schutzfaktoren

Einrichtungskultur

Risiken:

- Grenzüberschreitendes oder unfachliches Verhalten durch Mitarbeiter*innen zu benennen oder zu reflektieren ist erschwert, weil es keine strukturelle Verankerung einer Feedbackkultur zu Fehlern und Kritik in der Einrichtungskultur gibt.

- Grenzüberschreitendes Handeln und Überforderung ist begünstigt bedingt durch die hohe Identifikation mit dem Arbeitsauftrag

Potenziale:

- In der Präventions- aber auch in der Beratungsarbeit werden kontinuierlich Informationen über die Einrichtungskultur von Allerleirauh nach außen transportiert, also transparent gemacht
- Interne Qualitätsstandards werden kontinuierlich weiterentwickelt und an äußere Qualitätsstandards angepasst

Organisationsstruktur

Risiken:

- Grenzüberschreitungen sind weniger sichtbar, wenn Mitarbeiter*innen allein arbeiten, dies ist aufgrund mangelnder Finanzierung in einigen Bereichen der Fall
- Diskriminierungsformen oder diskriminierende Strukturen werden übersehen, weil die Einrichtung nicht divers aufgestellt ist und im Team vielfältige Perspektiven fehlen

Potenziale:

- externer Vorstand
- kooperativer Führungsstil mit Personalverantwortung
- feste Einbindung in Teamstrukturen, um die Arbeit zu reflektieren, zu organisieren und Entlastungsmöglichkeiten zu schaffen
- verpflichtende Supervision
- klare Entscheidungsstrukturen
- kontinuierliche Machtkritische Weiterbildungen

Personal

Risiken:

- Leitungsperson ist auch Teil des Teams, also Kollegin*, das kann zu Rollenkonflikten führen, gerade in der Wahrnehmung und Klärung von Fehlverhalten
- die Möglichkeit für potenziell übergriffige Mitarbeiter*innen*, sich bei einer Leitungsperson unersetzbar zu machen und dafür schwerer angreifbar zu werden
- Grenzüberschreitungen von Mitarbeiter*innen sind schwer zu erkennen und zu benennen, weil Fachberatungsstellen einen internen und öffentlichen Vertrauensvorschuss zum Thema sexualisierte Gewalt bekommen
- unfachliches Handeln und Überforderung durch hohe Anforderungen an eigenverantwortliches Arbeiten

Potenziale:

- hohe Kontinuität im Personal

- themenspezifische Fortbildungsangebote für Mitarbeitende und gemeinsame Teamfortbildungen
- regelmäßige Personalgespräche
- multiprofessionelles Team mit unterschiedlicher Berufserfahrung
- sorgfältige Bewerber*innenauswahl in bereichsspezifisch zusammengesetzten Auswahlgremien
- strukturiertes Einstellungsverfahren, in dem Themen wie Nähe und Distanz, Grenzen, Motivation und Belastungen des Arbeitsbereiches explizit thematisiert werden, Einholung eines erweiterten polizeilichen Führungszeugnisses
- keine Beschäftigung von Ehrenamtlichen
- Funktionen, Aufgaben und Zuständigkeiten sind über Stellenbeschreibungen eindeutig geregelt
- als Mitarbeiterin* Grenzen zu setzen in Bezug auf eigene Ressourcen, Zuständigkeit und Fachkompetenz ist bei Allerleirauh als fachliches Kriterium erwünscht
- der Umgang mit hohen Arbeitsbelastungen wird regelmäßig reflektiert. Die Mitarbeiter*innen von Allerleirauh sind gehalten Verantwortung zu teilen, Aufgaben abzugeben, aufzuteilen und zu priorisieren, wenn sie nicht geleistet werden können
- Selbstfürsorge wird als ein wichtiger Schutzfaktor innerhalb der Einrichtung eingeordnet. Er ist Grundvoraussetzung für die professionelle und konstruktive Arbeit mit Klient*innen und Teilnehmer*innen

Zielgruppe

Risiken:

- Mitarbeiter*innen können das Machtgefälle ausnutzen, das sich aus dem Altersunterschied zwischen ihnen und der Zielgruppe von Mädchen, jungen Frauen und genderqueeren Personen zwischen 13 und 27 Jahren ergibt
- Mitarbeiter*innen können das Machtgefälle ausnutzen, das durch die Vulnerabilität der Zielgruppe entsteht, die Erfahrungen sexueller Gewalt und gegebenenfalls verschiedenen Formen struktureller Gewalt gemacht haben

Potenzial:

- eine feministisch und intersektionale Haltung des Teams kann als Schutzfaktor gewertet werden
- wir arbeiten nach den Prinzipien von Freiwilligkeit, Transparenz und Verschwiegenheit
- Teilnehmer*innen an Angeboten von Allerleirauh haben das Recht auf Beteiligung und Anonymität
- diese Prinzipien und Rechte werden mündlich, schriftlich in den jeweiligen Angeboten und auf unserer Website kommuniziert

3.3 arbeitsbereichspezifische Risiko- und Schutzfaktoren

Beratung und therapeutische Begleitung

Risiken:

- in der Beratung von Betroffenen arbeitet Allerleirauh mit grenzverletzten Menschen, die sehr oft Selbstwertprobleme und Schwierigkeiten in der Selbstbehauptung und in der Eigen- und Fremdwahrnehmung mitbringen. Das Risiko, erneut Grenzüberschreitungen zu erleben, ist für diese Menschen ungleich höher, weil sie risikohafte Situationen schlechter einschätzen können und sich biografisch weniger zugestehen, Grenzen setzen zu dürfen und ein Recht auf Selbstbestimmung zu haben
- die hohe Identifikation mit der Not der Klient*innen birgt gleichzeitig das Risiko eigene Grenzen zu überschreiten oder nicht ausreichend zu beachten
- das strukturell angelegte Ungleichgewicht durch das Setting und die Rolle als Beraterin*/Therapeutin* ermöglicht es, gemeinsam mit dem Wissen über intime Dinge der Klientinnen*, das Abhängigkeitsverhältnis der Klientin* zu vertiefen und grenzüberschreitend auszunutzen
- in Beratung/ Therapie sind Klient*innen allein mit der Beraterin/ Therapeutin. Wenn psychische oder physische Grenzverletzungen ausgeübt werden, kann dies als therapeutisch/ beraterisch notwendige Maßnahme definiert werden. So können z. B. im Gespräch die persönlichen Grenzen überschritten werden, indem Details von Gewalterfahrungen oder sexuellen Erfahrungen erfragt werden, ohne dass es für den Prozess notwendig wäre. Ein anderes Beispiel wäre, die Klientin zu berühren und dies als Dissoziationsstopp zu rechtfertigen
- verschiedene beratungsspezifische Situationen, z.B. ungeduldiges und unangemessenes Handeln aus Ratlosigkeit, zu direktives Vorgehen insgesamt in der Beratung, Übertragungsphänomene der Klientinnen an die Beraterin, z.B. als gute Mutter, Heilerin, onnipotente Retterin oder Täterin, die nicht ausreichend reflektiert werden. Bei Kriseninterventionen ist es häufig schwierig, die komplexen Dynamiken überblicken, (er-)tragen und steuern zu können

Potenziale:

- Intervision und Supervision

Prävention

Risiken:

- in Präventionsveranstaltungen und Gruppenangeboten können von Mädchen* verübte Grenzverletzungen bagatellisiert werden. Die Verantwortung der Einrichtung für den Schutz von Mädchen* bei Grenzverletzungen durch Gleichaltrige und andere Mädchen* könnte dabei geleugnet werden

- schwierige Situationen in Gruppen könnten bei der Anleitung den Impuls auslösen diese direktiv und nicht partizipativ zu lösen
- in dem Gruppensetting besteht ein Abhängigkeitsverhältnis zwischen Teilnehmerinnen* und Anleiterin*. Mitarbeiter*innen* von Allerleirauh verfügen über Wissen, altersbedingte und positionsbedingte Privilegien, welches ein Machtgefälle ausmacht
- in den Präventionsprojekten werden in Gruppensettings persönliche Themen besprochen. Hier besteht die Gefahr, dass diese von den Mitarbeiter*innen* nicht vertraulich behandelt werden
- die Koordination von Präventionsprojekten findet zwischen den Präventions Mitarbeiter*innen* von Allerleirauh und psychosozialen Fachkräften, die mit Kindern und Jugendlichen arbeiten (z.B. Schule, Jugendeinrichtungen) statt. Hierbei gibt es den Gefährdungsfaktor, dass die Schweigepflicht zwischen den Fachkräften und den teilnehmenden Mädchen, jungen Frauen und genderqueeren Personen nicht adäquat eingehalten wird, weil die*r Mitarbeiter*in von Allerleirauh in einer doppelten Funktion tätig ist
- der konzeptionell bestehende Qualitätsstandard von Freiwilligkeit ist nur beschränkt möglich. Die Präventionsangebote finden in Kooperation mit Institutionen statt, die in einem Pflichtkontext wie z.B. der Schule tätig sind. Hierbei besteht die Gefahr, dass in den konkreten Projekten eine unterschiedliche Handhabung von Freiwilligkeit existiert
- die Projekte finden innerhalb der Institution Schule statt. Hier kann der konzeptionell bestehende Qualitätsstandard von bewertungsfreiem Raum nicht eingehalten werden. Die Schülerinnen befinden sich in Bewertungsstrukturen und sehen sich z.T. in der Pflicht Fragen zu beantworten. Diese Antworten könnten von der Mitarbeiterin von Allerleirauh als richtig oder falsch bewertet werden und darüber entstehen wiederum Abwertungen und Zwang

Potenziale:

- Die Präventionsprojekte werden/ sollten immer von zwei Kolleginnen angeleitet werden. Wenn eine Zweierbesetzung nicht ermöglicht werden kann, muss das Projekt abgesagt werden. Über eine gegenseitige Überprüfung der Arbeitsweise können Fehler schneller erkannt und ggf. gegengesteuert werden. Zudem besteht über die Zweierbesetzung eine verankerte Struktur, von einer vorgegebenen Kontrollinstanz, die übergreifendes Verhalten überprüft und ggf. Transparenz schafft
- in bestehenden Teamstrukturen wie Teamtage, Konzepttage, Intervention, Supervision, findet ein stetiger Austausch statt. Präventionsprojekte werden i. d. R. mindestens in den Zweierkonstellationen geplant, vorbereitet und nachbereitet. Ziel

ist es, konzeptionell u.a. Victimblaming und Slutshaming im Blick zu haben, um diese Verhaltensmuster nicht zu reproduzieren

- es werden verbindliche Vereinbarungen in Präventionsprojekten besprochen, diskutiert und festgelegt: Freiwilligkeit, Vertraulichkeit, respektvoller Umgang, Beschwerdemöglichkeiten und Ansprechpersonen.

