

Schutzkonzept  
der Fachberatungsstelle Allerleirauh  
(Stand März 2018)

Beratung bei  
sexueller Gewalt.

**allerleirauh.**

Prävention.  
Fortbildung.

Einleitung.....	1
1 Machtmisbrauch, Grenzverletzungen, Übergriffe, Gewalt.....	2
2 Kultur der Einrichtung.....	4
3 Prävention.....	5
3.1 Risikoanalyse Arbeitskontext.....	5
3.2 Pädagogische Ebene.....	7
3.2.1 Umgang der Mitarbeiterinnen mit den Klient_innen/Teilnehmer_innen.....	7
3.2.2 Rechte.....	7
3.2.3 Partizipation.....	8
3.2.4 Beschwerdemanagement.....	9
3.3 Personalebene.....	11
3.3.1 Selbstverwaltung.....	11
3.3.2 Team.....	12
3.3.3 Bewerbungsverfahren und Verträge.....	12
3.3.4 Fortbildung und Supervision.....	13
3.4 Vernetzung und Kooperation.....	13
4 Umgang mit Verdacht, Grenzverletzungen/Gewalt.....	14
4.1 Verdacht, Grenzverletzungen/Gewalt durch Mitarbeiterinnen.....	15
4.2 Grenzverletzungen/Gewalt durch Klient_innen/Teilnehmer_innen an Mitarbeiterinnen.....	17
4.3 Grenzverletzungen/Gewalt unter den Klient_innen/Teilnehmer_innen.....	17
4.4 Grenzverletzungen durch Externe.....	18
5 Schlusswort.....	19
Literatur.....	20
Anhang.....	20
Anhang 1: Verhaltenskodex.....	21
Anhang 2: Flyer - Allgemeine Informationen.....	22
Anhang 3: Flyer für Mädchen.....	22
Anhang 4: Flyer für Erwachsene.....	22
Anhang 5: Selbstreflektion in Verdachtsmomenten.....	23
Anhang 6: Prävention mit Jugendlichen als „Sekundärprävention“.....	24
Anhang 7: Vereinbarungen für Präventionsveranstaltungen.....	29

## Einleitung

„Bei uns doch nicht“ ist der Titel einer Fortbildung bei Allerleirauh und beinhaltet 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 Mitarbeiterinnen 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 Grenzüberschreitungen 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 könnten solch ein Verhalten begünstigen? Wie sieht es mit Verantwortlichkeiten in selbstverwalteten Strukturen aus? All diese Fragen wurden über einen längeren Zeitraum immer wieder diskutiert und am Ende wurde deutlich, dass die Auseinandersetzung mit dem Fertigstellen des Schutzkonzepts nicht zu Ende ist. Es lohnt sich, mit diesen Fragen weiter in der Diskussion zu bleiben.

# 1 Machtmissbrauch, Grenzverletzungen, Übergriffe, Gewalt

Grenzverletzungen, Übergriffe und Gewalt finden immer in einem Kontext von Machtgefälle, 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 Beratungsverhältnisses überschreiten. Sie verletzen die Grenzen zwischen den Generationen, den Geschlechtern und/oder einzelnen Personen. Verübt werden Grenzverletzungen sowohl von erwachsenen Frauen, Männern und Jugendlichen, die mit Beratungsaufgaben und im Rahmen von Präventionsveranstaltungen 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 eines Mädchens oder Jungen (z.B. im Rahmen von Präventionsveranstaltungen).

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 Grenzverletzung“ resultieren
- Übergriffe, die nicht zufällig oder aus Versehen passieren, sondern aus persönlichen und/oder grundlegenden fachlichen Defiziten resultieren und Ausdruck eines unzureichenden Respekts gegenüber Mädchen und Jungen 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 Mitarbeiterinnen 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.

In Beratung, Therapie und Prävention existiert qua professioneller Rolle bereits ein Machtgefälle, das einen Risikofaktor darstellt. Allerleirauh hat daher eine auf die jeweiligen Arbeitsfelder zugeschnittene Risikoanalyse vorgenommen (siehe 3.1).

