

SCHUTZKONZEPT

des Vereins Rückenwind e.V. und der
Fachberatungsstelle Rückenwind

(Stand 2023)

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	3
2	Leitbild.....	4
3	Bestandsaufnahme: Eine Risikoanalyse	5
3.1	Risiko- und Schutzfaktoren auf der Ebene der Ratsuchenden	5
3.2	Risiko- und Schutzfaktoren auf der Ebene der Beraterin.....	6
3.3	Risiko- und Schutzfaktoren auf der Ebene der Präventionsarbeit gegen sexualisierte Gewalt	7
3.4	Risiko- und Schutzfaktoren auf der Ebene der einrichtungsspezifischen Strukturen	7
3.5	Risiko- und Schutzfaktoren auf der Ebene des Vorstandes	8
3.6	Risiko- und Schutzfaktoren auf der Ebene des Vereins	9
3.7	Risiko- und Schutzfaktoren auf der Ebene der Beschäftigten	10
4	Interventionsplan.....	11
4.1	Umgang mit vager Vermutung.....	12
4.2	Umgang mit begründetem Verdacht.....	12
4.3	Umgang mit erhärtetem Verdacht.....	12
5	Anlagen.....	13
	Anlage 1 Verhaltenskodex	
	Anlage 2 Selbstauskunftserklärung	
	Anlage 3 Meinungskärtchen	
	Anlage 4 Dokumentation „Vermutung, Beschwerde, Verdacht“	
	Anlage 5 Dokumentation „Anregung, Ideen“	

1 Einleitung

Eine kleine Gruppe engagierter Frauen gründete 1990 den gemeinnützigen *Verein gegen sexuellen Missbrauch an Kindern und Frauen Helmstedt*. Anfang 1996 wurde unter dieser freien Trägerschaft eine Beratungsstelle ins Leben gerufen. Sie ist bis heute eine verlässliche Anlaufstelle für Menschen, die sexualisierte Gewalt erleiden mussten. Inzwischen heißt diese Fachberatungsstelle *Rückenwind*.

Die unterschiedlichen Arbeitsfelder, die grundlegende Beratungshaltung und die leitenden Prinzipien der Beratungsarbeit werden in der separat einsehbaren Konzeption der Beratungsstelle ausführlich erläutert.

Von sexualisierter Gewalt betroffene Menschen dürfen in ihrer Not nicht allein gelassen werden. Sie sind auf behutsame, niedrigschwellige und fachkompetente Hilfe angewiesen. Mehr noch: Sie haben ein Recht darauf, ganz besonderen Schutz zu erfahren.

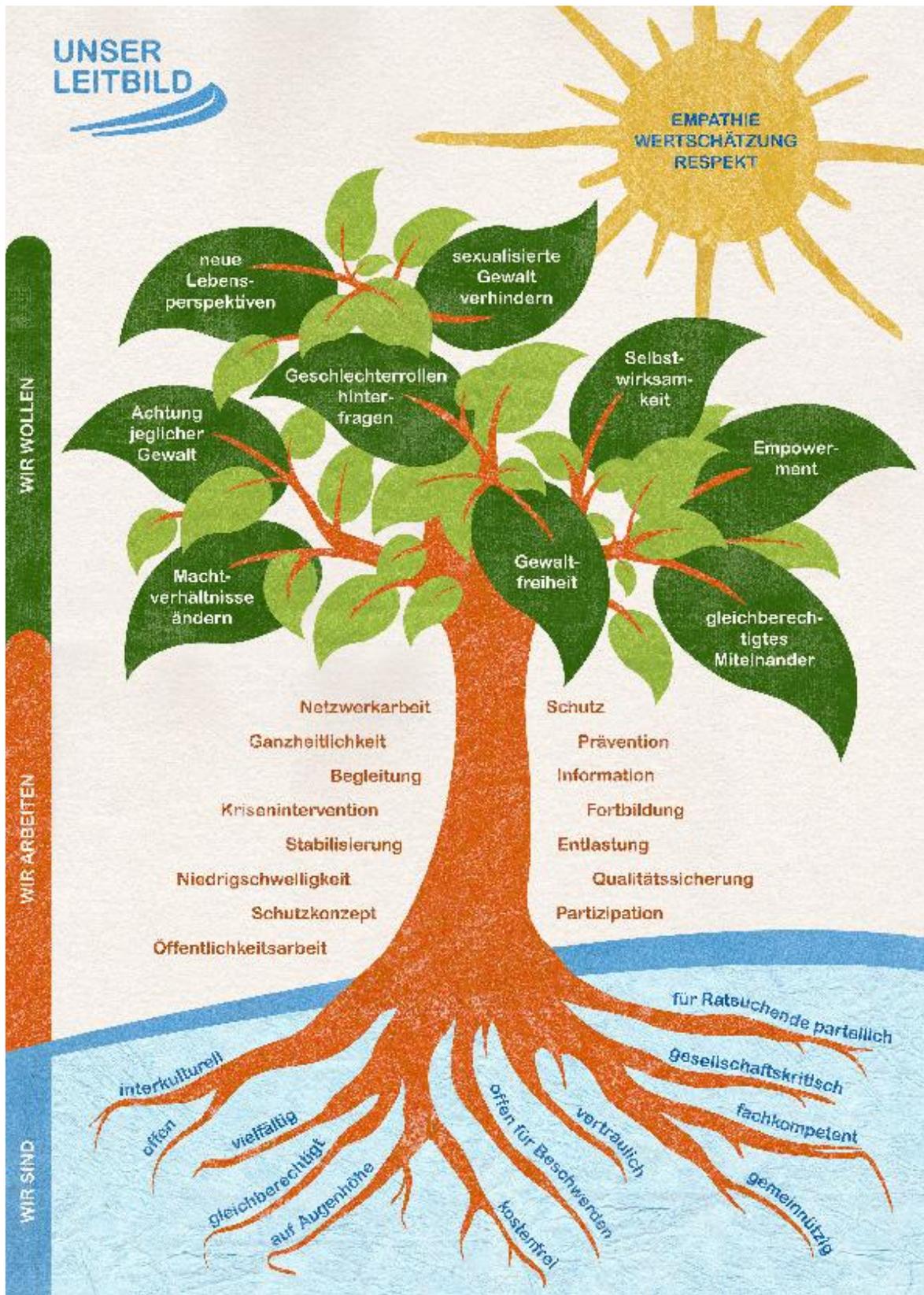
Jeder Mensch hat ein Recht auf Gewaltfreiheit – Gewaltausübung ist keine Privatsache, sondern eine Menschenrechtsverletzung! Dennoch ist Gewaltausübung in jeder Lebenssituation möglich, auch in einer Beratungsstelle gegen sexualisierte Gewalt.