Fortbildungen

Risiken:

- Fortbildungen, die Allerleirauh im Rahmen von offen ausgeschriebenen oder In-housefortbildungen anbietet, richten sich an Fachkräfte aus dem pädagogischen, psychotherapeutischen, medizinischen und juristischen Bereich. Zum Teil werden Informationsveranstaltungen für Student*innen oder Auszubildende im Rahmen ihrer Ausbildungsinstitutionen angeboten. Es ist davon auszugehen, dass unter den Teilnehmenden Menschen mit sexualisierten Gewalterfahrungen sind.
- Fortbildungen sind als Gruppenangebot konzipiert. Dabei geht es neben der Vermittlung von Fachwissen um die Bildung von fachlichen Haltungen zu Themen sexualisierter Gewalt. Mitarbeitenden von Allerleirauh wird dabei eine besondere Kompetenz und ein besonderes Wissen zum Themenkomplex attestiert, was die Wahrnehmung von Grenzverletzungen erschweren kann.

Potenziale:

- Die Teilnehmenden sind erwachsen, befinden sich nicht in einem emotionalen Abhängigkeitsverhältnis zu Allerleirauh und es finden keine Prüfungen oder Bewertungen der Teilnehmenden statt, die auf ihre berufliche Situation Einfluss haben. Die Fortbildungen sind meist auf eine Tagesveranstaltung begrenzt.
- Die Grundhaltung von freiwilliger Teilnahme, Respekt gegenüber unterschiedlichen Einschätzungen und Umgangssweisen und die Bitte um Verschwiegenheit bei persönlichen Äußerungen von Teilnehmenden werden als gemeinsame Verpflichtung zu Beginn jeder Veranstaltung kommuniziert.

Öffentlichkeitsarbeit

Risikofaktoren hinsichtlich der Zielgruppe:

Im Kontext Öffentlichkeitsarbeit sind potenzielle Grenzüberschreitungen vorwiegend gegenüber zwei Zielgruppen denkbar: Erstens gegenüber Klient*innen, die bei Allerleirauh Rat gesucht haben und mit ihren Erfahrungen in die Öffentlichkeitsarbeit einbezogen werden, und zweitens gegenüber jugendlichen Mädchen und jungen Frauen und genderqueeren Personen als Zielgruppe der Öffentlichkeitsarbeit in sozialen Medien.

Für Klient*innen von Allerleirauh ergeben sich insbesondere aus dem Setting Risikofaktoren, die Grenzverletzungen begünstigen können (siehe unten). Bei Jugendlichen und jungen Frauen und genderqueeren Personen als Zielgruppe der Öffentlichkeitsarbeit in

sozialen Medien ist das altersbedingte Machtgefälle zwischen Mitarbeiter*innen und Zielgruppe der zentrale Risikofaktor. Mit dem jüngeren Alter kann ein fehlendes Wissen über Hilfemöglichkeiten und die schwierigere Einordnung unangemessener Kontakte einhergehen, was Grenzüberschreitungen erleichtert.

Nicht zuletzt sind Frauen und genderqueere Personen im Internet regelmäßig von anti-feministischen, sexistischen und misogynen Hassnachrichten, Beleidigungen und Drohungen betroffen. Dies gilt umso stärker für Schwarze Frauen und Frauen of Color, Frauen mit Behinderung, trans Frauen oder von Mehrfachdiskriminierung betroffenen Frauen und nicht-binären Personen. Betroffene von sexueller Gewalt können auch bzw. insbesondere online Stigmatisierung, Victim-Blaming oder eine Bagatellisierung ihrer Erfahrungen erleben. Allerleirauh trägt in diesem Rahmen nicht nur die Verantwortung, selbst grenzwahrend zu handeln, sondern auch, die Betroffenen auf den eigenen Social-Media-Profilen vor derartigen Übergriffen zu schützen.

Risikofaktoren hinsichtlich des Settings, Medienanfragen:

Geschichten von Betroffenen können skandalisiert und für Öffentlichkeitsarbeit ausgebeutet werden. Für die journalistische Berichterstattung über sexuelle Gewalt gelten persönliche Erfahrungsberichte von Betroffenen als besonders wertvoll. Entsprechende Medienanfragen erreichen Allerleirauh mehrmals jährlich. Da mit solchen Anfragen und Veröffentlichungen Risikofaktoren einhergehen, wägen wir grundsätzlich sorgfältig ab, ob wir die Anfrage an Klient*innen weitervermitteln.

Mögliche Risikofaktoren:

- die Freiwilligkeit der Teilnahme von Klient*innen kann nur bedingt sichergestellt werden: Möglicherweise empfinden sie eine moralische Verpflichtung, für „die gute Sache“ oder andere potentiell Betroffene der Anfrage nachzukommen. Ein Verpflichtungsgefühl kann auch aus der Beziehung zur Beraterin entstehen: Möglicherweise fühlen Klient*innen sich in der Schuld der Beraterin bzw. der Beratungsstelle stehend.
- die Belastung der Betroffenen durch die Interviewanfrage oder -situation kann sowohl von der Beraterin als auch der Klient*in selbst falsch eingeschätzt werden und zu einer unerwarteten Verschlechterung ihres Zustands führen.
- Mitarbeiter*innen von Allerleirauh können nicht sicherstellen, dass die interviewende Person grenzwahrend bleibt und sich an eventuell getroffene Absprachen hält.
- je geringer das Vorwissen zu sexualisierter Gewalt bei der interviewenden Person, desto höher ist das Risiko von grenzverletzenden Fragen und Aussagen, z.B. durch die Reproduktion von gesellschaftlichen Mythen.

- bei unzureichendem Persönlichkeitsschutz oder Aufgabe der Anonymität kann die Veröffentlichung zu einer Stigmatisierung oder anderweitigen Auswirkungen auf die Lebenssituation der Betroffenen führen.
- bei einer Veröffentlichung des Beitrags in digitalen Medien wird die Betroffene möglicherweise Zielscheibe von Hasskommentaren oder erlebt Victim-Blaming oder eine Abwertung ihrer Erfahrung oder Person.
- unzureichende Informationen oder eine Erwartungshaltung der Betroffenen können eine (erneute) Hilflosigkeitserfahrung begünstigen, falls die Reichweite, der Umfang oder die Wirkung der Veröffentlichung nicht die erhofften Ausmaße haben.
- Grenzverletzungen und/oder Hilflosigkeitserfahrungen können auch entstehen, wenn die Betroffene oder ihre Erfahrungen voyeuristisch zur Schau gestellt, falsch wiedergegeben oder mit Aussagen verbunden wird, deren Haltung die Betroffene nicht teilt, wie z.B. politischen Forderungen.

Potenzziale:

- Die Freiwilligkeit der Teilnahme und die Möglichkeit, zu jedem Zeitpunkt vor der Veröffentlichung abubrechen, wird potentiell interessierten Klient*innen deutlich kommuniziert.
- Es muss Zeit und Raum für eine ausführliche Abwägung im Beratungssetting, Bedenkzeit sowie mindestens ein Vorgespräch zwischen allen Beteiligten geben. Zeitlich drängende und kurzfristige Anfragen werden daher im Regelfall abgelehnt.
- Wir fragen beim anfragenden Medium/der anfragenden Person regelhaft Vorwissen, Motivation und Erfahrung in der Berichterstattung zu diesem Thema ab. Sollte kein sensibler Umgang oder ernsthaftes Interesse erkennbar sein, lehnen wir die Anfrage frühzeitig ab. Anfragen von Medien, die bereits früher durch problematische Berichterstattung aufgefallen sind, lehnen wir ebenfalls ab.
- Das Interviewsetting, der Veröffentlichungsrahmen, Bildsprache, Zielrichtung des Beitrags etc. werden genau abgesprochen und ggf. schriftlich festgehalten. Zitate dürfen nur nach Freigabe veröffentlicht werden.
- Zum Schutz der Betroffenen vermitteln wir nur Anfragen, bei denen diese anonym bleiben können. Über eine mögliche nicht-anonyme Veröffentlichung entscheiden die Betroffenen selbst nach Rücksprache mit der Beraterin* und der interviewenden Person.

Risiko- und Schutzfaktoren im Kontext Soziale Medien

Die Nutzung sozialer Medien geht insbesondere für Jugendliche mit grundsätzlichen Risiken einher, etwa der Gefahr, Ziel von Cybergrooming zu werden. Auch wenn wir darauf wenig Einfluss nehmen können, machen wir uns diese Risiken bewusst. Es liegt in

unserer Verantwortung, auf unseren Profilen möglichst wenig Raum für Übergriffe oder Grenzverletzungen Dritter zu bieten.