## 2 Kultur der Einrichtung

Allerleirauh steht für eine Kultur, in der (sexuelle) Gewalt wahrgenommen, ernstgenommen und nicht geduldet wird. Dies gilt auch in Bezug auf Grenzachtung und Grenzverletzungen durch Mitarbeiterinnen. In der Arbeit von Allerleirauh ist die Auseinandersetzung mit Grenzen und Grenzachtung 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 und antirassistische 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 Mitarbeiterinnen 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 weiter zu entwickeln. Auch akzeptierte Hypothesen und Theorien müssen in Frage gestellt werden dürfen. Allerleirauh definiert Professionalität so, dass Mitarbeiterinnen 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 Mitarbeiterinnen 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 eindeutig geregelt. Im Eingangsbereich hängen Schautafeln mit Bildern, Namen und Funktionen aller Mitarbeiterinnen für unsere Klient\_innen und Teilnehmer\_innen.

## 3 Prävention

### 3.1 Risikoanalyse Arbeitskontext

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 Opfer von Grenzüberschreitungen zu werden, ist für diese Menschen ungleich höher, weil sie gefährliche Situationen schlechter einschätzen können und weniger gelernt haben, sich zu wehren und ein Recht auf Selbstbestimmung zu haben.

Gleichzeitig ist der Vertrauensvorschuss als Fachberatungsstelle zum Thema sexualisierte Gewalt von Seiten der Klient\_innen/Teilnehmer\_innen und der Öffentlichkeit hoch. Den Betroffenen wird vermutlich noch weniger geglaubt, wenn sie von sexueller Gewalt durch Mitarbeiterinnen einer Fachberatungsstelle berichten, als bei Übergriffen durch andere pädagogische oder psychosoziale Fachkräfte.

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 Mitarbeiterinnen, 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 Täteranteilen, Retterimpulsen und Spaltungstendenzen.

Weitere Risikofaktoren sind:

- Die hohe Identifikation mit der Not der Klientinnen birgt gleichzeitig das Risiko, eigene Grenzen zu überschreiten oder nicht ausreichend zu beachten.
- Das strukturell angelegte Ungleichgewicht durch die Rolle als Beraterin oder Gruppenleiterin ermöglicht es, das Wissen über intime Dinge der Klient\_innen und Teilnehmer\_innen 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.
- 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.

## Einrichtungsspezifische Risikoanalyse von Allerleirauh

Die Selbstverwaltung ist gleichzeitig als Risiko- und Schutzfaktor zu sehen. Entscheidungen, die im gesamten Team gefällt werden, dauern länger als Entscheidungen durch eine einzelne Leitungsperson. Zudem muss immer gewährleistet werden, dass alle Teammitglieder ausreichende Kompetenzen für Leitungsentscheidungen haben. Einzelne Leitungsaufgaben müssen gegebenenfalls immer wieder neu an verschiedene Personen vergeben werden. Jedes einzelne Teammitglied muss zu hoher persönlicher Verantwortungsübernahme bereit sein und übergeordnete Teaminteressen im Blick haben.

Als Risikofaktoren wurden bei Allerleirauh verschiedene beratungsspezifische Situationen identifiziert, so z. B. Schwierigkeiten in der Beratung, d.h. 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, omnipotente Retterin oder Täterin, die nicht ausreichend reflektiert werden. Bei Kriseninterventionen ist es häufig schwierig, die komplexen Dynamiken überblicken, (er-)tragen und steuern zu können.

Ein großes Risiko steckt nicht zuletzt darin, aus mangelnder Distanz zur Ratsuchenden im Hilfeprozess eigene, private Möglichkeiten zur Verfügung zu stellen (z.B. einer arbeitssuchenden Klientin eine Putzstelle im persönlichen Umfeld zu vermitteln).

Schwierige Situationen in Gruppen könnten bei der Anleitung den Impuls auslösen, diese direktiv und nicht partizipativ zu lösen.