Uns ist es wichtig, anhand einer ausführlichen Risikoanalyse mögliche Schwachstellen und Gefahrenpotentiale in der Vereins- und in der Beratungsarbeit aufzudecken, Gelegenheitsstrukturen für einen Machtmissbrauch zu identifizieren und soweit wie möglich zu entkräften. Was wäre, wenn tatsächlich etwas passieren würde? Auch hierfür wurde ein Interventionsplan entwickelt, der angemessene, konkrete Handlungsschritte festlegt.

Mit Unterstützung der Präventionsexpertinnen Sonja Blattmann und Karin Derks vom MuT-Zentrum wurde das vorliegende, über Monate hinweg im Team intensiv erarbeitete umfassende Schutzkonzept erstellt. Das Schutzkonzept ist ein Bestandteil des Qualitätsmanagements.

Wir werden regelmäßig überprüfen, ob es einer Anpassung des Schutzkonzeptes bedarf.

2 Leitbild



3 Bestandsaufnahme: Eine Risikoanalyse

Welche Strukturen und Besonderheiten der Beratungsstelle Rückenwind bergen besondere Risiken für einen Machtmissbrauch?

Unser Ziel ist es, das Risiko für das Erleben aller denkbaren Formen der Gewalt - sowohl für Ratsuchende als auch für Mitarbeitende - so weit wie möglich zu minimieren und sicherzustellen, dass bei nicht tolerablen Vorfällen unserem Leitbild entsprechend reagiert wird.

Eine auf unsere nachdrückliche Fürsorgepflicht basierende Risikoanalyse, die auch Schutzfaktoren berücksichtigt, erfolgt hierbei auf unterschiedlichen Ebenen.

3.1 Risiko- und Schutzfaktoren auf der Ebene der Ratsuchenden

Menschen, die teilweise schwerste Formen der sexualisierten Gewalt erlebt haben, suchen die Beratungsstelle Rückenwind auf. Es sind Klient*innen aller Altersstufen, mit unterschiedlichen kulturellen Hintergründen, mit und ohne Behinderungen und jeglichen Geschlechts.

Nicht selten haben direkt betroffene Menschen Probleme, eigene Bedürfnisse wahrzunehmen und Grenzen zu setzen. Trauma- und Traumafolgestörungen erfordern ein empathisches, teilweise alters- und entwicklungsangemessenes Vorgehen und eine besondere Rücksichtnahme. Die Vulnerabilität, erneut Opfer von Grenzüberschreitungen oder Gewalt zu werden, ist deutlich erhöht. Gleichzeitig ist Ratsuchenden oft bewusst, dass ein sie betreffendes Fehlverhalten durch Mitarbeitende der Beratungsstelle Rückenwind für Außenstehende als „unglaublich“ eingestuft werden könnte.

Die Beratung ist grundsätzlich freiwillig und orientiert sich an den Bedürfnissen und dem Selbstbestimmungsrecht der Klient*innen. Sie haben ein Recht auf diese vertrauliche und auf Wunsch anonyme Unterstützung und können jederzeit Vertrauenspersonen mitbringen.

Zu Beginn jeder Beratung findet eine Auftragsklärung statt, bei der die Ratsuchenden Bedürfnisse, Hoffnungen und Befürchtungen zum Ausdruck bringen können. Die Grenzen der Beratung sind definiert und werden klar benannt.