Risiken:

- bedingt durch die Funktionsweise von Social-Media-Feeds können Nutzer*innen ungewollt mit Inhalten von Allerleirauh, die sexualisierte Gewalt thematisieren, konfrontiert und belastet werden.
- möglicherweise senden Nutzer*innen Nachrichten mit persönlichen Informationen in dem Glauben, ein digitales Beratungsangebot zu bekommen. In der Folge sind verschiedene Belastungen für die Betroffenen denkbar.
- Nachrichtenanfragen werden nur von einer Mitarbeiterin* entgegengenommen und kontrolliert. Der Aufbau grenzüberschreitender Kontakte oder Beziehungen wäre über das Allerleirauh-Profil leicht möglich. Es gibt keine Regelung, in welcher Form Nachrichtenverläufe dokumentiert werden sollen.
- Nachrichten werden nicht von einer Beraterin* beantwortet, was das Risiko von Grenzverletzungen aus fachlichen Defiziten erhöht.
- eine Moderation rund um die Uhr können wir als Mitarbeiter*innen nicht gewährleisten. Durch unzureichende Moderation können Personen in Kommentaren zu unseren Beiträgen beleidigt, diskriminiert, gemobbt, von Victim-Blaming betroffen oder anderweitig abgewertet werden.
- die Profile von Personen, die unserem Profil folgen oder mit diesem mit Likes/Kommentaren interagieren, können eingesehen und kontaktiert werden. Dies könnte von Mitarbeiter*innen oder Dritten ausgenutzt werden, um zu (potenziell) Betroffenen oder gezielt zu Mädchen und jungen Frauen Kontakt aufzunehmen.

Potenziele:

- es gibt ein schriftliches Instagram-Konzept, in dem Leitlinien für die Darstellung von sensiblen Inhalten und die Moderation festgehalten sind. Wo wir es für angemessen halten, schalten wir vertiefenden Beiträgen/Stories zum Thema sexuelle Gewalt Inhaltshinweise vor. Wir verwenden keine bewusst skandalisierende und/oder schockierende Sprache und Bildsprache.
- über Beratungsangebote und Hilfemöglichkeiten bei sexueller Gewalt wird auf der Profilseite und ggf. bei einzelnen Beiträgen gut sichtbar informiert. Ebenso wird über die Tatsache informiert, dass über die Nachrichtenfunktion kein persönliches Beratungsangebot stattfinden kann.
- die redaktionelle Planung und Umsetzung werden in einer Arbeitsgruppe von mehreren Mitarbeiter*innen* gestaltet.
- der Allerleirauh-Account folgt keinen privaten Profilen.

4 Prävention

4.1 Pädagogische Ebene

Umgang der Mitarbeiter*innen mit den Klient*innen

Die Mitarbeiter*innen sind der Einhaltung des Verhaltenskodex verpflichtet, der den grenzwahrenden Umgang mit Klient*innen und Teilnehmer*innen regelt.

Die Mitarbeiter*innen von Allerleirauh:

- sind besonders aufmerksam gegenüber diskriminierendem und gewalttätigem verbalem oder nonverbalem Verhalten. Außerdem nutzen sie die ihnen zur Verfügung stehenden Möglichkeiten, um dieses Verhalten zu unterbinden.
- legen ein besonderes Augenmerk auf die Einhaltung und die Akzeptanz von Grenzen auf Seiten der Betreuten sowie bei sich selbst.
- nehmen jede Form persönlicher Grenzverletzungen bewusst wahr und sprechen diese offen an.

Die Sexualisierung von beruflichen Kontakten durch eine*n Mitarbeiter*in ist in jedem Fall unzulässig. Sexualisierte Kontaktangebote von Seiten der Ratsuchenden oder Teilnehmer*innen werden thematisiert und fachlich geeignet bearbeitet.

Außerdem unterhalten die Mitarbeiter*innen keine privaten Kontakte zu den Ratsuchenden und Teilnehmer*innen außerhalb der Einrichtung und auch nicht nach Beendigung der Begleitung/ des Angebotes.

Rechte der Klient*innen und Teilnehmer*innen

Für die Ratsuchenden ist es wichtig zu wissen, welche Rechte sie haben und wie sie diese einfordern können. Sowohl im Bereich Beratung und Therapie als auch in den Bereichen Prävention und Fortbildung werden diese Rechte mündlich und zum Teil auch schriftlich mit einzeln ausgeteilten Informationsbögen vermittelt (siehe Anhang). Zusätzlich sind diese Rechte auf der Homepage von Allerleirauh veröffentlicht.

Grundsätzlich besteht das Recht auf Freiwilligkeit. Die Ratsuchenden/ Teilnehmer*innen entscheiden selbst über ihre Mitwirkung und die Themen, die sie vorbringen. Sie haben das Recht auf freie Meinungsäußerung. Es gibt das Recht auf den Schutz von persönlichen Daten, auf Anonymität und auf Schweigepflicht. Allerleirauh leitet nur Schritte ein, die mit Beteiligung der Ratsuchenden zustande kommen; es wird nichts über den Kopf der Betroffenen hinweg entschieden. Nur im Fall von akuter Kindeswohlgefährdung und einer unabwendbaren Gefahr ist das Recht auf Schweigepflicht eingeschränkt. Dies geschieht aber bei gleichzeitiger Information der Ratsuchenden.

Es gibt das Recht auf Gewaltfreiheit, auf die Wahrung der persönlichen Grenzen der Ratsuchenden/ Teilnehmer*innen. Die Intim- und Privatsphäre wird geschützt. Es besteht ein Recht auf Schutz vor Diskriminierung, z.B. hinsichtlich Beeinträchtigungen, religiöser

Zugehörigkeit oder sexueller Orientierung. Das Recht auf Religionsfreiheit und das Recht auf eine selbstbestimmte Sexualität ergeben sich daraus.

Allerleirauh orientiert sich an den Rechten, die in der UN-Kinderrechtskonvention niedergelegt sind, soweit sie die Ratsuchenden / Teilnehmer*innen betreffen. Diese 10 Rechte gelten für Kinder und Jugendliche, die noch nicht 18 Jahre alt sind, und regeln die Rechte auf Grundversorgung, auf Teilhabe und auf Schutz vor Diskriminierung.

Partizipation

Partizipation beginnt mit der Wahrnehmung der Klient*innen/ Teilnehmer*innen als eigenständige Persönlichkeiten. Um Partizipation transparent zu gestalten werden die Klient*innen und Teilnehmer*innen bei Angeboten von Allerleirauh regelhaft über ihre Beteiligungsmöglichkeiten informiert. Sie werden in die Planung des Vorgehens aktiv mit einbezogen und an allen sie betreffenden Entscheidungen und Entwicklungen in angemessener Form beteiligt. Partizipation wird in den verschiedenen Arbeitsbereichen unterschiedlich gestaltet. Die Rahmenbedingungen, die Partizipation überhaupt ermöglichen, werden kontinuierlich hergestellt und reflektiert.

Partizipation in Beratung

Die ratsuchenden Klient*innen nehmen die Beratung freiwillig wahr. Sollte die Freiwilligkeit eingeschränkt sein, z.B. wenn Eltern oder Fachkräfte Jugendliche zur Beratung „schicken“, wird dies zum Einstieg in die Beratung thematisiert. Themen und Inhalte werden von den Klient*innen bestimmt, der Beratungsprozess kann jederzeit beendet werden. Die Dauer der jeweiligen Sitzung kann unter fachlichen Gesichtspunkten auch verkürzt werden. Beratungs- und Therapieziele werden gemeinsam erarbeitet. Die Beratungs- und therapeutischen Gespräche orientieren sich an den Anliegen der Klient*innen. Der Gesamtumfang des Beratungs- und Therapieprozesses wird ebenfalls mit Klient*innen besprochen und gemeinsam geregelt. Die Ratsuchenden dürfen Begleitung mitbringen.

Partizipation in Prävention

Partizipation in der Prävention unterscheidet sich je nach Setting. In Schulen gestaltet gibt es andere Möglichkeiten dafür als in der offenen Kinder- und Jugendarbeit.

Den Rahmen für das Miteinander bilden die Vereinbarungen, die im Rahmen der jeweiligen Veranstaltung angemessen kommuniziert werden. Diese bestehen aus den Grundsäulen der Freiwilligkeit und einem vereinbarten Rückzugsort, dem respektvollen Umgang miteinander sowie der Verdeutlichung der Schweigepflicht der Mitarbeiter*innen von Allerleirauh. Das Prinzip der Freiwilligkeit bedeutet in den Präventionsangeboten von Allerleirauh, dass die Teilnehmerinnen entscheiden, ob sie an einzelnen Methoden oder Angeboten teilnehmen möchten oder nicht. In Schulprojekten sind Ablauf, Inhalte und Methoden festgelegt. Dennoch werden aktuelle Gesprächsbedarfe aufgegriffen und die Mädchen können entscheiden, ob diese weiter vertieft werden oder nicht. In

der offenen Kinder- und Jugendarbeit wirken die Teilnehmer*innen bei der Themen- und Methodenauswahl in den Angeboten mit.

4.2 Personalebene

Leitung

Es gibt eine Leitungsebene, in der auch die Geschäftsführung angesiedelt ist, mit gesonderten Entscheidungsbefugnissen. Die Kollegin ist gleichzeitig Teil des Teams, was risikohaft in Bezug auf Rollenambivalenzen sein könnte. Bei Allerleirauh wird ein kooperativer Führungsstil gelebt. Weitreichende Entscheidungen, die das Alltagsgeschäft überschreiten, werden konsensual oder nach Mehrheitsentscheid im gesamten Team getroffen.