Ein grundsätzliches Risiko besteht darin, dass es für Mitarbeiterinnen in einer Fachberatungsstelle zu sexueller Gewalt grundsätzlich als schwierig erscheint, überhaupt die Vermutung zuzulassen, dass eine Kollegin grenzüberschreitend gehandelt haben könnte.

## Konkrete Schutzfaktoren in der Beratungsstelle

- Die Zuständigkeiten der Mitarbeiterinnen von Allerleirauh sind im Rahmen der Selbstverwaltung detailliert geklärt und werden regelmäßig reflektiert. Interne Unterstützungsstrukturen wie kollegiale Beratung sind strukturell verankert. Durch die Selbstverwaltung gibt es flache Hierarchien, die mit hoher Transparenz gekoppelt sind. Es wäre sofort auffällig, wenn Mitarbeiterinnen nicht bereit wären, sich auszutauschen und ihr eigenes Tun kritisch zu reflektieren. Zudem fehlt die Möglichkeit für potentiell übergriffige Mitarbeiterinnen, sich bei einer Leitungsperson unersetzbar zu machen und dafür schwerer angreifbar zu werden.
- In der Präventions-, aber auch in der Beratungsarbeit werden kontinuierlich Informationen über die Einrichtungskultur von Allerleirauh nach außen transportiert.



- Als Mitarbeiterin Grenzen zu setzen in Bezug auf eigene Ressourcen, Zuständigkeit und Fachkompetenz ist bei Allerleirauh als fachliches Kriterium erwünscht.
- Interne Qualitätsstandards werden kontinuierlich weiterentwickelt und an äußere Qualitätsstandards angepasst. Die Vorbereitung und Nachbereitung von Präventionsprojekten, Beratung, Kooperationsgesprächen sowie die Konzeptentwicklung haben einen wichtigen Stellenwert für die Sicherung der Qualität der Arbeit.
- 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.
- Im Rahmen der Selbstfürsorge gibt es bei Allerleirauh klare Regeln und Zuständigkeiten: In der Beratung wird der Auftrag geklärt: Was kann geleistet werden, mit welchem Ziel und über welchen Zeitraum. Die Grenzen der Beratung sind definiert und werden klar benannt.
- Der Umgang mit hohen Arbeitsbelastungen wird regelmäßig reflektiert. Die Mitarbeiterinnen von Allerleirauh sind gehalten, Verantwortung zu teilen, Aufgaben abzugeben, aufzuteilen und zu priorisieren, wenn sie nicht geleistet werden können.

## 3.2 Pädagogische Ebene

### 3.2.1 Umgang der Mitarbeiterinnen mit den Klient\_innen/Teilnehmer\_innen

Die Mitarbeiterinnen von Allerleirauh...

- ... sind besonders aufmerksam gegenüber diskriminierendem und gewalttätigem verbalen oder nonverbalen 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 Mitarbeiterin ist in jedem Fall unzulässig. Sexualisierte Kontaktangebote von Seiten der Ratsuchenden oder Teilnehmer\_innen werden thematisiert und fachlich geeignet bearbeitet.

Außerdem unterhalten die Mitarbeiterinnen keine privaten Kontakte zu den Ratsuchenden und Teilnehmer\_innen außerhalb der Einrichtung und auch nicht nach Beendigung der Begleitung/des Angebotes.

### 3.2.2 Rechte

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.

### **3.2.3 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.

#### 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 der Klient\_in besprochen und gemeinsam geregelt. Die Ratsuchenden dürfen Begleitung mitbringen.

#### Prävention

Partizipation in der Prävention unterscheidet sich je nach Setting. In Schulen 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 Mitarbeiterinnen 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 Teilnehmerinnen bei der Themen- und Methodenauswahl in den Angeboten mit.

### **3.2.4 Beschwerdemanagement**

Beschwerden können jederzeit mündlich oder schriftlich mitgeteilt werden. Für schriftliche Beschwerden gibt es, neben dem Kontakt per Mail, im Treppenaufgang der Beratungsstelle auch einen gesonderten Briefkasten. Anonyme Beschwerden können nicht bearbeitet werden.