Angesichts dieser Konstellationen sind eine reflektierte, parteiliche Haltung der Beratenden und ein gut erarbeitetes, beständig fortentwickeltes Schutzkonzept ein wichtiger Schutzfaktor. Eine hohe Sensibilisierung hinsichtlich diskriminierenden und gewalttätigen Verhaltens auf verbaler und nonverbaler Ebene und eine gegenseitige respektvolle Haltung sind grundlegend. Hierzu gehört auch, dass beispielsweise private und sexuell motivierte Kontakte zu unterlassen sind.

Weitere Zielgruppen der Beratung sind Fachkräfte unterschiedlicher Professionen, Angehörige und Menschen, die mit dem Thema sexualisierte Gewalt konfrontiert werden.

Ratsuchende müssen frühzeitig über ihr Beschwerderecht und die diesbezüglichen Wege aufgeklärt werden. Meinungskärtchen (s. Anlage 3) dienen der Konfliktklärung und können an interne oder externe Ansprechpersonen gerichtet werden. Die Meinungskärtchen liegen im Erdgeschoss aus und können in den Briefkasten daneben eingeworfen werden. Eine Online Version steht ebenfalls zur Verfügung.

Beschwerden werden dokumentiert und es erfolgt eine Einordnung (s. Interventionsplan sowie Anlage 4). Eine Klärung und Rückmeldung an die sich Beschwerenden erfolgt innerhalb von vier Wochen.

Anonyme Beschwerden werden nicht entgegengenommen.

3.2 Risiko- und Schutzfaktoren auf der Ebene der Beraterin

Ziel ist es, Betroffenen empathisch und non-direktiv zur Seite zu stehen. Ein echtes, vertrauliches und professionell ausgerichtetes Beziehungsangebot ist dabei unabdingbar.

Sexualisierte Gewalt unterliegt häufig interpersonellen Dynamiken. Viele Klient*innen befinden sich beispielsweise in von außen betrachtet sehr schwierigen, manchmal sogar unerträglichen Lebenssituationen. Berater*innen müssen entsprechend reflektiert mit Mitgefühl (Gefahr von übermäßiger Verantwortungsübernahme, idealisierte „Retterin“ etc.) oder Tendenzen zum Eigenschutz (etwa Bagatellisieren oder ungewöhnliche Gewalterlebnisse in Frage stellen) umgehen.

Im Beratungskontext entsteht infolge des einseitigen Wissens um die Nöte und Gewalt- bzw. Lebenserfahrungen der Klient*innen zwangsläufig ein Machtungleichgewicht. Gespräche finden größtenteils unter vier Augen statt, es gibt somit kaum Zeug*innen des Geschehens. Unter dem Deckmantel therapeutischer Absichten laufen Ratsuchende Gefahr, dass ihnen unangenehme oder brisante Informationen entlockt werden, die für die Beratung nicht zielführend sind.

Typische Prozesse (etwa Übertragungsphänomene, eigene Grenzen wahrnehmen) müssen von der Beraterin regelmäßig supervisorisch besprochen werden können. Die Einhaltung der diesbezüglichen Standards (z. B. regelmäßige Fortbildung, Supervision, interdisziplinäre Netzwerk- und Öffentlichkeitsarbeit) sichert die Qualität der Beratungsarbeit.

3.3 Risiko- und Schutzfaktoren auf der Ebene der Präventionsarbeit gegen sexualisierte Gewalt

Regelmäßig werden Präventionsveranstaltungen an Schulen und Kindertageseinrichtungen angeboten, ebenso erfolgen Informationsveranstaltungen und themenzentrierte Vorträge.

Im Sinne eines Schutzes vor möglichen Täter*innen erfolgt bei der Hinzuziehung externer Präventionsexpert*innen eine verantwortungsbewusste Auswahl.

Die Absprachen für diese Veranstaltungen müssen klar strukturiert sein und werden im Vorfeld mit den Veranstalter*innen besprochen. Passende Räumlichkeiten und Rahmenbedingungen werden anhand einer Checkliste ausgesucht und gegebenenfalls besichtigt. Der Verein Rückenwind e. V. erwartet eine qualifizierte Nachbereitung in Form eines zielgruppenspezifischen Feedbacks. Vertreter*innen des Vereins geben selbstverständlich ebenfalls eine entsprechende Rückmeldung an die Präventionsexpert*innen.

Die Teilnahme an diesen Veranstaltungen sollte freiwillig und von gegenseitigem Respekt geprägt sein (beispielsweise keine Duldung von Grenzverletzungen untereinander). Die pädagogischen Fachkräfte der Einrichtung müssen über die Inhalte informiert sein. Die Anwesenheit einer Ansprechperson mit pädagogischer Qualifikation ist unabdingbar. Auch Vertreter*innen des Vereins / des Vorstands sollten anwesend sein.

Ist im Rahmen von Veranstaltungen mit Irritationen oder aversiven Reaktionen zu rechnen, werden Schutzmaßnahmen bedacht (Vorstand anwesend, evtl. Polizei informieren etc.). Um Transparenz herzustellen, werden eventuelle Drohmails o.ä. veröffentlicht.