Die Geschäftsführung sorgt u.a. auch für die Einhaltung rechtlicher Rahmenbedingungen. Es bestehen fachliche Unterteams nach Arbeitsbereichen, die eigene Entscheidungen fällen, die den jeweiligen Arbeitsbereich betreffen und die den Rahmen der erprobten Praxis nicht überschreiten. Die Befugnisse und Zuständigkeiten sind klar geregelt. Es ist außerdem klar geregelt, dass weitreichende Entscheidungen in den Unterteams fachlich vorbereitet und dann im Gesamtteam entschieden werden. Die jeweils entscheidenden Teams überprüfen auch nach transparenten Kriterien, ob und wie die Entscheidung umgesetzt wurde. Durch die Selbstverwaltung ist es möglich, alle Teammitglieder an wichtigen Entscheidungen zu beteiligen und damit eine lebendige und kreative Einrichtungskultur zu schaffen. Die Eigenverantwortung wird gestärkt, die Rechenschaft für Entscheidungen muss selbst übernommen werden. Gegenseitiger Respekt, Verbindlichkeit und Zuverlässigkeit sind dafür unabdingbar. Die Kommunikation ist klar und verständlich und sorgt somit für Transparenz.

Qualität und Innovation sind wichtige Faktoren, um Allerleirauh jeweils an die sich verändernden gesellschaftlichen, politischen und wirtschaftlichen Strukturen anzupassen. Das Team reflektiert die eigene Arbeitsweise so, dass sie den jeweiligen Qualitätsstandards entsprechen. Gleichzeitig wirkt Allerleirauh an der Weiterentwicklung dieser Standards mit.

Team

Jede*r Kolleg*in hat verschiedene Arbeitsbereiche, die sie*r in umfangreichem Maß eigenverantwortlich ausfüllt. Eigenverantwortlichkeit und Mitgestaltung der Mitarbeiter*innen sind wichtige Bestandteile der Zusammenarbeit. Ziel, Leitbild und Kultur der Einrichtung werden von den Mitarbeiter*innen maßgeblich mitgestaltet. Dies geschieht unter Wahrung fachlich anerkannter Qualitätsstandards. Das Team stellt ein offenes und kollegiales Arbeitsklima her, in dem auch Fehler als Möglichkeit zur Weiterentwicklung angesehen werden. Die eigene Arbeit und eigene Unsicherheiten werden kritisch reflektiert. Hierfür sind ein regelmäßiger kollegialer Austausch und konstruktive Kritikfähigkeit wichtig. Die einzelnen Mitarbeiter*innen sind darin gefordert ihre Grenzen zu kennen und einzuhalten. Gleichzeitig gibt es kollegiale Unterstützung und kritische Re-

flektion, um auf Überlastung oder Nichtauslastung der Kolleginnen zu achten und dabei zu helfen diese zu beenden. Die Teammitglieder unterstützen sich gegenseitig in ihrem anspruchsvollen Arbeitsalltag. In den verschiedenen Teamsitzungen findet ein kontinuierlicher und transparenter Austausch über die Ratsuchenden und die Teilnehmer*innen von Fortbildungen und Präventionsveranstaltungen statt. Bei Bedarf können auch Fälle mit verschiedenen Fragestellungen und Unklarheiten in der Intervention besprochen werden. Die Fälle werden reflektiert und gemeinsam Lösungsstrategien erarbeitet. Der Datenschutz wird dabei eingehalten.

Bewerbungsverfahren und Verträge

Neue Mitarbeiter*innen werden im Vorstellungsgespräch neben den Grundqualifikationen und Kompetenzen, die für die jeweilige Stelle benötigt werden, zum Themenkomplex sexuelle Gewalt, Grenzen und Grenzachtung, ihren Haltungen und bisherigen Erfahrungen im Umgang damit befragt. Ebenso wird ihr Vermögen zur Grenzachtung besprochen und problematisiert. Mitarbeiter*innen, Praktikantinnen und Ehrenamtliche müssen vor Arbeitsantritt und dann alle fünf Jahre ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen. Bei Vertragsunterzeichnung unterschreibt jede Kollegin den Verhaltenskodex (siehe Anlage). Das Schutzkonzept wird als Anhang vom Arbeitsvertrag den neuen Mitarbeiter*innen überreicht. Honorarmitarbeiter*innen erhalten darüber hinaus vor Beginn ihrer Arbeit eine ausführliche Einführung in pädagogische Standards. Diese beinhalten unter anderem die Themen Freiwilligkeit/ Vereinbarungen, emanzipatorische Grundhaltung, und die Verpflichtung sich Hilfe zu holen.

Fortbildung und Supervision

Die Auseinandersetzung mit den Inhalten des Schutzkonzepts ist Teil der internen Basisqualifizierung. Um neuen Mitarbeiter*innen* das Schutzkonzept und die Kultur der Einrichtung zu vermitteln werden einmal im Jahr Konzeptsitzungen abgehalten, in denen das gesamte Team den inhaltlichen Status quo reflektiert. Dazu werden eventuelle neue Entwicklungen im Feld eingearbeitet und die jeweils gemachten Erfahrungen in der Einrichtung besprochen und analysiert. So kann das Schutzkonzept stetig weiterentwickelt werden und neue Mitarbeiter*innen* können konkret herangeführt werden. Zudem qualifizieren sich alle Mitarbeiter*innen kontinuierlich weiter. (Qualifikation als Schutzfaktor)

Wesentlich sind außerdem regelmäßige Supervisionssitzungen des Teams bei einer unabhängigen Supervisorin. Der kritische Blick von außen ist unabdingbar, um Distanz zum eigenen Handeln zu bekommen. Das Team überprüft alle 3 bis 5 Jahre, ob die aktuelle Supervisorin noch genügend Distanz zum Team hat, um kritische Reflektionen anleiten zu können. Ist dies nicht der Fall, sucht das Team eine*n neue*n Supervisor*in. Spätestens nach fünf Jahren findet jedoch in jedem Fall ein Wechsel der*s Supervisor*in statt.

4.3 Vernetzung und Kooperation

Allerleirauh ist in vielfache fachliche Kooperationen eingebunden. Die Einrichtung transportiert die Arbeit und die Haltungen des Teams nach außen transparent, zeigt sich damit und macht sich überprüfbar. Wir verstehen uns als Teil eines Hilfesystems, welches nur in kooperativer Zusammenarbeit den Schutz von Kindern und Jugendlichen gewährleisten kann.

Die Mitarbeiter*innen* verpflichten sich, die eigenen fachlichen Grenzen einzuhalten und die Zuständigkeiten und Kompetenzen anderer Einrichtungen zu respektieren und einzubeziehen. In Kooperation mit anderen werden gemeinsame Qualitätsstandards initiiert und weiterentwickelt. Erkenntnisse aus Wissenschaft und Forschung fließen in diese Prozesse mit ein.

5 Intervention/Umgang mit Verdacht und Gewalt

5.1 Übergriffsettings

Das institutionelle Schutzkonzept nimmt im Rahmen professioneller Tätigkeit unterschiedliche Settings, in dem Übergriffe passieren können, in den Blick.

Der Fokus liegt auf Grenzverletzungen/Übergriffen durch Mitarbeiter*innen* an Klient*innen/ Teilnehmer*innen der Angebote. Unter den Begriff Mitarbeiter*innen fallen sowohl hauptamtliche Mitarbeiter*innen als auch Honorarkräfte, Ehrenamtliche, Praktikant*innen und geringfügig Beschäftigte, sowie nichtpädagogisches Personal.

Grenzverletzungen/Übergriffe unter/durch Klient*innen/Teilnehmer*innen

Veranstaltungen und Angebote im Arbeitsbereich Prävention finden auf der Grundlage von Vereinbarungen zum Umgang miteinander statt. (siehe Anhang) Schon in der Angebotseinführung wird auf sie hingewiesen. Sie zielen auf einen respektvollen Umgang miteinander ab und informieren darüber, dass Beschwerden über eine nicht gelungene Grenzachtung jederzeit möglich sind. Grenzverletzungen, die berichtet oder von den Anleiter*innen wahrgenommen werden, gilt es sofort aufzugreifen. In jedem Fall wird eine Beschwerde formuliert, entweder durch die Klient*innen/ Teilnehmer*innen selbst oder durch die Anleiter*innen/ Berater*innen. Die Bearbeitung erfolgt durch das Beschwerdemanagement. In der Prävention wird das Konzept „Beschwerde, Krisenprävention und Krisenintervention“ eingebracht“ (siehe Anhang 3).

Grenzverletzungen durch Externe

Damit sind Übergriffe durch externe Personen in Institutionen gemeint, mit denen Alleirauh kooperiert. Dabei kann es sich um z.B. in Präventionsveranstaltungen offengelegte Fälle handeln. Angedeutet oder angesprochen sein könnten Übergriffe durch Lehrkräfte, Fachkräfte der Jugendhilfe, Jugendgruppenleitungen.

Grenzverletzungen/Übergriffe durch Klient*innen/Teilnehmer*innen an Mitarbeiter*innen

Dieses Übergriffsetting gehört nicht originär zur Blickrichtung von institutionellen Schutzkonzepten. Es ist aber sinnvoll einzubeziehen, da es Auskunft gibt über die Kultur der Einrichtung, die dem Umgang untereinander zugrunde liegt.