Beschwerden werden nicht von der Person bearbeitet, gegen die sich die Beschwerde richtet. Beschwerden werden immer von zwei unbeteiligten Personen bearbeitet, die das Anliegen prüfen, klären und möglichst eine einvernehmliche Lösung herbeiführen.

Ein moderiertes Konfliktgespräch kann hierfür ein geeignetes Verfahren darstellen. Ein Lösungsvorschlag zu der Beschwerde soll möglichst innerhalb von vier Wochen nach ihrer Einreichung erarbeitet werden. Darüber hinaus können Beschwerden auch an die BASFI (Behörde für Arbeit, Soziales, Frauen und Integration) gerichtet werden.

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, ebenso wie 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, 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).

Es gibt verschiedene Möglichkeiten der Beschwerde: intern und extern. Sowohl für den Eingang einer Beschwerde bei einer internen Ansprechperson als auch bei einer externen Ansprechperson gibt es Regelungen, wie diese damit verfahren sollen.

### Beschwerde an interne Ansprechperson

#### **(aktuell im Prozess der Neubesetzung, Stand Juni 2021)**

Die Beschwerdemanagerin nimmt die Beschwerde entgegen und klärt das Anliegen der Klientin/des Klienten in einem persönlichen Gespräch. Sie ordnet die Beschwerde im Gespräch mit einer Kollegin in die Kategorien „vager Verdacht“ oder „begründeter Verdacht“ ein. Dokumentation mit Reflexionsbogen (siehe Anhang).

Bei vagem Verdacht spricht die Beschwerdemanagerin die beschuldigte Kollegin auf die Beschwerde an.

- Klärung der Situation (Beschwerdemanagerin, zweite Kollegin und beschuldigte Kollegin)
- Rückmeldung an Klientin
- gegebenenfalls auf Möglichkeit der Unterstützung durch externe Ansprechperson hinweisen

Bei fehlender Klärung:

- Meldung an externe Ansprechperson durch die interne Beschwerdemanagerin
- moderiertes Gespräch in Anwesenheit der beschuldigten Kollegin

Eine Klärung ist erreicht, wenn die Klientin und die Beschwerdemanagerin mit dem Gesprächsausgang zufrieden sind und die Beschwerdemanagerin dazu eine schriftliche fachliche Begründung geliefert hat.

Die interne Beschwerdemanagerin bietet der ratsuchenden Person an, sich nach zwei Wochen erneut bei ihr zu melden, um die Zufriedenheit mit der Klärung zu überprüfen.

### Beschwerde an externe Ansprechperson

#### **(aktuell im Prozess der Neubesetzung, Stand Juni 2021)**

Externe Ansprechperson nimmt Kontakt zu Beschwerdemanagerin auf.

- Vortragen der Beschwerde
- Klären des Anliegens der Klientin

Sie ordnet die Beschwerde im Gespräch mit einer Kollegin in die Kategorien „vager Verdacht“ oder „begründeter Verdacht“ ein. Dokumentation mit Reflexionsbogen (siehe Anhang).

Bei vagem Verdacht:

Beschwerdemanagerin spricht beschuldigte Kollegin auf die Beschwerde an.

- Klärung der Situation (Beschwerdemanagerin, zweite Kollegin und beschuldigte Kollegin)
- Rückmeldung an Klientin über externe Ansprechperson

Bei fehlender Klärung:

- Meldung an interne Ansprechperson durch die externe Beschwerdemanagerin
- moderiertes Gespräch in Anwesenheit der beschuldigten Kollegin

Eine Klärung ist erreicht, wenn die Klientin, die externe Ansprechperson und die Beschwerdemanagerin zufrieden sind und die Beschwerdemanagerin sowie die externe Ansprechperson dazu eine schriftliche fachliche Begründung geliefert haben.

Die externe Beschwerdemanagerin bietet der ratsuchenden Person an, sich nach zwei Wochen erneut bei ihr zu melden, um die Zufriedenheit mit der Klärung zu überprüfen.

Bei begründetem oder erhärtetem Verdacht siehe Kapitel 4: Intervention.