Kosten für Präventions- und Informationsveranstaltungen werden zum größten Teil von den Einrichtungen getragen. Bei solchen Veranstaltungen werden Informationen über die Einrichtungskultur der Beratungsstelle nach außen transportiert. Zur Evaluation erwartet der Vorstand Rückenwind e.V. ein zielgruppenspezifisches Feedback.

3.4 Risiko- und Schutzfaktoren auf der Ebene der einrichtungsspezifischen Strukturen

Seit der Gründung der Beratungsstelle (1996) steht infolge fehlender finanzieller Mittel und trotz zahlreicher Änderungsbemühungen lediglich eine Psychologin für die Beratung und Entlastung der Ratsuchenden zur Verfügung. Es fehlt somit ein kollegialer Austausch sowie eine Vertretung in Urlaubszeiten, die Arbeit erfolgt eigenständig und mit einem hohen Maß an Eigenverantwortung (viele autonome Entscheidungen, Selbstverwaltung, wenig Transparenz).

Ein gemeinsam erarbeitetes Konzept für die Beratungsstelle gibt verbindlich Aufschluss zu allen programmatischen Fragestellungen (Beratungsprinzipien, Qualitätsmanagement, Gestaltung der Beratungsarbeit u. ä.) Die Arbeit der Beraterin wird durch den Vorstand und in Mitgliederversammlungen kritisch geprüft. Ebenso wird jährlich dem Land Niedersachsen und dem Landkreis Helmstedt ein detaillierter Tätigkeitsbericht vorgelegt.

Die Beratungsstelle Rückenwind befindet sich im ersten Stock des Hauses der Diakonie. Ratsuchende beider Einrichtungen begegnen sich. Wir setzen uns mit Täter*innenstrategien auseinander und bemühen uns, in unseren räumlichen Gegebenheiten eine höchst mögliche Sicherheit für unsere Ratsuchenden zu bieten.

Die Ratsuchenden haben nach Wunsch die Möglichkeit, eine eigene Wartezone zu nutzen. Die Tür des Beratungsraumes kann zum Schutz der Privatsphäre nur von innen geöffnet werden, von außen wird ein Schlüssel benötigt. In der Beratungsstelle wurde ein Alarmknopf zum Schutz der Berater*in installiert.

3.5 Risiko- und Schutzfaktoren auf der Ebene des Vorstandes

Der Vorstand des Vereins Rückenwind setzt sich aus mindestens drei und höchstens acht Mitgliedern des Vereins zusammen, die von der Mitgliederversammlung jeweils für die Dauer von zwei Jahren gewählt werden. Zwei Personen aus diesem Kreis vertreten den Verein gemeinsam als Vorstandsvorsitzende gerichtlich und außergerichtlich.

Die Bereitschaft, im Vorstand des Vereins mitwirken zu wollen, wird sehr geschätzt. In Vorgesprächen findet ein Interessenabgleich zwischen dem amtierenden Vorstand und der Bewerberin oder dem Bewerber statt. So soll sichergestellt werden, dass potentiellen Vorstandsmitgliedern Ziele und Zwecke des Vereins bewusst sind, damit sie im Falle einer Wahl in den Vorstand auf Basis einer vertrauensvollen Zusammenarbeit entsprechend handeln.

Regelmäßige Vorstandssitzungen stellen sicher, dass ein kontinuierlicher Austausch stattfindet und anfallende Aufgaben, wie z. B. die Umsetzung von Beschlüssen der Mitgliederversammlung, zuverlässig erledigt werden. Entscheidungen werden demokratisch und partizipativ gefällt, die Ergebnisse der Sitzungen werden protokolliert.

Dem Vorstand ist bewusst, dass durch die besondere Situation (siehe Punkt 3.4) ein Machtgefälle entstehen kann. Die Arbeitsverträge thematisieren dieses Machtgefälle und regeln Rechte und Pflichten sowohl des Vorstandes als auch der Mitarbeitenden.

Dem Vorstand obliegt die Fürsorgepflicht für die Mitarbeitenden. Selbstfürsorge wird als 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 beim Verein Rückenwind e.V. klare

Regeln und Zuständigkeiten. Der Umgang mit hohen Arbeitsbelastungen wird regelmäßig sowohl von der Beraterin als auch im Vorstand reflektiert. Die Mitarbeiter*innen von Rückenwind e.V. sind gehalten, Verantwortung zu teilen, Aufgaben abzugeben, aufzuteilen und zu priorisieren, wenn sie nicht geleistet werden können. Regelmäßige Teamfachtage (mind. 1x pro Jahr) unter professioneller Anleitung durch externe Fachkräfte sollen dazu beitragen, dass Ziele definiert, Ressourcen ermittelt und Belastungen angesprochen werden können. In jährlich stattfindenden Mitarbeiter*innengesprächen werden spezifische Inhalte angesprochen und Bedarfe ermittelt.