Möglich sind Grenzverletzungen durch Klient*innen im Beratungskontext: Diese werden von der Mitarbeiter*in dokumentiert und in einem ersten Schritt in das Beratungsteam eingebracht, dort interviewt und geprüft. Bei Unsicherheiten werden die Informationen in weiteren Schritten im Gesamtteam und/ oder der Supervision erwogen. Wenn es sich um Grenzverletzungen handelt, führt die Beraterin gemeinsam mit einer weiteren Mitarbeiter*in ein Gespräch mit der Klient*in. Der Beratungsprozess wird nicht weiter fortgeführt, da das Vermögen zur Grenzachtung als notwendige Voraussetzung für eine Beratungsbeziehung nicht gegeben ist.

Ähnliches gilt für Präventionsangebote. Auch hier ist der respektvolle Umgang miteinander und eine ausreichende Grenzwahrung auch in Richtung der Fachkräfte eine notwendige Voraussetzung, um Angebote durchführen zu können. Sollte es zu Grenzüberschreitungen kommen, wird das Angebot unterbrochen. Die Anleiter*in berät sich in einem ersten Schritt mit der zweiten Kolleg*in. Wenn diese die Wahrnehmung bestätigt, gilt das Angebot als beendet.

5.2 Meldung und Beschwerde

Information über Beschwerdemöglichkeiten

Die Beraterinnen informieren die Ratsuchenden im ersten Beratungskontakt mündlich über die Rahmenbedingungen der Beratung bei Allerleirauh, wie Schweigepflicht, zeitlicher Umfang, Kostenfreiheit, etc. Diese Informationen erhalten die Ratsuchenden auch schriftlich sowie Informationen zum Beschwerdemanagement bei Allerleirauh (s. Anhang). Die Inhalte des Informationsblattes sind von ratsuchenden jungen Frauen und Mädchen auf ihre Verständlichkeit gegengelesen und angepasst worden.

Mädchen und genderqueere Jugendliche, die an Präventionsveranstaltungen teilnehmen, werden zu Beginn mündlich über ihr Recht auf Freiwilligkeit und Vertraulichkeit informiert. Zum Umgang mit konkreten Beschwerdesituationen werden sie auf das entsprechende Informationsblatt hingewiesen, das in den Präventionsveranstaltungen ausliegt (s. Anhang). Das Gleiche gilt für Fortbildungs- und Informationsveranstaltungen, in denen die Teilnehmer*innen ebenso über ihre Beschwerdemöglichkeiten informiert werden.

Analog dazu ist der Interventionsplan allen Mitarbeiter*innen bekannt (sie waren in die Entwicklung partizipativ mit einbezogen). Der Interventionsplan wird in jährlichen Konzeptsitzungen zum Schutzkonzept durchgesprochen, um ihn präsent zu halten und weiterzuentwickeln.

Eingang und Wege

Beschwerden, d.h. Meldungen oder Hinweise auf Grenzverletzungen, Übergriffe, Gewalt können jederzeit mündlich oder schriftlich mitgeteilt werden. Für schriftliche Beschwerden gibt es, neben dem Kontakt per Mail, in der Beratungsstelle auch einen gesonderten Briefkasten. Beschwerden können auch anonym eingehen. Der nachfolgend beschriebene Klärungsprozess kann dann allerdings nicht in vollem Umfang stattfinden. Vollständig anonym eingehende schriftliche Meldungen ohne Kontaktdaten können nicht bearbeitet werden. Wendet sich eine Beschwerdeführende Person an eine*n Beschwerdemanager*in und möchte anonym bleiben, so kann versucht werden, den Vorwürfen nachzugehen, ohne dass die Leitung von dem Namen erfährt. Manche Schritte des Klärungsprozesses können dann aber nicht gegangen werden, so dass die Klärung erschwert wird.

Beschwerden werden nicht von der Person bearbeitet, gegen die sich die Beschwerde richtet. Beschwerden werden immer von zwei Beschwerdemanager*innen bearbeitet, die das Anliegen prüfen. Die Beschwerde kann an interne oder externe Beschwerdemanager*innen gerichtet werden. Interne Beschwerdemanager*innen sind Teil des Teams, externe Beschwerdemanager*innen sind nicht Teil der Einrichtung und damit eine unabhängige Ergänzung. Für beide gelten die gleichen Vorgehensweisen, Regelungen und Verfahrenswege, wie verfahren werden sollte.

Die*r interne*r Beschwerdemanager*in nimmt bei einer Beschwerde Kontakt zu einer*m externen Beschwerdemanager*in auf, bzw. umgekehrt. Die Beschwerdemanager*innen sind gemeinsam mit der Leitung für die Bearbeitung der Beschwerde zuständig und werden dafür gezielt ausgebildet. Die Beschwerdemanager*innen regeln die Verfahren beim Umgang mit einem Verdacht (Interventionspläne). Sie sind speziell für diese Aufgaben geschult worden und sorgen dafür, dass die anstehenden Aufgaben und Verfahrensschritte wahrgenommen werden. Die Beschwerdemanager*innen versuchen zunächst zu einer Einschätzung zu kommen, ob es sich um einen vagen, begründeten oder erhärteten Verdacht handelt. Dementsprechend greifen verschiedene Schritte gemäß des Interventionsplans, der in Kapitel 4 näher erläutert wird. Der Klärungsprozess zu der Beschwerde sollte möglichst nicht länger als 4 Wochen dauern. In dieser Zeit müssen die notwendigen Schritte gegangen werden, Einschätzungen getroffen und Entscheidungen gefällt werden.

Das Vorgehen im Beschwerdemanagement beinhaltet, die Beschwerde aufzunehmen, nächste Schritte zu gestalten und die Verdachtsvermutung im Interventionsverfahren so weit wie möglich zu verdichten oder zu entkräften. Ein Interventionsverfahren ist kein Ermittlungsverfahren!

5.3 Verdachtsvermutungen und Schritte im Umgang mit Verdachtsfällen

Grundsätzlich ist im Umgang mit einem Verdacht von sexualisierter Gewalt größtmögliche Sorgfalt und Umsicht vonnöten. In dem Verfahren zum Umgang ist als erstes zu prüfen, ob es sich bei der Ausgangssituation um einen vagen Verdacht, einen begründeten Verdacht oder einen erhärteten Verdacht auf eine sexualisierte Gewalthandlung handelt. Die Umstände, aus denen sich ein Verdacht ableitet, werden schriftlich dokumentiert und in einem ersten Schritt mittels der Checkliste „Selbstreflexion bei Verdacht auf Fehlverhalten“ bearbeitet. Diese Checkliste lehnt sich an die der evangelischen Jugendhilfe Hochdorf an. Von Beginn an werden alle Informationen über die Mitteilung oder Entstehungsgeschichte des Verdachts sowie die Entscheidungen über das weitere Verfahren sorgfältig dokumentiert. Die persönlichen Aufzeichnungen werden geschützt und für Dritte unzugänglich aufbewahrt.

Vager Verdacht

Ein vager Verdacht liegt vor, wenn Erzählungen über Grenzüberschreitungen im Umlauf sind, sexualisierte Atmosphären vorhanden sind, „komische“ Gefühle aufkommen, ein merkwürdiges oder bedenkliches Verhalten beobachtet wird bzw. Andeutungen durch Kolleg*innen, Klient*innen oder Teilnehmer*innen gemacht werden. Es handelt sich oft um schwer zu fassende Grenzverletzungen bzw. um ein Verhalten, das als unfachlich bezeichnet werden kann. Ein vager Verdacht wird genauso ernst genommen wie alle anderen Verdachtsszenarien und ihm wird in sorgfältig geplanten Schritten nachgegangen. Mit dem vorhandenen Dokumentationsbogen wird eingangs durch die Beschwerdemanager*innen die Verdachtsvermutung aufgenommen, beschrieben und reflektiert (siehe Anhang). Ein wichtiger Schritt dabei ist, in Bezug auf das Verhalten und die Handlungen, die Inhalt der Beschwerde sind, zu prüfen, ob die dahinterliegenden Motive dafür fachlich begründet sind.

Zur weiteren Klärung der Beschwerde werden auch bei einem vagen Verdacht Einzelgespräche mit der*em Beschwerdeführer*in und mit der Person, gegen die sich die Beschwerde richtet, geführt. Zur Klärung tragen darüber hinaus Gespräche mit weiteren Personen (Mitarbeiter*innen, andere Klient*innen/ Teilnehmer*innen) bei, die zum Umgang mit der Beschwerde hilfreich sein könnten. Zur Sicherung der Fachlichkeit im Umgang mit der Beschwerde sollte von den Beschwerdemanager*innen auch eine externe Fachberatung/Supervision in Anspruch genommen werden.

Wenn sich die Verdachtsvermutung durch diese Schritte weitestgehend entkräftet, werden keine weiteren Maßnahmen im Interventionsplan unternommen, abgesehen von der Planung eines Rehabilitationsverfahrens und der Aufarbeitung innerhalb der Einrichtung. Eventuell folgt ein normenverdeutlichendes Gespräch mit der*em Mitarbeiter*in über das unfachliche Verhalten. Der gesamte Verlauf wird dokumentiert. Sollte sich die Verdachtsvermutung verdichten, wird sie zum begründeten Verdacht und wird dementsprechend behandelt.

Begründeter Verdacht

Ein begründeter Verdacht liegt vor, wenn Klient*innen oder Teilnehmer*innen von einem Übergriff berichten.

Folgende Maßnahmen zur Verdachtsklärung kommen in Frage: Mit der Person, die den Übergriff berichtet, werden detaillierte Informationen über den Sachverhalt gesammelt. In die Klärung sind anfangs nur die unmittelbar Beteiligten, das heißt die beschwerdeführende Person, die Person, gegen die sich die Beschwerde richtet und die*r zuständige Beschwerdemanager*in einzubeziehen. Diese Einzelgespräche werden in Ruhe und mit ausreichender Zeit geführt. Die Gespräche werden dokumentiert und reflektiert.