#### Hinweis auf interne und externe Ansprechpersonen

Interne und externe Ansprechpersonen sind mit Foto, Mail-/Postadresse und Telefonnummer sowohl auf einer Informationswand in der Beratungsstelle als auch auf unserer Homepage ausgewiesen.

### 3.3 Personalebene

#### 3.3.1 Selbstverwaltung

Das Team von Allerleirauh hat eine selbstverwaltete Struktur, die historisch gewachsen ist. Es gibt keine Leitungsebene, die gesonderte Entscheidungsbefugnisse hat. Weitreichende Entscheidungen, die das Alltagsgeschäft überschreiten, werden konsensual oder nach Mehrheitsentscheid im gesamten Team getroffen. Es gibt eine Geschäftsführung, die für die Finanzierung und allgemeine Verwaltungsaufgaben zuständig ist, aber keine weitergehende Leitungsbefugnis z. B. im Sinne von Personalführung hat. 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.

### **3.3.2 Team**

Jede Kollegin hat verschiedene Arbeitsbereiche, die sie in umfangreichem Maß eigenverantwortlich ausfüllt. Eigenverantwortlichkeit und Mitgestaltung durch die Mitarbeiterinnen sind wichtige Bestandteile der Zusammenarbeit. Ziel, Leitbild und Kultur der Einrichtung werden von den Mitarbeiterinnen 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 Mitarbeiterinnen sind darin gefordert, ihre Grenzen zu kennen und einzuhalten. Gleichzeitig gibt es kollegiale Unterstützung und kritische Reflexion, 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 Intervision besprochen werden. Die Fälle werden reflektiert und gemeinsam Lösungsstrategien erarbeitet. Der Datenschutz wird dabei eingehalten.

### **3.3.3 Bewerbungsverfahren und Verträge**

Neue Mitarbeiterinnen werden im Vorstellungsgespräch neben den Grundqualifikationen, die für die jeweilige Stelle benötigt werden, zum Themenkomplex sexuelle Gewalt, Grenzen und Grenzwahrung, ihren Haltungen und bisherigen Erfahrungen im Umgang damit befragt. Ebenso wird ihr Vermögen zur Grenzwahrung besprochen und problematisiert.

Mitarbeiterinnen, Praktikantinnen und Ehrenamtliche müssen vor Arbeitsantritt und dann alle fünf Jahre ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen. Bei Vertragsunterzeichnung unterschreibt jede Kollegin die Selbstverpflichtungserklärung (siehe Anlage). Das Schutzkonzept wird als Anhang vom Arbeitsvertrag den neuen Mitarbeiterinnen überreicht. Honorarmitarbeiterinnen 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.

### **3.3.4 Fortbildung und Supervision**

Die Auseinandersetzung mit den Inhalten des Schutzkonzepts ist Teil der internen Basisqualifizierung. Um neuen Mitarbeiterinnen 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 evtl. 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 Mitarbeiterinnen können konkret herangeführt werden.

Zudem qualifizieren sich alle Mitarbeiterinnen kontinuierlich weiter.

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 drei bis fünf 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 neue Supervisorin. Spätestens nach fünf Jahren findet jedoch in jedem Fall ein Wechsel der Supervisorin statt.

### **3.4 Vernetzung und Kooperation**

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

Die Mitarbeiterinnen 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 weiter entwickelt. Erkenntnisse aus Wissenschaft und Forschung fließen in diese Prozesse mit ein.

## 4 Umgang mit Verdacht, Grenzverletzungen/Gewalt

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 eine bestätigte sexualisierte Gewalthandlung handelt (siehe 4.1). 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 gut verschlossen, für Dritte unzugänglich aufbewahrt.

Der Interventionsplan ist allen Mitarbeiterinnen bekannt (sie waren in die Entwicklung mit einbezogen). Der Interventionsplan wird in jährlichen Konzeptsitzungen zum Schutzkonzept durchgesprochen, um ihn präsent zu halten und weiterzuentwickeln.