3.6 Risiko- und Schutzfaktoren auf der Ebene des Vereins

Der Verein Rückenwind unterstützt Menschen, die direkt oder indirekt von sexualisierter Gewalt betroffen sind. Zu diesem Zweck unterhält er die Fachberatungsstelle Rückenwind in Helmstedt. Ein weiterer Schwerpunkt der Vereinsarbeit ist die Organisation von Informations- und Präventionsangeboten für Betroffene, Fachkräfte, Einrichtungen und andere Interessierte.

Rückenwind e. V. verfolgt ausschließlich gemeinnützige Zwecke. Menschen, die sich in diesem Sinne im Verein engagieren wollen, sind herzlich willkommen und können sich über ein Formular auf der Homepage von Rückenwind e. V. aufnehmen lassen. Dabei können sie zwischen einer aktiven und einer passiven Mitgliedschaft wählen. Das Aufnahmeformular verweist auf die Tatsache, dass die Mitgliedschaft im Verein uneigennützig sein muss.

Alle aktiven Vereinsmitglieder unterschreiben den Verhaltenskodex.

Mindestens einmal pro Jahr findet eine Mitgliederversammlung statt. Alle Mitglieder erhalten eine fristgerechte Einladung, mit der gleichzeitig die Tagesordnung bekanntgegeben wird. Jedes Mitglied kann Anträge zur Tagesordnung stellen, die dann im Rahmen der Versammlung diskutiert und ggf. zur Abstimmung gebracht werden. Die Mitgliederversammlung als oberstes Vereinsorgan bietet aktiven und passiven Mitgliedern die Möglichkeit, die Vereinsarbeit maßgeblich mitzugestalten.

In jeder Gemeinschaft kann es zu Konflikten und Unstimmigkeiten kommen. Im Verein Rückenwind e.V. werden diese thematisiert und lösungsorientiert bearbeitet. Wenn dabei ein schwerwiegender Vertrauensverlust entsteht oder Mitglieder gegen Ziele und Interessen des Vereins schwer oder wiederholt verstoßen, kann der Vorstand das betreffende Mitglied ausschließen. Zuvor wird dem Mitglied die Gelegenheit zu einer Stellungnahme gegeben. Über einen evtl. Widerspruch entscheidet die Mitgliederversammlung.

3.7 Risiko- und Schutzfaktoren auf der Ebene der Beschäftigten

Die strukturellen Gegebenheiten der Beratungsstelle (s. 3.4 und 3.5.) erfordern eine besondere Sorgfalt bei der Personalauswahl. Sowohl die dauerhaft Beschäftigten (Beraterin, Verwaltungskraft), als auch zeitweise Mitarbeitende wie Praktikant*innen oder externe Kooperationspartner*innen müssen angesichts des sensiblen Einsatzbereiches zwingend über eine hohe fachliche und persönliche Eignung verfügen. Wird eine Stelle ausgeschrieben, informiert bereits die Ausschreibung über das Schutzkonzept der Beratungsstelle sowie über die daraus resultierenden Anforderungen an Haltung, Fachlichkeit und Eignung.

Das Bewerbungsgespräch wird von zwei Vorstandsmitgliedern und der Beraterin gemeinsam geführt. Ziel des Gespräches ist es, einen Eindruck von den Sozial-, Persönlichkeits- und Fachkompetenzen zu gewinnen. Eigenschaften wie Teamfähigkeit, Belastbarkeit oder Kommunikationsfähigkeit sollen dabei ebenso erkennbar werden wie die Haltung zu Themen wie Umgang mit Nähe und Distanz, Partizipation oder zum Verhaltenskodex der Beratungsstelle. Während der Probezeit findet ein klärendes Mitarbeiter*innengespräch statt.

Bewerber*innen, die nach §72a SGB VIII einschlägig vorbestraft sind, sowie Personen, die den Verhaltenskodex nicht unterschreiben, werden nicht eingestellt.

Alle aktiv Mitarbeitenden müssen vor Beginn ihrer Tätigkeit ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen, dass alle fünf Jahre erneuert werden muss. Verantwortlich für das Einholen des Führungszeugnisses und dessen Einsichtnahme sind die Vorstandsvorsitzenden.

Zum Schutz aller Personen, die durch die Beratungsstelle betreut werden, sowie der Mitarbeitenden selber, werden auch Kooperationspartner*innen (z.B. externe Präventionsexpert*innen) vor einer Zusammenarbeit durch das Einholen von Informationen (z. B. Internetrecherchen, Empfehlungen) auf ihre fachliche Eignung überprüft. Auch sie müssen in Abhängigkeit zur Art und Intensität der Kontakte zu Kindern und Jugendlichen ein erweitertes Führungszeugnis nachweisen.

Die Arbeit in der Beratungsstelle erfordert ein hohes Maß an Professionalität und Belastbarkeit. Aus diesem Grund hat die Personalentwicklung für den Verein Rückenwind e.V. einen besonders hohen Stellenwert. Anlassbezogene Mitarbeiter*innengespräche und ein ausführliches Mitarbeiter*innenjahresgespräch thematisieren nicht nur den Schutz vor (sexualisierter) Gewalt, sondern auch Aspekte wie Über- und Unterforderung, das Handeln in Grenzsituationen, die Zusammenarbeit im Team und mit dem Vorstand. In einem reflektierenden Gespräch wird ein Feedback gegeben, persönliche Standpunkte werden vertreten und Absprachen getroffen. Ziel ist es, dass sowohl Mitarbeitende als auch der Vereinsvorstand als Arbeitgeber*in Bedürfnisse und Bedarfe zum Ausdruck bringen können, die erforderlichen Ressourcen ermitteln und bereitstellen.