Erhärteter Verdacht

Ein erhärteter Verdacht liegt vor, wenn sich ein begründeter Verdacht durch die Klärung bestätigt bzw. es direkte oder indirekte Nachweise gibt. Das könnten sein: Täter*in wurde bei der konkreten Handlung beobachtet, Täter*in hat Grenzüberschreitungen bestätigt, Fotos, andere Bildaufnahmen oder Chatverläufe liegen vor. Die Schritte im Interventionsplan sind in allen drei Verdachtsszenarien ähnlich.

5.4 Interventionsverfahren

Mit der beschwerdeführenden Person werden detaillierte Informationen über den Sachverhalt gesammelt. In die Klärung sind anfangs nur die unmittelbar Beteiligten, das heißt die beschwerdeführende Person und die Person, gegen die sich die Beschwerde richtet, einzubeziehen. Mit diesen Beteiligten werden Einzelgespräche geführt, an denen idealerweise eine interne und eine externe Beschwerdemanager*in sowie die Leitung teilnehmen. Zur Klärung tragen darüber hinaus Gespräche mit weiteren Personen (Mitarbeiter*innen*, andere Klient*innen/ Teilnehmer*innen) bei, die zum Umgang mit der Beschwerde hilfreich sein könnten. Die Einzelgespräche werden in Ruhe und mit ausreichender Zeit geführt. Gemeinsame Gespräche mit vermutet Betroffenen und mit vermutet übergreifenden Personen sind zu keinem Zeitpunkt Teil des Interventionsplans. Die Gespräche werden dokumentiert und reflektiert. Die Beschwerdemanager*innen klären, ob noch andere Klient*innen/Teilnehmer*innen betroffen sein könnten.

Opferschutz

Der Schutz und die Sicherheit der Betroffenen werden gewährleistet, z.B. kein Kontakt zu Täter*innen, Schutz vor typischen Dynamiken wie Bagatellisierung und Skandalisierung. Zusätzliche fachliche Unterstützung für die Betroffene/n zur Verarbeitung der Ereignisse wird erwogen.

Arbeitsrechtliche Schritte

Es findet ein Personalgespräch durch mindestens zwei Mitarbeiter*innen und eine Vertreterin des Vorstands mit der beschuldigten Mitarbeiterin statt. Die Durchführung arbeitsrechtlicher Maßnahmen und weitere Maßnahmen wie sofortige Beurlaubung, Haus- und Umgangsverbot werden eingeleitet. Die Unterstützung durch eine Rechtsberatung wird in Anspruch genommen.

Strafanzeige

Es findet eine Klärung darüber statt, ob Strafanzeige gestellt werden soll (unter Berücksichtigung der Interessen der Betroffenen).

Kindeswohlgefährdung

Die zuständigen Verantwortlichen (Beschwerdemanagement) klären das Risiko einer Kindeswohlgefährdung ab, ggfs. mit externer Fachberatung. Für die Sicherheit der Betroffenen wird gesorgt, so dass keine weiteren Übergriffe geschehen können. Die Beschwerdemanager*innen klären, ob noch andere Klient*innen/ Teilnehmer*innen be-

troffen sein könnten. Deren Sicherheit wird hergestellt. Gerede über die Situation (auch unter den Mitarbeiter*innen), Bagatellisierungs- und Skandalisierungstendenzen werden unterbunden. Unaufgeregte, sachliche Informationen und emotionale Hilfen, diese zu verstehen, einzuordnen und zu verarbeiten werden zur Verfügung gestellt. Die*r beschuldigte Mitarbeiter*in wird bis zur Klärung freigestellt. Der Vorstand wird informiert. Die Sorgeberechtigten, ggfs. gerichtlich bestellte/r Betreuer*in werden informiert. Das Team wird zum Zweck der Bewältigung durch sachliche Informationen unterstützt sowie die Möglichkeit, die Ereignisse durch Supervision oder andere externe Begleitung einzuordnen und zu verarbeiten.

Sollte sich nach gründlicher Klärung der Verdacht nicht verdichten, ist die Mitarbeiterin allen Beteiligten gegenüber angemessen zu rehabilitieren.

Rehabilitation

Der Fokus liegt hierbei auf Rehabilitationsmaßnahmen, die auf einer hinreichenden Entkräftung des Verdachts gründen.

Ausreichende Informationen gehen an alle Personen und Institutionen, die zuvor im Rahmen der Intervention über den Verdacht in Kenntnis gesetzt wurden. In Bezug auf die*n beschuldigte Mitarbeiter*in gilt es, ihre Arbeitsfähigkeit und die Vertrauensbasis des Kollegiums wieder herstellen. Auch das Vertrauen unter den anderen Mitarbeiter*innen muss wieder hergestellt und die Basis für weitere professionelle Zusammenarbeit neu entwickelt werden. Der Rehabilitationsprozess läuft unter supervisorischer Begleitung. Er wird abgeschlossen mit einem Mitarbeiter*innengespräch. Der Verlauf und die einzelnen Schritte werden dokumentiert.

6 Schlusswort

Die Entwicklung und die Implementierung eines Schutzkonzeptes sind wichtige und unabdingbare Schritte in Einrichtungen und Institutionen. Implementierung bedeutet nicht nur, dass die Mitarbeiter*innen die Inhalte des Schutzkonzeptes kennen oder mit erarbeitet haben. Es meint auch, dass die Inhalte praktiziert und gelebt werden und Schritte, wie z. B. das Vorgehen nach Interventionsplan regelhaft „trocken“ geübt werden.

Literaturangaben

Enders, Ursula & Kossatz, Yücel (2010): Grenzverletzung, sexueller Übergriff oder sexueller Missbrauch, in Enders, Ursula (Hrsg.), Grenzen achten: Schutz vor sexuellen Übergriffen in Institutionen. Köln: Kiepenheuer & Witsch.

Hochdorf Evangelische Jugendhilfe im Kreis Ludwigsburg e.V. (Hrsg.) (2010): Und wenn es doch passiert... Fehlverhalten von Fachkräften in der Jugendhilfe. Ergebnisse eines institutionellen Lernprozesses, Hochdorf, Ludwigsburg.

Der Paritätische Berlin (Hrsg.) (2012): Mädchen und Jungen vor sexueller Gewalt in Institutionen schützen. Handlungsempfehlungen zur Prävention von sexuellem Missbrauch in Institutionen der Jugendhilfe, Kinder- und Jugendfreizeiteinrichtungen, Schule und Kindertagesbetreuung. Berlin.

Anhang

Die im Text genannten Anhänge „Flyer allgemeine Informationen“, „Flyer für Mädchen*“ (Prävention) und „Beschwerdemöglichkeiten für Ratsuchende gegenüber Beraterinnen* und Therapeutinnen*“ befinden sich zurzeit in Überarbeitung.

Anhang 1 Leitbild

Wir machen uns stark für Mädchen* und Frauen* und eine Zukunft ohne sexuelle Gewalt.

Mädchen* und Frauen* sollen angstfrei aufwachsen und leben können. Wir machen uns stark für eine Kindheit und Jugend ohne sexuelle Gewalt.

Wir sehen sexuelle Gewalt im Kontext struktureller Gewalt gegen Mädchen* und Frauen*.

Sexuelle Gewalt richtet sich vornehmlich gegen Mädchen* und Frauen*. Sie dient dazu, Mädchen* und Frauen* systematisch die gleichberechtigte Teilhabe in unserer Gesellschaft zu verwehren. Wir sehen erwachsene Personen in der Verantwortung, Mädchen* vor sexueller Gewalt zu schützen und unterstützen Mädchen* und Frauen* darin, sich zu ermächtigen.

Wir benennen.

Wir benennen alle Formen von sexualisierter Grenzüberschreitung als sexuelle Gewalt. Das heißt: Jede Person bestimmt selbst, wo ihre Grenzen liegen. Wer diese Grenzen überschreitet, übt sexuelle Gewalt aus.

Häufige Formen von sexueller Gewalt sind unter anderem: das Herstellen einer sexualisierten Atmosphäre über Blicke und Sprache, sexuelle Beleidigungen, eine Person zu sexuellen Handlungen zu drängen oder zu überreden, sexualisierte Ansprachen und ungewolltes Zusenden sexueller Bilder im digitalen Raum, ungewollte sexualisierte Berührungen und Vergewaltigung, heimliches oder ungewolltes Anfertigen oder Weiterverbreiten von intimen Bildern, rituelle und organisierte sexuelle Gewalt.

Unser Angebot richtet sich an Betroffene von allen Formen von sexueller Gewalt.

Wir klären auf.

Wir klären auf über Ausmaß und Formen sexueller Gewalt und schaffen Bewusstsein für die gesellschaftlichen Bedingungen, in denen diese Gewalt ausgeübt wird. Wir beziehen Stellung gegen Vergewaltigungsmythen, rassistische Instrumentalisierung, Verharmlosung und individualisierende Tätertheorien.

Wir nehmen sexuelle Gewalt ernst.

Sexuelle Gewalt ernst zu nehmen, bedeutet, jeden Übergriff ernst zu nehmen. Es bedeutet, Gewalt nicht als individuelles Problem oder schicksalhafte Tragödie zu verharmlosen. Wir nehmen sexuelle Gewalt ernst, indem wir immer wieder auf die gesellschaftlichen Strukturen verweisen, die diese Gewalt hervorbringen und ermöglichen.

Wir stehen parteilich an der Seite der Betroffenen.

Betroffene von sexueller Gewalt sind Expert*innen ihrer eigenen Situation und Geschichte. Wir lernen von ihnen und ihre Anliegen sind die Richtschnur für unsere Arbeit.

Wir hören zu.