Die Mitarbeiterinnen brauchen Kenntnisse über den Verfahrensweg, denn im Fall einer Intervention ist ein hohes Maß an empathischem Eingehen auf die potentiell Betroffenen und andererseits ein sachliches und ruhiges Vorgehen erforderlich. Als Rahmen einer gelingenden Intervention sind Zeit und Möglichkeiten für Selbstreflexion entscheidend.

Das Team hat zwei Mitarbeiterinnen bestimmt (die Beschwerdemanagerinnen), die für die Organisation des Krisenmanagements verantwortlich sind. Diese beiden Mitarbeiterinnen regeln die Verfahren beim Umgang mit einem Verdacht (Interventionspläne). Sie sind speziell für diese Aufgaben geschult worden und sorgen dafür, dass die anstehenden Aufgaben wahrgenommen werden:

- Sicherung des Kindeswohls: Sicherheit der Betroffenen herstellen, Sicherheit für andere Klient\_innen/Teilnehmer\_innen herstellen, Information der Sorgeberechtigten, Information des Jugendamtes; Unterstützung der Betroffenen
- Fürsorge und Unterstützung der Mitarbeiterinnen: Unterstützung für die aufdeckende Kollegin, Unterstützung für das gesamte Team (zusätzliche Supervision)
- Krisenmanagement für die Einrichtung: Krise als Chance nutzen, offensiver Umgang mit der Krise
- Aufarbeitung innerhalb der Einrichtung
- ggf. Rehabilitationsmaßnahmen einleiten

Die beiden Mitarbeiterinnen sind auch dafür zuständig, eine Klärung bezüglich einer Unterscheidung im Sinne des folgenden Schemas herbeizuführen.



## 4.1 Verdacht, Grenzverletzungen/Gewalt durch Mitarbeiterinnen

### Vager Verdacht

Ein vager Verdacht liegt vor, wenn Gerüchte über Grenzüberschreitungen im Umlauf sind, komische Gefühle auftauchen, ein merkwürdiges oder bedenkliches Verhalten beobachtet wird bzw. Andeutungen durch Kolleginnen, Klient\_innen oder Teilnehmer\_innen gemacht werden. Es handelt sich meist um „kleine“ Grenzverletzungen bzw. um ein Verhalten, das als unfachlich bezeichnet werden kann.

Ein vager Verdacht wird ernst genommen und genau geprüft. Dazu wird der vorhandene Dokumentationsbogen genutzt (siehe Anhang). Dieser wird in einem ersten Schritt von den beiden vom Team bestimmten Mitarbeiterinnen besprochen. Ist das Verhalten, sind die Beobachtungen fachlich zu vertreten? Bei Unsicherheiten wird eine externe Fachberatung in Anspruch genommen.

Wenn der Verdacht sich als nicht haltbar erweist, werden keine weiteren Schritte im Interventionsplan unternommen. Jedoch folgen notwendige Schritte, um zukünftig das fachliche Verhalten der Mitarbeiterin und eine angemessene Grenzachtung zu gewährleisten. Diese bewegen sich im Spektrum zwischen einer klärenden Aussprache bis hin zur Dienstanweisung. Der gesamte Verlauf wird dokumentiert. Sollte sich die Verdachtsvermutung bestätigen, wird sie zum begründeten Verdacht.

### Begründeter Verdacht

Ein begründeter Verdacht liegt vor, wenn Klient\_innen/Teilnehmer\_innen von einem Übergriff berichten.

Maßnahmen zur Verdachtsklärung:

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 Betroffene und die zuständige Beschwerdemanagerin einzubeziehen. Gespräche werden in Ruhe und mit ausreichender Zeit geführt.

Zur Klärung tragen darüber hinaus Gespräche mit weiteren Beteiligten (Mitarbeiterinnen, andere Klient\_innen/Teilnehmer\_innen) bei. Die Gespräche werden dokumentiert und reflektiert.

Die zuständigen Verantwortlichen (Beschwerdemanagement) klären das Risiko einer Kindeswohlgefährdung ab, gegebenenfalls mit externer Fachberatung. Für die Sicherheit der Betroffenen wird gesorgt, so dass keine weiteren Übergriffe geschehen können.