Eine kontinuierliche fachliche Weiterentwicklung, z.B. durch die Teilnahme an Fortbildungen, fordert und fördert der Vorstand im Rahmen der personellen und finanziellen Möglichkeiten. Weitere Instrumente zur Förderung und Entlastung (Supervision, Coaching, Konfliktmanagement) der Mitarbeitenden werden regelmäßig oder bei Bedarf eingesetzt.

Von unseren Kooperationspartner*innen erwarten wir die Bereitschaft, sich im Rahmen eines Reflexionsgespräches über die Inhalte und die Durchführung ihres Angebotes mit Vertreter*innen des Vorstandes und der Beraterin auseinanderzusetzen.

Gelegentlich möchten Ratsuchende ihren Dank und ihre Wertschätzung in Form von Geschenken zum Ausdruck bringen. Alle Mitarbeitenden sind zu einem transparenten und hinterfragenden Umgang mit Geschenken verpflichtet. Kleine Aufmerksamkeiten, etwa zum Abschied oder zu Weihnachten, dürfen angenommen werden. Kleinere Geldgeschenke werden dem Vorstand gemeldet und der Spendenkasse zugeführt. Geschenke von unangemessenem Wert (über 20,00 €) werden nicht angenommen.

Mitarbeitende, die ihre Pflichten wiederholt, schwerwiegend und oder fahrlässig missachten, müssen mit arbeitsrechtlichen Konsequenzen rechnen. Diese reichen von einer Korrekturvereinbarung über eine Abmahnung bis hin zur fristgerechten oder fristlosen Kündigung.

4 Interventionsplan

Der Schutz gegen Machtmissbrauch und gegen jedwede Form der Gewalt gegenüber Ratsuchenden und Mitarbeiter*innen hat für uns oberste Priorität. Wir möchten dabei transparent vorgehen und Vorkommnisse auch gegenüber der Öffentlichkeit nicht unter den Teppich kehren. Unser Handeln ist geprägt von einem sachlich orientierten, reflektierten Vorgehen sowie Empathie gegenüber den möglichen Betroffenen.

Meldungen sollen innerhalb von vier Wochen aufgeklärt bzw. zu einem Abschluss gebracht werden. Wenn sich ein Verdacht bestätigt, werden Konsequenzen folgen. Um Klarheit über die Verfahrenswege zu schaffen, haben wir in Anlehnung an das Schutzkonzept der Fachberatungsstelle Allerleirauh (2018) einen Leitfaden entwickelt, der zunächst eine Einordnung der Geschehnisse erleichtern und anschließend die Vorgehensweisen präzisieren soll.

Das Krisenmanagement wird von der Beschwerdestelle in Kooperation mit dem Vorstand und bei Bedarf durch die Unterstützung externer Fachberater*innen geleitet. Alle relevanten Informationen und Entscheidungen zum weiteren Vorgehen werden grundsätzlich sorgfältig dokumentiert und gewissenhaft aufbewahrt. Sind Mitarbeitende selbst von Grenzverletzungen und Übergriffen betroffen, können Vorfälle zunächst im Rahmen der Supervision bzw. direkt mit dem Krisenmanagement besprochen werden.

4.1 Umgang mit vager Vermutung

Von einer vagen Vermutung ist auszugehen, wenn beispielsweise Gerüchte auftauchen, nicht zu erwartendes Verhalten oder leichte Grenzverletzungen beobachtet oder angenommen werden. Das Krisenmanagement sammelt und dokumentiert alle relevanten Informationen und ordnet ein, inwieweit Handlungsbedarf besteht.

Erweist sich eine vage Vermutung als nicht begründet, sind keine weiteren Schritte notwendig. Wenn sich Hinweise erhärten oder bestätigen, entsteht ein begründeter Verdacht.

4.2 Umgang mit begründetem Verdacht

Wird über einen erfolgten Übergriff berichtet oder wird dieser beobachtet, werden alle diesbezüglichen Informationen sorgfältig dokumentiert. Es findet ein Gespräch zwischen dem Krisenmanagement und der/den unmittelbar Betroffene(n) statt. Dabei ist vorrangig der Schutz der Betroffenen sicherzustellen.

Beschuldigte Mitarbeitende sind bis zur Klärung des Sachverhaltes freizustellen, ggf. sind Sorgeberechtigte oder rechtliche Betreuer*innen zu informieren. Der begründete Verdacht wird sachlich und möglichst unter Einbezug externer Unterstützung reflektiert eingeordnet.