Wir bieten einen Raum, in dem Erfahrungen von sexueller Gewalt zur Sprache kommen können – mit allen Gefühlen, Widersprüchen und Gedanken, die damit verbunden sind.

Wir mischen uns ein.

Wir setzen uns dafür ein, dass die Stimmen und die Anliegen von Betroffenen von sexueller Gewalt gehört werden. Wir nehmen Politik und Gesellschaft in die Verantwortung, endlich auf das Ausmaß sexueller Gewalt zu reagieren. Wir fordern angemessene Strukturen für Prävention, Aufdeckung, Aufarbeitung und Unterstützung von Betroffenen.

Wir haben ein Bewusstsein für Diskriminierung.

Sexuelle Gewalt ist immer eine Ausübung von Macht. In der Betroffenheit von sexueller Gewalt spiegeln sich die in unserer Gesellschaft verankerten Machtgefälle wider: zwischen Männern* und Frauen*, Jungen* und Mädchen*, binären und nicht-binären Geschlechtsidentitäten, Erwachsenen und Kindern, Menschen ohne und mit Rassismuserfahrungen, Menschen ohne und mit Beeinträchtigung.

Uns ist bewusst, dass diese Machtgefälle auch einen Einfluss darauf haben, wer sich Hilfe holen kann und wer nicht. Wir sehen es als unsere Aufgabe, unsere eigenen Machtstrukturen zu reflektieren. Wir wollen Diskriminierung und Barrieren abbauen.

Wir entwickeln unsere Arbeit stetig weiter.

Wir stehen für Qualität und fachliche Kompetenz. Unser Anspruch ist es, Ratsuchenden die bestmögliche Unterstützung zu bieten. Zur Sicherung unserer Qualität reflektieren wir unsere Arbeit regelmäßig, bilden uns fort und suchen den Austausch mit anderen Einrichtungen und Netzwerken.



Verhaltenskodex zur Prävention sexualisierter Gewalt in der Beratungsstelle Allerleirauh

Dieser Verhaltenskodex basiert auf der Verantwortung für das Wohl der ratsuchenden Mädchen* und jungen Frauen*. Ziel ist der weitestgehende Schutz vor sexuellen Übergriffen, sexualisierter Atmosphäre und geschlechtsspezifischer Diskriminierung.

Der Verhaltenskodex interpretiert gesetzliche Bestimmungen und beinhaltet selbst auferlegte Pflichten und Ziele zur Prävention sexualisierter Gewalt im Rahmen unserer Beratungs- und Präventionsarbeit.

Ein Mittel dazu ist die verbindliche Selbstverpflichtung, diesen Verhaltenskodex einzuhalten.

1. Unsere Arbeit mit den Jugendlichen und innerhalb des Teams ist von Respekt, Wertschätzung und Vertrauen geprägt. Wir achten die Persönlichkeit und Würde der Ratsuchenden.
2. Wir beziehen gegen sexistisches, diskriminierendes und gewalttätiges verbales oder non-verbales Verhalten Stellung. Abwertendes Verhalten wird von uns nicht toleriert.
3. Wir verpflichten uns, eine klare Position zu beziehen, um im Rahmen unserer Arbeit Grenzverletzungen, Übergriffe und sexualisierte Gewalt zu verhindern.
4. Wir gestalten die Beziehungen zu den Zielgruppen transparent, in positiver Zuwendung und gehen verantwortungsbewusst und reflektiert mit Nähe und Distanz (professionelle Abstinenz) um. Individuelle Grenzen der Ratsuchenden und Teilnehmenden werden von uns unbedingt respektiert. Dies bezieht sich insbesondere auf Körperkontakt und persönliche Schamgrenzen.

5. In unserer Rolle und Funktion als Mitarbeiter*innen* der Beratungsstelle haben wir eine besondere Vertrauens- und Autoritätsstellung. Sexuell motivierter Kontakt zu den Ratsuchenden wird nicht toleriert und hat entsprechende disziplinarische und gegebenenfalls strafrechtliche Konsequenzen. Private und geschäftliche Beziehungen zu den Klientinnen werden ebenfalls nicht toleriert.
6. Wir verpflichten uns, unsere Arbeit regelmäßig professionell zu reflektieren.
7. Die Regeln des Verhaltenskodex gelten auch für alle Praktikantinnen*, sowie für ehrenamtlich und auf Honorarbasis Beschäftigte der Beratungsstelle.

Anhang 3 Selbstreflektion in Verdachtsmomenten

Bogen zur Selbstreflektion in Verdachtsmomenten:

1. Persönliche Daten der betroffenen Person (Vorname, Alter, ...)
2. Was habe ich beobachtet, was ist mir aufgefallen? Habe ich den Eindruck, dass die Kollegin* ihre professionelle Rolle geklärt hat? Ist das Verhältnis zwischen Nähe und Distanz zu den Klient*innen/ Teilnehmer*innen stimmig?
3. Hat mir jemand andere/ weitere Beobachtungen mitgeteilt? Welche, wann und wie (persönlich, schriftlich, anonym, über Dritte)?
4. Informationen und Beobachtungen, Aussagen von Klient*innen/ Teilnehmer*innen sammeln und dokumentieren. (Auf keinen Fall Kinder / Jugendliche befragen!)
5. Was lösen diese Beobachtungen und Informationen bei mir aus?
6. Gibt es eine Person meines Vertrauens (innerhalb / außerhalb der Einrichtung) mit der ich meine Beobachtungen und Gefühle austauschen kann? Ansonsten sollte die Beratung einer Fachberatungsstelle in Anspruch genommen werden.
1. (Es ist hilfreich, in einem ersten Schritt auszusprechen, was Sie beschäftigt und be- unruhigt und in einem zweiten Schritt eine Trennung von tatsächlichen Beobachtungen und Vermutungen, Interpretationen und Phantasien vorzunehmen.)
2. Hat sich dadurch etwas für mich verändert? Wenn ja, was?
7. Welche verschiedenen Erklärungsmöglichkeiten gibt es für das Verhalten der Klient*in/ Teilnehmer*in?
8. Was ist meine Vermutung oder Hypothese, wie sich die Klient*n / Teilnehmer*in entwickelt, wenn alles so weiter läuft wie jetzt?
9. Welche Veränderungen für die Klient*in / Teilnehmer*in sind meiner Meinung nach notwendig?
10. Wer kann im Umfeld der Klient*in / Teilnehmer*in unterstützend wirken?
11. Was ist mein nächster Schritt im Rahmen der Verfahrensregeln? Wann werde ich was tun?

Anhang 4 Prävention mit Jugendlichen als „Sekundärprävention“

Prävention mit Jugendlichen als „Sekundärprävention“

In der Sekundärprävention geht es darum, Grenzverletzungen und Gewalt aufzudecken und zu beenden. Wir unterscheiden drei Ebenen, bei denen die Mitarbeiterinnen von Allerleirauh Mädchen ihre Unterstützung als externe Ansprechpartnerinnen im Kontext Schule anbieten:

Beschwerden – Gemeinsames Bemühen um einen respektvollen Umgang

Um ein Klima von Respekt und eine Kultur der Grenzachtung zu schaffen, ist es wichtig respektloses Verhalten unter Kindern und Jugendlichen oder fachlich unangemessenes Verhalten von Lehr- oder Fachkräften gegenüber Schülerinnen und Schülern (Abwertungen, Beleidigungen, Demütigungen...) ernst zu nehmen und anzusprechen.

Im Bereich von Beschwerden handelt es sich hierbei um unangemessenes Verhalten ohne sexualisierten Hintergrund. Auch kann es um Frust gehen aufgrund fehlender Möglichkeiten der Schülerinnen und Schüler zur Partizipation im Schulalltag. Verstärkt wird dieses Gefühl häufig, wenn Versuche, dieses an der Schule anzusprechen, bisher erfolglos geblieben sind. Bei Einwilligung der Mädchen erfolgt eine entsprechende Rückmeldung im Rahmen einer gesonderten Nachbesprechung (z. B. Telefonat).

Bei Beschwerden aufgrund unfachlichen Verhaltens von Lehrkräften findet in der Regel ein Gespräch an der Schule statt, bei dem eine weitere Fachkraft, z. B. vom Beratungsdienst, anwesend ist.

Krisenprävention – Grenzverletzungen ernst nehmen, Vorfällen vorbeugen

Ungeklärte Beschwerdesituationen spitzen sich mit der Zeit bisweilen zu, indem respektloses oder unfachliches Verhalten zunehmend sexualisiert wird. Ein unangemessenes Verhältnis von Nähe und Distanz, taxierende Blicke oder anzügliche Sprüche führen zu einer sexualisierten Atmosphäre, die mit Belästigung, Scham und Beklemmung bei den Betroffenen einhergeht.

Oftmals besteht diese Situation schon seit mehreren Monaten und das beklagte Verhalten nimmt tendenziell zu oder verschärft sich, wobei Grenzsetzungen der Mädchen ignoriert oder ins Lächerliche gezogen werden. Charakteristisch für diese Situationen ist, dass oftmals Lehrkräfte in diesen Klassen überfordert sind und in der Folge ungenügend bis gar nicht auf die Grenzverletzungen reagieren. Sie ignorieren das beklagte Verhalten oder Bagatellisieren es.

Bisweilen ist es auch so, dass Klassenlehrkräfte sich auf ähnliche Art und Weise grenzverletzend verhalten und damit eben auch Vorbild sind für den Umgang miteinander in der Klasse.