Die Beschwerdemanagerinnen klären, ob noch andere Klient\_innen/Teilnehmer\_innen betroffen sein könnten. Deren Sicherheit wird hergestellt. Gerede über die Situation (auch unter den Mitarbeiterinnen), Bagatellisierungs- und Skandalisierungstendenzen werden

unterbunden. Unaufgeregte, sachliche Informationen und emotionale Hilfen, diese zu verstehen, einzuordnen und zu verarbeiten werden zur Verfügung gestellt.

Die beschuldigte Mitarbeiterin wird bis zur Klärung freigestellt. Der Vorstand wird informiert.

Die Sorgeberechtigten, gegebenenfalls gerichtlich bestellte/r Betreuer\_in werden informiert.

Das Team wird zum Zweck der Bewältigung durch sachliche Informationen unterstützt und hat die Möglichkeit, die Ereignisse durch Supervision oder andere externe Begleitung einzuordnen und zu verarbeiten.

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

Aufarbeitung eines ausgeräumten Verdachtes:

Der Fokus liegt hierbei auf Rehabilitationsmaßnahmen, die eine eindeutige Ausräumung des Verdachts beinhalten.

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 beschuldigte Mitarbeiterin gilt es, ihre Arbeitsfähigkeit und die Vertrauensbasis des Kollegiums wieder herzustellen. Auch das Vertrauen unter den anderen Mitarbeiterinnen muss wieder hergestellt und die Basis für weitere professionelle Zusammenarbeit neu entwickelt werden. Der Rehabilitationsprozess läuft unter supervisorischer Begleitung. Er wird abgeschlossen mit einem Mitarbeiterinnengespräch. Der Verlauf und die einzelnen Schritte werden dokumentiert.

Aufarbeitung eines Vorfalls: siehe erhärteter Verdacht.

Wenn sich der begründete Verdacht durch die Klärung bestätigt und eine zweifelsfreie Gewalthandlung vorliegt, geht es um einen erhärteten Verdacht.

### Erhärteter Verdacht

Ein erhärteter Verdacht liegt vor, wenn sich ein begründeter Verdacht durch die Klärung bestätigt oder es direkte oder indirekte Nachweise gibt. Das könnten sein: Täter\_in wurde bei der konkreten Handlung beobachtet, Täter\_in hat Grenzüberschreitungen bestätigt, Fotos oder andere Bildaufnahmen liegen vor.

Die Beschwerdemanagerinnen klären, ob noch andere Klient\_innen/Teilnehmer\_innen betroffen sein könnten.

Der Schutz und die Sicherheit der Betroffenen wird gewährleistet, z. B. kein Kontakt zur Täterin, Schutz von typischen Dynamiken (Bagatellisierung, Dramatisierung).

Zusätzliche fachliche Unterstützung für die Betroffene/n zur Verarbeitung der Ereignisse wird erwogen.

Es findet ein Personalgespräch durch mindestens zwei Mitarbeiterinnen und eine Vertreterin des Vorstands mit der beschuldigten Mitarbeiterin statt.

Die Durchführung arbeitsrechtlicher Maßnahmen und weiterer Maßnahmen wie sofortige Beurlaubung, Haus- und Umgangsverbot werden eingeleitet.

Die Unterstützung durch eine Rechtsberatung wird in Anspruch genommen.

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

An das Interventionsverfahren schließt die Aufarbeitung des Vorfalls in der Einrichtung an, z.B. durch eine erneute Risikoanalyse und durch Einzel- und Teamsupervision.

## 4.2 Grenzverletzungen/Gewalt durch Klient\_innen/Teilnehmer\_innen an Mitarbeiterinnen

Möglich sind auch Grenzverletzungen durch Klient\_innen im Beratungskontext: Diese werden von der Mitarbeiterin dokumentiert und in einem ersten Schritt in das Beratungsteam eingebracht, dort interviert 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 Mitarbeiterin ein Gespräch mit der Klientin. 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 Grenzachtung auch in Richtung der Fachkräfte eine notwendige Voraussetzung, um Angebote durchführen zu können. Sollte es zu Grenzüberschreitungen kommen, wird das Angebot unterbrochen. Die Anleiterin berät sich in einem ersten Schritt mit der zweiten Kollegin. Wenn dies die Wahrnehmung bestätigt, gilt das Angebot als beendet.