Wenn ein begründeter Verdacht eindeutig ausgeräumt werden kann, sind Verdächtige allen Beteiligten gegenüber angemessen zu rehabilitieren (evtl. mit supervisorischer Begleitung). Bestätigt sich ein begründeter Verdacht - ist also eindeutig eine Form der Gewalt bzw. eines Machtmissbrauchs identifizierbar - dann wird dieser zu einem erhärteten Verdacht.

4.3 Umgang mit erhärtetem Verdacht

Hier gilt ein begründeter Verdacht als bestätigt. So können etwa Nachweise sichergestellt werden, oder es liegen direkt beobachtete, klar abzulehnende Handlungen vor. Zur Sicherheit der Betroffenen wird jegliche Kontaktaufnahme seitens der Beschuldigten untersagt. Für Betroffene werden umgehend stabilisierende, die Verarbeitung des Geschehens erleichternde Maßnahmen eingeleitet.

Nach einer Rechtsberatung erfolgen arbeitsrechtliche Maßnahmen. Unter Beteiligung und Berücksichtigung der Interessen der Betroffenen wird darüber entschieden, ob strafrechtliche Konsequenzen einzuleiten sind. Die Öffentlichkeit wird informiert.

Sind Mitarbeitende selbst betroffen, werden auch diese bestmöglich geschützt (Kontaktabbruch, rechtliche Schritte wie Näherungsverbote, Strafanzeige u. ä. werden geprüft). Die abschließende Aufarbeitung von Vorfällen ist ein wesentlicher Bestandteil des Interventionsplans.

5 Anlagen

Anlage 1	Verhaltenskodex
Anlage 2	Selbstauskunftserklärung
Anlage 3	Meinungskärtchen
Anlage 4	Dokumentation „Vermutung, Beschwerde, Verdacht“
Anlage 5	Dokumentation „Anregung, Ideen“

Verhaltenskodex für alle Mitarbeitenden der Beratungsstelle und des Vereins Rückenwind e. V.

Seit seiner Gründung im Jahr 1990 setzt sich der gemeinnützige Verein Rückenwind dafür ein, Maßnahmen zum Schutz vor sexualisierter Gewalt und deren Folgen zu entwickeln bzw. durchzuführen. Die vom Verein getragene gleichnamige 1996 gegründete Fachberatungsstelle bietet ein verlässliches und im Landkreis Helmstedt gut etabliertes Beratungsangebot für direkt von sexueller Gewalt betroffene Menschen und ihre Unterstützer*innen sowie für Fachkräfte und andere am Thema interessierte Personen.

Menschen, die zu uns kommen, sollen sich sicher fühlen. Wir übernehmen aktiv die Verantwortung für eine Kultur der Wertschätzung, Achtsamkeit und Transparenz. Aufgrund der Ergebnisse einer Risikoanalyse werden nachfolgend Regelungen für Situationen vereinbart, die Handlungssicherheit bieten sollen und dabei helfen, Machtmissbrauch zu verhindern.

Dieser Verhaltenskodex basiert auf der Verantwortung für das Wohl der Ratsuchenden und aller Mitarbeiter*innen innerhalb und außerhalb der Beratungsstelle. Alle Mitarbeitenden verpflichten sich verbindlich, den Verhaltenskodex einzuhalten. Diese Selbstverpflichtung gilt für angestellte und ehrenamtliche Mitarbeitende sowie für Praktikant*innen und Beschäftigte auf Honorarbasis.

- Wir achten die individuelle Persönlichkeit und die Würde der Ratsuchenden und aller Mitarbeiter*innen und legen großen Wert auf einen gegenseitig schätzenden, respekt- und vertrauensvollen Umgang.
- Wir lehnen jegliche Form von respektlosem und gewalttätigem Verhalten ab. Gegen sexistische, diskriminierende und gewalttätige verbale oder nonverbale Inhalte beziehen wir Stellung. Abwertende Handlungsweisen werden von uns nicht toleriert.
- Wir verpflichten uns, eine klare Position zu beziehen, um im Rahmen unserer Arbeit Grenzverletzungen und physische, psychische und sexualisierte Gewalt zu verhindern.

- Wir gestalten Beziehungen zu den Beteiligten transparent und in vertrauensvoller, positiver Zuwendung. Der verantwortungsvolle, angemessene und achtsame Umgang mit Nähe und Distanz hat oberste Priorität. Dazu gehört, dass die persönliche Intimsphäre respektiert wird. Körperkontakt findet nicht statt (Ausnahme: nach vorherigen Absprachen, etwa Dissoziationsstopp u. ä.).
- Der Inhalt der Beratungsgespräche ist geschützt und unterliegt der Geheimhaltung.
- Wir sind uns bewusst, dass wir als Mitarbeitende der Beratungsstelle Rückenwind eine besondere Vertrauens- und Autoritätsstellung innehaben. Aus diesem Grund verbieten sich sexuell motivierte Kontakte zu den Ratsuchenden, die ggf. entsprechende disziplinarische und strafrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen.
- Private und geschäftliche Beziehungen zu den Klient*innen werden ebenfalls nicht toleriert. Gegenseitige persönliche Geschenke finden im Sinne der Gleichbehandlung aller Ratsuchenden und zur Vermeidung von Abhängigkeitsverhältnissen nicht statt.
- Bei aller Sorgfalt sind Fehler nicht auszuschließen. Ein offener, lösungsorientierter Umgang und die Thematisierung und selbstkritische Reflektion von Verhalten sind uns sehr wichtig. Kritik und Beschwerden werden bereitwillig angenommen und bearbeitet.
- Unsere Arbeit wird regelmäßig professionell angeleitet reflektiert (Supervision, Intervention).
- Stetige Fortbildung und Netzwerkarbeit sind für uns selbstverständliche Bestandteile unserer Arbeit.