Bei dieser Art grenzverletzendem, sexualisierten Verhalten unter oder gegenüber Schülerinnen und Schülern finden oftmals längere Klärungsgespräche im Rahmen der Schul-

projekte statt. Bei Grenzverletzungen durch Schüler erfolgt bei Einwilligung der Mädchen ein gemeinsames Gespräch mit ihnen und einer von ihnen benannten Vertrauensperson (Lehrkraft, Sozialpädagog_in) an der Schule. Hierüber wird die Klassenlehrkraft vorab informiert und im weiteren Verlauf in die Hilfeplanung einbezogen.

Bei Grenzverletzungen durch Fachkräfte findet das Gespräch ohne die Mädchen mit einer von ihnen benannten Vertrauensperson und unter Einbeziehung der Schulleitung statt.

Krisenintervention – Versorgung der Betroffenen nach einem Vorfall

Erfahrungen mit sexueller Gewalt unter Schülerinnen und Schülern oder durch Lehrkräfte, der prinzipiell strafrechtlich relevante Charakter haben, werden in der Regel weniger im Rahmen von Projekttagen aufgedeckt. Häufiger wenden sich hier Lehrkräfte an Allerleirauh, nachdem es im Schulalltag zu entsprechenden Vorfällen gekommen ist. Hier ist zunächst Fachberatung angezeigt, um den genauen Hilfebedarf zu ermitteln und das weitere Vorgehen mit Blick auf das betroffene Kind oder die betroffenen Jugendlichen zu beraten und abzustimmen. In Fällen sexueller Übergriffe unter Jugendlichen, z.B. bei Vorfällen von Cybermobbing, kommt es in der Folge oft zu schwer kontrollierbaren Dynamiken. Es kann daher im Verlauf der Intervention notwendig sein, auch im Klassenverband ein intervenitives Angebot durchzuführen. Hierbei geht es darum, Gerüchten vorzubeugen oder ihre Weiterverbreitung einzudämmen, indem einerseits deutliche Grenzen aufgezeigt werden und andererseits den Gesprächsbedarfen innerhalb der Klasse (Ängste, Verunsicherung, Vorwürfe...) angemessen begegnet wird.

Diese Angebote finden geschlechtergetrennt statt, wobei eine Zusammenarbeit zwischen Allerleirauh und der Beratungsstelle Wendepunkt besteht, der Angebote in den Jungengruppen durchführt. Die betroffenen Schülerinnen oder Schüler nehmen an diesem Angebot in der Regel nicht teil.

Zum Umgang mit der Offenlegung von Grenzverletzungen in Angeboten

Es wird hier im weiteren Verlauf nur auf Beschwerdesituationen und Situationen im Bereich der Krisenprävention eingegangen, da Vorfälle im Bereich der Krisenintervention selten sind.

Zum Umgang mit Beschwerden in Schulklassen

- bei fachlich unangemessenem Verhalten durch Lehr- oder Fachkräfte gegenüber Schülerinnen und Schülern (Beleidigungen, Demütigung...)
- bei unangemessenem Verhalten der Jungen gegenüber den Mädchen ohne sexualisierten Hintergrund
- bei fehlenden Möglichkeiten der Schülerinnen und Schüler zur Partizipation im Schulalltag
- bei allgemeinen Rückmeldungen aus Schüler*innensicht

Dokumentation des Gesprächs:

- Was genau stört euch
- Ich kann diese Beschwerde ansprechen und denke auch, dass das gut wäre. Seid ihr damit einverstanden? Ist eine dagegen?
- Kann ich alle gesammelten Punkte ansprechen? Gibt es etwas, was nicht angeangesprochen werden soll?
- Bei Beschwerden gegen Klassenlehrkräfte kann es hilfreich sein, eine weitere Vertrauensperson der Mädchen einzubeziehen. Wer könnte das sein?

In der Regel ist keine Ansprechperson in der Gruppe nötig, da die Beschwerde einfach überbracht wird und kein weiterer Prozess stattfindet.

Zum Umgang mit Krisenprävention in Angeboten

- bei grenzverletzendem sexualisiertem Verhalten durch Lehr- oder Fachkräfte gegenüber Schülerinnen und Schülern (Blicke, Sprüche)
- bei grenzverletzendem sexualisiertem Verhalten unter Schülerinnen und Schülern In der Klasse bzw. an der Schule (s.o.)

Dokumentation des Gesprächs:

- Was stört euch?
- Neugierig bleiben, nicht zu früh verstehen
- W-Fragen helfen wichtige Unterscheidungen zu machen

Beispiele:

- **Was** meint ihr mit perversem Verhalten? **Was** machen oder sagen sie genau?
- Seit **wann** ist das so? **War** das schon mal anders?
- **Wie** oft kommt das vor (täglich, wöchentlich)?
- **Wer** genau ist daran beteiligt? Verhalten sich alle Jungen so?
- **Wie** verhaltet ihr euch den Jungen gegenüber? **Wie** reagiert ihr auf das Verhalten der Jungen?
- **Woran** können die Jungen eure Grenzen erkennen? Können die Jungen erkennen, dass euer NEIN ernst gemeint ist?
- Mit **wem** habt ihr darüber schon gesprochen (Eltern)?
- **Wer** von den Lehrkräften, Sozialpädagog_innen an der Schule weiß Bescheid darüber? Bekommen die Klassenlehrkräfte dieses Verhalten mit? Wie verhalten sie sich in diesen Situationen?
- Was gibt es noch?
- EINORDNEN: Ich halte es für wichtig, diese Grenzverletzungen anzusprechen, denn in der Regel hört das Verhalten nicht von alleine auf. Im Gegenteil nimmt es meistens eher zu.

- WERTSCHÄTZEN: Diese Rückmeldung kann auch als Beitrag zu einem guten Klassenklima gesehen werden.
- MUT MACHEN: Diese Rückmeldung kann für die Jungen als Unterstützung gesehen werden, Grenzen anderer zu respektieren und zu lernen, wie sie positiv mit euch in Kontakt treten können.
- Ihr habt ein RECHT auf einen respektvollen Umgang.

Damit die Mädchen nicht in die OPFERROLLE gedrängt werden, sollte zunächst geklärt werden, ob die Mädchen klare und sichere Strategien haben, ihre Grenzen im Kontakt deutlich zu machen. Manchmal verhalten sie sich hier unsicher, unklar, ambivalent. Dann sollte es im weiteren Verlauf darum gehen, wie sie ihre Selbstwirksamkeit stärken und sich deutlich vertreten können (sowohl ihr NEIN als auch ihr JA). Oftmals gibt es kreative Lösungen, wie sie sich innerhalb der Mädchengruppe hierbei gegenseitig unterstützen können. Sollte die Situation schon zu lange andauern, die Verletzung so groß sein etc. kann eine Unterstützung durch Allerleirauh hilfreich dabei sein, die Grenzverletzungen an der Schule zur Sprache zu bringen. Hierbei sollte im weiteren Verlauf eine Vertrauensperson einbezogen werden, die die Mädchen parteilich begleitet und unterstützt. Als Vorbereitung für das gemeinsame Gespräch an der Schule, kann es hilfreich sein, die Mädchen in Kleingruppen Antworten zu folgenden Fragen auf Karteikarten sammeln zu lassen:

- 1) Was stört mich?
- 2) Was wünsche ich mir?
- 3) Was bin ich bereit zu tun, damit sich etwas verändert?

Im Folgenden geht es dann darum, den weiteren Ablauf miteinander zu besprechen und zu vereinbaren:

- Wem gegenüber kann dieses Thema angesprochen werden? Wer ist für euch eine Vertrauensperson an der Schule?
- Kann ich alle gesammelten Punkte ansprechen? Gibt es etwas, was nicht angesprochen werden soll?
- Kann eure Klassenlehrkraft an diesem Gespräch dabei sein? Wenn nicht, so wird sie in jedem Fall vorab über das Treffen informiert und im weiteren Verlauf einbezogen werden müssen. Das ist notwendig, damit sich in der Klasse langfristig etwas verändern kann.
- Bezüglich des weiteren Vorgehens werden auch die Jungen zu den Vorwürfen gehört werden, um dazu Stellung nehmen zu können.

Anmerkungen:

- Es braucht eine Ansprechperson in der Gruppe (Handynummer, E-Mailadresse), über die ich Kontakt halte. Diese Person sollte verbindlich sein und bei weiteren Absprachen zwischen mir und den anderen Mädchen der Klasse vermitteln.
- Der Prozess wird begleitet, bis die Grenzverletzungen aufhören.

Anhang 5 Vereinbarungen für Präventionsveranstaltungen

Vereinbarungen für den Umgang miteinander

Freiwilligkeit

- Jede entscheidet selbst, ob sie an einer Übung teilnehmen oder sich zu einer Frage äußern möchte (kein Zwang)

Stopp sagen / ruhige Ecke

- Jede achtet auf ihre persönlichen Grenzen und hat jederzeit das Recht, „Stopp“ zu sagen
- Wenn sie bei einer Übung nicht mitmachen will, kann sie sich ohne Angabe von Gründen in die „ruhige Ecke“ setzen
- „Ruhige Ecke“ heißt auch, dass hier nicht gesprochen wird

Vertraulichkeit

- Die Mitarbeiter*innen und Honorarkräfte von Allerleirauh haben Schweigepflicht, d.h. sie geben persönliche Informationen nicht an Dritte weiter (Ausnahme: Gefahr der Selbst-, Fremd- bzw. Kindeswohlgefährdung)
- Dieses wünschen wir uns auch von den Teilnehmerinnen, d.h. dass persönliche Inhalte nicht anderen Personen außerhalb der Gruppe weitererzählt werden

Respektvolles Miteinander

- keine körperliche oder seelische Gewalt (Beleidigungen, andere auslachen)
- nicht drohen
- andere ausreden lassen
- Jede/r spricht für sich selbst
- Unterschiede respektieren