## 4.3 Grenzverletzungen/Gewalt unter den 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 Anleiterinnen wahrgenommen werden, gilt es sofort aufzugreifen und zu bearbeiten

In der Prävention wird das Konzept „Beschwerde, Krisenprävention und Krisenintervention“ eingebracht, das sich auch auf Punkt 4.4 bezieht (siehe Anhang).

#### 4.4 Grenzverletzungen durch Externe

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

## 5 Schlusswort

Die Entwicklung und die Implementierung eines Schutzkonzeptes sind wichtige und unabdingbare Schritte in Einrichtungen und Institutionen. Implementierung bedeutet nicht nur, dass die Mitarbeiterinnen 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.

## Literatur

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

Anhang 1: Verhaltenskodex

Anhang 2: Flyer: Allgemeine Informationen

Anhang 3: Flyer für Mädchen (Prävention)

Anhang 4: Beschwerdemöglichkeiten für Ratsuchende gegenüber Beraterinnen/Therapeutinnen

Anhang 5: Selbstreflexionsbogen

Anhang 6: Konzept „Beschwerde, Krisenprävention und Krisenintervention“

Anhang 7: Vereinbarungen – für Präventionsveranstaltungen

## Anhang 1: Verhaltenskodex

### **Verhaltenskodex zur Prävention sexualisierter Gewalt'**

für die Mitarbeiter\_innen 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, sexuellen Missbrauch und sexualisierte Gewalt zu verhindern.
4. Wir gestalten die Beziehungen zu den Jugendlichen transparent, in positiver Zuwendung und gehen verantwortungsbewusst mit Nähe und Distanz (professionelle Abstinenz) um. Individuelle Grenzen der Ratsuchenden werden von uns unbedingt respektiert. Dies bezieht sich insbesondere auf Körperkontakt und persönliche Schamgrenzen.
5. In unserer Rolle und Funktion als Mitarbeiterinnen 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.

.....

Datum

.....

Unterschrift Mitarbeiterin

Anhang 2: Flyer - Allgemeine Informationen

**(derzeit in Überarbeitung, Stand Juni 2021)**

Anhang 3: Flyer für Mädchen

**(derzeit in Überarbeitung, Stand Juni 2021)**

Anhang 4: Flyer für Erwachsene

**(derzeit in Überarbeitung, Stand Juni 2021)**



## Anhang 5: Selbstreflektion in Verdachtsmomenten

### Bogen zur Selbstreflektion in Verdachtsmomenten

1. Persönliche Daten des betroffenen Mädchens/Frau oder Jungen (Vorname, Alter, ...), Name der betroffenen Mitarbeiterin
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 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.  
  
(Es ist hilfreich, in einem ersten Schritt auszusprechen, was Sie beschäftigt und beunruhigt und in einem zweiten Schritt eine Trennung von tatsächlichen Beobachtungen und Vermutungen, Interpretationen und Fantasien vorzunehmen.)  
  
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\_in/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 6: 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, sexualisiertem Verhalten unter oder gegenüber Schülerinnen und Schülern finden oftmals längere Klärungsgespräche im Rahmen

der Schulprojekte 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, die prinzipiell strafrechtlich relevanten 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 interventives 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, die 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 angesprochen werden soll?
- Bei Beschwerden gegen Klassenlehrkräfte kann es hilfreich sein, eine weitere Vertrauensperson der Mädchen einzubeziehen. Wer könnte das sein?

Anmerkung:

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, zum Beispiel:
  - 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:

- Was stört mich?
- Was wünsche ich mir?
- 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-Mail-Adresse), 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 7: 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 Mitarbeiterinnen und Honorarkräfte von Allerleirauh haben Schweigepflicht, d. h. sie geben persönliche Informationen nicht an Dritte weiter (Ausnahme: Gefahr der Selbst-, Fremd- bzw. Kindeswohlgefährdung)

Dies 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