Ich stimme diesem Verhaltenskodex zu und verpflichte mich, ihn gewissenhaft zu befolgen.

Datum, Unterschrift



Selbstauskunftserklärung

Name, Vorname

Geburtsdatum

In Ergänzung des von mir vorgelegten erweiterten Führungszeugnisses versichere ich, dass ich nicht wegen einer Straftat im Zusammenhang mit sexualisierter Gewalt rechtskräftig verurteilt worden bin und auch insoweit kein Ermittlungsverfahren gegen mich eingeleitet worden ist.

Für den Fall, dass diesbezüglich ein Ermittlungsverfahren gegen mich eingeleitet wird, verpflichte ich mich, dies dem Vereinsvorstand von Rückenwind e. V. umgehend mitzuteilen.

Datum, Unterschrift

Möchten Sie uns etwas mitteilen?

Wir legen großen Wert darauf, dass sich alle Ratsuchenden bei uns wertgeschätzt, respektiert und sicher fühlen. Wir möchten die Menschen, die sich an uns wenden, bestmöglich beraten und gut unterstützen.

**Sollte das mal nicht so sein,
dann hat jede/r Ratsuchende das Recht,
sich darüber zu beschweren.**

Dazu haben Sie drei Möglichkeiten:



Sie können ein klärendes Gespräch mit der Beraterin führen.



Sie können Ihr Anliegen auf diese Karte schreiben und diese in den dafür vorgesehenen Kasten im Eingangsbereich werfen oder zusenden an:
Frau Anne Wendland, Kleiner Wall 23
in 38350 Helmstedt
E-Mail: wendland.anne@gmail.com



Sie können die Rechtsanwältin Frau Doris Böning, Am Schölkegraben 30
in 38226 Salzgitter, Tel.: 05341·841938,
E-Mail: buero@boening-stein.de
kontaktieren.

Rückenwind, Verein gegen sexualisierte Gewalt und Fachberatungsstelle



Kirchstraße 2 (barrierefreier Zugang)
im Haus der Diakonie, 1.Etage
38350 Helmstedt



05351-424398



www.rueckenwind-helmstedt.de



rueckenwind-he@t-online.de

Spendenkonto:

Volksbank eG Wolfenbüttel

BIC GENODEF1WFV

IBAN DE37 2709 2555 3044 7135 00



Dokumentationsvorlage: „Vermutung, Beschwerde, Verdacht“

Wer dokumentiert?

Name, Funktion: _____

Datum: _____

Wer berichtet?

Name, ggf. Funktion: _____

Kontaktdaten: _____

Wann und wo wurde das Gespräch geführt?

MELDUNG

Wer ist betroffen?

Name: _____

Kontaktdaten: _____

Alter: _____

ggf. sorgeberechtigte Personen/Betreuer*in: _____

Verdächtige Person:

Wann und wo geschah das Berichtete oder Beobachtete?

**Was wurde berichtet oder beobachtet? Worauf beruht eine Vermutung?
(Fakten, möglichst *ohne eine Bewertung* einfließen zu lassen)**

Gemütslage der/des Berichtenden: _____

Gibt es andere Hinweise oder Zeugen?

Wer wurde bisher darüber informiert?

Was wurde bisher unternommen?

Wurden Schutzmaßnahmen eingeleitet (welche)?

Gibt es alternative Erklärungsmöglichkeiten für das Wahrgenommene?

Risikoeinschätzung:

- Verdacht konnte eindeutig ausgeräumt werden = keine weiteren Schritte notwendig
- Begründeter Verdacht
- Erhärteter Verdacht

Besteht eine akute Gefahr für Betroffene?

- Ja
- Nein

INTERVENTION

Was ist zu tun?

Mögliche Unterstützer*innen: _____

Welches Vorgehen wurde (bis wann) verabredet? (Arbeitsaufträge)

Überprüfung der Sachlage notwendig?

- Ja Termin: _____
- Nein

Weitere Absprachen: _____

Unterschrift der Protokollantin: _____

Unterschrift(en) Beschwerdemanagement: _____

Eine Rückmeldung durch _____ erfolgte am _____



Dokumentationsvorlage: „Anregungen, Ideen“

Wer dokumentiert?

Name, Funktion: _____

Datum: _____

Wer hat Anregungen bzw. einen Verbesserungsvorschlag?

Name, ggf. Funktion: _____

Kontakt Daten: _____

Wann und wo wurde das Gespräch geführt?

Beschreibung der Ausgangssituation:

Idee/Verbesserungsvorschlag:

