



SCHUTZKONZEPT

FACHBERATUNGSSTELLE GEGEN SEXUALISIERTE
GEWALT IN KINDHEIT & JUGEND

WILDWASSER WETTERAU E.V.

INHALTSVERZEICHNIS //

Einleitung:	
Wozu ein Schutzkonzept in einer Fachberatungsstelle?	4
Kultur der Einrichtung	4
Wie definieren wir (sexualisierte) Gewalt?	5
Risikoanalyse	6
Im Folgenden werden wir die Ergebnisse der Risikoanalyse unserer Angebote aufführen. Dabei unterscheiden wir die Ebenen Organisationsstruktur und Arbeitsbereiche wie Beratung, Prävention und Fortbildungen.	
Organisationsstruktur	6
Die Fachberatungsstelle Wildwasser Wetterau besteht aus einem gleichberechtigten Mitarbeiter*innen-Team und einem ehrenamtlichen Vorstand. Geschäftsführende Tätigkeiten werden z.T. vom Vorstand an die Mitarbeiter*innen delegiert. Fachliche Entscheidungen zu Beratungen, Prävention und Fortbildungen werden, in Absprache mit dem Vorstand, im Team getroffen. Diese Selbstverwaltung birgt Risiken und Chancen zugleich: Die Selbstverwaltung erfordert von allen Mitarbeiter*innen ein hohes Maß an Fachlichkeit, Verantwortungsübernahme sowie Gesamtüberblick über die Organisation. Gleichzeitig verlangen diese leitungsfreien Strukturen viel gemeinsame Reflexion und große Transparenz im Team. Alleingänge oder Rückzug vom Austausch fallen unmittelbar auf und können thematisiert werden.	
Beratung und therapeutische Unterstützung von Kindern	6
Präventionsveranstaltungen und Fortbildungen	
Auch bei Präventionsveranstaltungen in Kitas und Schulen gibt es das schon beschriebene Macht- und Kompetenzgefälle zwischen Mitarbeiter*innen der Beratungsstelle und den Teilnehmenden sowie zwischen Erwachsenen und Kindern/Jugendlichen. Verschärft werden kann dieses Gefälle gerade in Schulen durch ihre hierarchischen Strukturen.	
Zudem gehen wir aufgrund von wissenschaftlichen Untersuchungen davon aus, dass an allen Workshops auch Kinder/Jugendliche teilnehmen, die selbst Gewalt (physische, psychische, sexualisierte) erleben oder erlebt haben, was deren Risiko vor weiteren Grenzüberschreitungen erhöht und ihre Widerstandsfähigkeit minimiert.	7
Risikoanalyse für Mitarbeiter*innen der Beratungsstelle	
Die Mitarbeiter*innen der Beratungsstelle arbeiten mit belasteten und traumatisierten Klient*innen;	

diese herausfordernde und belastende Arbeit birgt für sie
die Gefahr der Sekundärtraumatisierung und eines Burn-Outs.

Zu dieser psychischen Gefährdung kommen noch folgende Risiken hinzu:	7
Prävention (der Risiken und Gefährdungen)	7
Vereins- und Teamstruktur der Beratungsstelle	8
Standards in der Beratung/den Angeboten	8
Rahmenbedingungen	
Räumlichkeiten:	
Wildwasser Wetterau e.V. hat seinen Sitz In den Kolonnaden 17 in 61231 Bad Nauheim, einer belebten Geschäftsstraße. Der Eingang befindet sich an der Seite des Hauses. Zum Treppenhaus haben neben Mitarbeiter*innen des Restaurants im Erdgeschoss insbesondere auch die Mitarbeiter*innen und Klient*innen der Rechtsanwaltskanzlei im 2. Stockwerk Zugang. Auch unbefugte Dritte können sich grundsätzlich dort aufhalten. Der Zutritt in die Räume von Wildwasser Wetterau e.V. jedoch erfolgt nur über persönlichen Einlass; die Eingangstür zu den Räumlichkeiten ist nach innen verschlossen und mit einer Klingel versehen. Es ist Klient*innen jederzeit möglich und gestattet, die Räumlichkeiten der Beratungsstelle zu verlassen, weder Beratungsräume noch die Eingangstür zur Beratungsstelle sind verriegelt.	10
Personalauswahl	10
Beschwerdemanagement	12
Bei wem und wie kann man sich beschweren?	12
Was passiert mit einer Beschwerde?	
Die beschwerdeführende Person erhält eine Eingangsbestätigung ihrer Beschwerde und Informationen zum Datenschutz. Das gesamte Beschwerdeverfahren wird vom Schutzteam dokumentiert.	13
Intervention (Umgang mit Verdacht und Gewalt)	14
Notfallplan Übergriffe durch Mitarbeiter*innen gegenüber Klient*innen	15
Übergriffe durch Klient*innen und Teilnehmer*innen gegenüber Mitarbeiter*innen	17
Notfallplan Kindeswohlgefährdung (KWG)	18
Schlusswort und Qualitätsmanagement	21
Literatur	22
Anhang	23
I. Selbstverpflichtungserklärung	23

1 EINLEITUNG

Wozu ein Schutzkonzept in einer Fachberatungsstelle?

1/ Wir fühlen uns verschiedenen Qualitätsstandards unserer Dachverbände und Netzwerke verpflichtet: BKSF-Qualitätsstandards für Spezialisierte Fachberatungsstellen gegen sexualisierte Gewalt in Kindheit und Jugend (2023), Qualitätsstandards der Fachberatungsstellen gegen sexualisierte Gewalt in Kindheit und Jugend in Hessen (2023), BAG Forsa Qualitätsstandards für die Arbeit in den feministischen Fachberatungsstellen gegen sexualisierte Gewalt an Mädchen und Frauen (2004).

2/ Ein intersektionaler Feminismus hat sich zum Ziel gesetzt, Mehrfachdiskriminierungen anzuerkennen und Mehrfachzugehörigkeiten zu akzeptieren. Das bedeutet, er kämpft einerseits für eine gerechtere Gesellschaft für Personen aller Geschlechter und gegen Sexismus, akzeptiert aber andererseits, dass es neben Sexismus andere wirkmächtige Diskriminierungsformen gibt, die ebenso abgebaut werden müssen. Sexismus wird somit nicht mehr losgelöst von strukturellen Unterdrückungen wie Rassismus, Klassismus, Ableismus etc. gedacht.

Quelle: <https://projekt-vielgestaltig.de/gedankengemuese/gedankengemuese-01-intersektionaler-feminismus/>
Abgerufen am 26.02.2024

Wir, Wildwasser Wetterau e.V., sind als Fachberatungsstelle zum Thema sexualisierte Gewalt in Kindheit und Jugend seit über 30 Jahren mit der parteilichen Unterstützung von Betroffenen von sexualisierter Gewalt in Kindheit und Jugend, Angehörigen und Fachpersonen befasst. Als Expert*innen zu dem Themenfeld kennen wir uns gut aus mit Täter*innenstrategien, haben Fachwissen und Expertise und beraten fachlich andere Institutionen. Auch in unserer Einrichtung könnte es, wie in jeder anderen Einrichtung, zu Grenzverletzungen, (sexualisierten) Übergriffen oder strafrechtlich relevantem Fehlverhalten von Mitarbeiter*innen kommen. Und so haben wir uns auf den Weg gemacht, die vermeintlichen Gewissheiten („bei uns doch nicht“) in einem Prozess kritisch zu hinterfragen und ein Schutzkonzept für unsere Beratungsstelle zu entwickeln, das den aktuellen fachlichen Standards¹ entspricht. Beteiligt an der Erstellung waren alle Mitarbeiter*innen und der Vorstand des Vereins. Wir begannen mit einer Risikoanalyse, erarbeiteten Interventionspläne und definierten die Kultur unserer Einrichtung, tauschten uns über unser Verständnis von (sexualisierter) Gewalt aus und entwickelten ein Verfahren für Beschwerden. Zudem entwarfen wir eine Selbstverpflichtung für alle Mitarbeiter*innen. Das Ergebnis unseres Prozesses ist dieses hier vorliegende Schutzkonzept. Es soll kontinuierlich weiterentwickelt werden, denn dieser Prozess kann nur der Anfang der fortlaufenden Auseinandersetzung sein.

1.1 Kultur der Einrichtung

Als feministische Beratungsstelle mit Spezialisierung zum Thema sexualisierte Gewalt in Kindheit und Jugend steht Wildwasser Wetterau e.V. für eine Kultur, in der jegliche Form von (sexualisierter) Grenzverletzung und Gewalt ernst genommen und abgelehnt wird. Das bezieht sich sowohl auf den sensiblen

und grenzwahrenden Umgang von Mitarbeiter*innen gegenüber Klient*innen in der Beratung als auch in den Angeboten zu Prävention und Fortbildung. Auch unter den Teilnehmenden der Angebote und unter den Mitarbeiter*innen wird ein respektvoller und grenzwahrender Umgang vermittelt und Gewalt, auch verbale Gewalt, nicht geduldet.

Das Verständnis von intersektionalem Feminismus² von Wildwasser Wetterau e.V. umfasst dabei besonders die Analyse von Macht- und Ungleichheitsverhältnissen in gesellschaftlichen und zwischenmenschlichen Beziehungen und insbesondere zum Thema (sexualisierte) Gewalt. Wildwasser Wetterau e.V. positioniert sich gegen jegliche Form von Diskriminierung und setzt sich damit selbstkritisch auseinander, wie sich die Beratungsstelle unterschiedlichen Formen von Diskriminierung, wie z.B. Sexismus, Rassismus, Antisemitismus, Queerfeindlichkeit etc., entgegenstellt. Das bedeutet auch im alltäglichen Handeln zu prüfen, dass keine weitere Diskriminierung bei Wildwasser Wetterau e.V. gefördert wird. Wildwasser Wetterau e.V. weiß dabei um die besondere Vulnerabilität der gewalterfahrenen, möglicherweise diskriminierungserfahrenen und/oder traumatisierten Zielgruppe. Das Anliegen ist dabei, Klient*innen zu unterstützen, ein selbstbestimmtes Leben zu führen und gewalttätige Strukturen zu überwinden. Das Schutzkonzept und insbesondere das Beschwerdeverfahren soll Klient*innen und Nutzer*innen in ihren Rechten stärken und ihrem Anliegen Gehör verschaffen. Für Wildwasser Wetterau e.V. ist eine Atmosphäre von Angstfreiheit, Offenheit und Transparenz wichtig, sodass sowohl Klient*innen und Nutzer*innen unserer Angebote als auch Mitarbeiter*innen sich wohl fühlen.

1.2 Wie definieren wir (sexualisierte) Gewalt?

Unsere Definition von Gewalt umfasst körperliche, psychische und sexualisierte Gewalt, die immer im Kontext von Macht

und Machtmissbrauch stattfindet. In Kontexten wie Beratung, Fortbildung und Prävention existiert durch die professionelle Rolle der Mitarbeiter*innen bereits ein Machtgefälle, das ein Risikofaktor sein kann und kritisch reflektiert werden muss.

Unter **körperliche Gewalt** fallen alle Arten von körperlichen Berührungen, die den Zweck haben der anderen Person Schaden und Schmerzen zuzufügen.

Psychische Gewalt ist von außen nicht sichtbar, d.h. sie hinterlässt keine sichtbaren Spuren wie Verletzungen, blaue Flecken, etc. Verbale abwertende oder unterdrückende Äußerungen (z.B. Beleidigungen, Drohungen, Bloßstellen, etc.) werden als Gewalt betrachtet. Die Äußerungen müssen hierbei gar keinen gewaltvollen Inhalt aufweisen. Herabsetzung ist ebenfalls möglich durch unnötige Kosenamen oder Verniedlichungen, die das Machtgefälle demonstrieren.

Sexualisierte Gewalt unterteilen wir in Anlehnung an Ursula Enders, Yücel Kossatz, Martin Kelkel, Bernd Eberhard (2010) wie folgt:

(Sexualisierte) Grenzverletzungen können z.B. Berührungen oder Aussagen sein, die in der Regel aus einer persönlichen oder fachlichen Unzulänglichkeit unbeabsichtigt ausgeübt werden.

(Sexualisierte) Übergriffe passieren nicht aus Versehen, sondern aus einer grundlegend missachtenden und respektlosen Haltung gegenüber Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen. Sexualisierte Übergriffe sind Handlungen oder Äußerungen, die absichtlich die persönliche Schamgrenze des/der Anderen überschreiten. Übergriffe können als Täter*innenstrategie auch zur Desensibilisierung von Kindern und Jugendlichen eingesetzt werden, um später strafrechtlich relevante Gewalt auszuüben. Strafrechtlich relevante sexualisierte Gewalt wie z.B. sexuelle Kontakte zu Klient*innen, Verletzung der sexuellen Selbstbestimmung, Nötigung, Vergewaltigung u.a. sind im Strafgesetzbuch genauer definiert.

2 RISIKOANALYSE

Im Folgenden werden wir die Ergebnisse der Risikoanalyse unserer Angebote aufführen. Dabei unterscheiden wir die Ebenen Organisationsstruktur und Arbeitsbereiche wie Beratung, Prävention und Fortbildungen.

2.1 Organisationsstruktur

Die Fachberatungsstelle Wildwasser Wetterau besteht aus einem gleichberechtigten Mitarbeiter*innen-Team und einem ehrenamtlichen Vorstand. Geschäftsführende Tätigkeiten werden z.T. vom Vorstand an die Mitarbeiter*innen delegiert. Fachliche Entscheidungen zu Beratungen, Prävention und Fortbildungen werden, in Absprache mit dem Vorstand, im Team getroffen. Diese Selbstverwaltung birgt Risiken und Chancen zugleich: Die Selbstverwaltung erfordert von allen Mitarbeiter*innen ein hohes Maß an Fachlichkeit, Verantwortungsübernahme sowie Gesamtüberblick über die

Organisation. Gleichzeitig verlangen diese leitungsfreien Strukturen viel gemeinsame Reflexion und große Transparenz im Team. Alleingänge oder Rückzug vom Austausch fallen unmittelbar auf und können thematisiert werden.

Diese flache Hierarchie und große Transparenz bietet die Chance, dass Fehlverhalten zeitnah bemerkt werden kann. Dem Fehlverhalten kann aufgrund der großen Verantwortlichkeit jeder Mitarbeiter*in, die aufgrund der Selbstverwaltung nicht an eine Leitung delegiert werden kann, entgegengewirkt werden. Ergänzend braucht es einen permanenten Austausch zwischen Team und Vorstand zu Verantwortlichkeiten, da mangelnde Strukturen und Verantwortlichkeitslücken ein großes Risiko für Machtmissbrauch und Grenzverletzungen in jeglicher Form darstellen.

Die Beschäftigung von Mitarbeiter*innen mit geringem Stundenumfang im Beratungs- und Therapiebereich stellt ein erhöhtes Risiko dar, weil der Austausch, die Transparenz und somit die Kontrolle aufgrund der geringeren Arbeitsstunden begrenzter sind.

2.2 Beratung und therapeutische Unterstützung von Kindern

Die Beratungsstelle bietet von sexualisierter Gewalt betroffenen Mädchen* und Jungen*, Jugendlichen und erwachsenen Frauen* sowie deren Angehörigen und Fachkräften Unterstützung an. Die betroffenen Kinder, Jugendlichen und Frauen* bringen durch die erlebte Gewalt eine besondere Vulnerabilität mit: Grenzverletzungen sind für sie z.T. so selbstverständlich, dass sie Gewalt und Grenzüberschreitungen nicht als unzulässig einordnen oder erst verspätet wahrnehmen. In anderen Fällen kann es wiederum zu Fehlinterpretationen von Verhaltensweisen kommen. Viele Klient*innen durften in ihrer Kindheit

und Jugend sexualisierte Gewalt/Übergriffe nicht zurückweisen und sich keine Hilfe holen, so dass ihre Widerstandsfähigkeit und ihr Selbstbewusstsein oft gering sind. Das Risiko, erneut sexualisierte Gewalt erfahren zu müssen, ist bei dieser Personengruppe besonders hoch.

Auch Angehörige bringen ein erhöhtes Risiko mit: Sie haben z.T. selbst Gewalt in ihrer Vergangenheit erlebt. Zudem befinden sie sich aufgrund der vermuteten sexualisierten Gewalt an ihren Kindern während des Beratungsprozesses oftmals in einer Lebenskrise, sind labil und manipulierbar.

Hinzu kommen folgende Risikofaktoren, die sich z.T. aus dem Beratungs- und Therapiesetting ergeben:

Es besteht ein strukturelles Macht- und Kompetenzgefälle zwischen Klient*in und Berater*in.

Dieses Gefälle ist in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen besonders groß.

Die Beratungen/Therapien finden in der Regel im unbeobachteten Einzelsetting statt.

Das Abhängigkeitsverhältnis der Klient*in kann sich verstärken, wenn sie/er z.B. über wenige soziale Kontakte außerhalb der Beratungsstelle verfügt, eine große emotionale Bedürftigkeit mitbringt, geistige Einschränkungen hat usw.

Die Klient*innen bzw. deren Angehörige bringen Wildwasser Wetterau e.V. einen großen Vertrauensvorschuss entgegen und klammern oft mögliche Übergriffe von vornherein aus.

Sexualisierte Übergriffe und Gewalt durch Frauen wird immer noch tabuisiert und von einer breiten Öffentlichkeit ignoriert, so dass den Berater*innen auch deshalb viel Vertrauen entgegengebracht und die Beratungsstelle als Schutzraum erlebt wird.

2.3 Präventionsveranstaltungen und Fortbildungen

Auch bei Präventionsveranstaltungen in Kitas und Schulen gibt es das schon beschriebene Macht- und

Kompetenzgefälle zwischen Mitarbeiter*innen der Beratungsstelle und den Teilnehmenden sowie zwischen Erwachsenen und Kindern/Jugendlichen. Verschärft werden kann dieses Gefälle gerade in Schulen durch ihre hierarchischen Strukturen.

Zudem gehen wir aufgrund von wissenschaftlichen Untersuchungen davon aus, dass an allen Workshops auch Kinder/Jugendliche teilnehmen, die selbst Gewalt (physische, psychische, sexualisierte) erleben oder erlebt haben, was deren Risiko vor weiteren Grenzüberschreitungen erhöht und ihre Widerstandsfähigkeit minimiert.

An unseren Fortbildungen nehmen immer wieder Personen mit Gewalterfahrungen teil, die durch die Fortbildungsinhalte (sexualisierte Gewalt an Jungen* und Mädchen*, Kindeswohlgefährdung...) getriggert werden können. Diese Krisen (-momente) erhöhen auch bei Erwachsenen das Risiko, Machtmissbrauch und Grenzverletzungen ausgesetzt zu sein und diesen schutzlos gegenüber zu stehen.

2.4 Risikoanalyse für Mitarbeiter*innen der Beratungsstelle

Die Mitarbeiter*innen der Beratungsstelle arbeiten mit belasteten und traumatisierten Klient*innen; diese herausfordernde und belastende Arbeit birgt für sie die Gefahr der Sekundärtraumatisierung und eines Burn-Outs.

Zu dieser psychischen Gefährdung kommen noch folgende Risiken hinzu:

Von sexualisierter Gewalt Betroffene können von verschiedensten Reizen getriggert werden.

Dies kann zu Fehlinterpretationen des Verhaltens der Berater*in und ggf. zu Falschbeschuldigungen führen.

Manche Betroffene, besonders Kinder, zeigen als Folge der Gewalt selbst sexualisiertes und übergriffiges Verhalten, das die Grenzen der Berater*in verletzen kann.

Sexualisierte Gewalt in der Kindheit ist eine Straftat. Die Unterstützung von Betroffenen dieser, zum Teil sehr schwerer Straftaten, birgt für die Berater*innen die Gefahr der Einschüchterung und Bedrohung durch die Täter*innen.

3 PRÄVENTION

(der Risiken und Gefährdungen)

Vor allem die Organisationsstruktur der Selbstverwaltung ohne Leitungsperson und die Einzelberatung von sexualisierter Gewalt betroffener Kinder, Jugendlicher und Frauen beinhalten also Risiken und mögliche Gefährdungen. Wildwasser Wetterau e.V. ist gefordert, diesen Risiken durch Präventions- und Schutzmaßnahmen sowie Beschwerdemöglichkeiten entgegenzuwirken. Im folgenden Kapitel gehen wir näher auf die Präventions- und Schutzmaßnahmen ein.

3.1 Vereins- und Teamstruktur der Beratungsstelle

Innerhalb festgelegter Zuständigkeiten und Arbeitsbereiche treffen die Mitarbeiter*innen Entscheidungen weitestgehend eigenverantwortlich - unter Wahrung fachlich anerkannter Qualitätsstandards. Kollegiale Zusammenarbeit und fachlicher Austausch finden regelmäßig in Form

von wöchentlichen Teamsitzungen, mindestens monatlichen Supervisionen und bei Bedarf auch Interventionen statt. Dadurch hat das Team kontinuierlichen Einblick in die Arbeitsweise der Kolleg*innen und die unterschiedlichen Arbeitsbereiche. Monatliche Austauschtreffen mit dem ehrenamtlichen Vorstand dienen der Weiterentwicklung der Beratungsstelle und ihrer Angebote sowie der Reflexion der Arbeit. Aufgaben werden zuständigen Personen zugewiesen und in einem Sitzungsprotokoll von Team – bzw. Vorstandssitzung festgehalten. Jede*r Mitarbeiter*in mit geringem Stundenumfang oder Praktikant*in hat eine feste Ansprechpartner*in aus dem Hauptteam, die einen engen Austausch sicherstellt. So werden diese in die Abläufe und fachlichen Standards eingebunden. Durch diese gezielte, engere Zusammenarbeit wird ein höheres Maß an Transparenz und Kontrolle erreicht.

Regelmäßige, verpflichtende Supervisionssitzungen bei einem/ einer unabhängigen Supervisor*in dienen der Reflexion auf Teamebene. Dynamiken in der Teamstruktur können so unter einer kritischen professionellen Perspektive von außen in Augenschein genommen und Distanz zum eigenen Handeln hergestellt werden. Außerdem wird die Arbeitsweise der einzelnen Mitarbeiter*innen anhand von Beispielfällen kritisch reflektiert und weiterentwickelt. Einmal pro Jahr findet eine Reflexion statt, ob der/die Supervisor*in weiterhin eine ausreichende Distanz zum Team hat oder ein Wechsel sinnvoll und notwendig ist. Spätestens nach 5 Jahren der Zusammenarbeit findet ein Wechsel statt.

Team und Vorstand nehmen gemeinsam seit Jahren eine fortlaufende Organisationsberatung durch eine

unabhängige Fachkraft in Anspruch, um Strukturen zu optimieren und Risikofaktoren zu reduzieren.

3.2 Standards in der Beratung/den Angeboten

Unsere feministische Grundhaltung fließt in jedes unserer Angebote ein. Die Rahmenbedingungen, Standards und unsere Haltung werden bei der ersten Anfrage oder spätestens im ersten Beratungstermin erläutert.

Voraussetzung für die Nutzung aller Angebote von Wildwasser ist Freiwilligkeit. Wir stellen die Erfüllung dieses Prinzips zu Beginn jedes Beratungsprozesses sicher. Zu diesem Grundsatz gehört auch, dass wir keine Zwangsberatungen und durch Dritte erteilte oder verdeckte (geheime) Beratungsaufträge umsetzen. Stellt sich im Beratungsprozess heraus, dass die Freiwilligkeit nicht erfüllt ist, wird dies von den Berater*innen thematisiert und unsere Haltung transparent gemacht, um eine Lösung zu finden.

Jede*r Klient*in entscheidet selbst, wieviel, wem und wann er/ sie über die erlebte sexualisierte Gewalt erzählen kann und will. Wir ermuntern die Klient*innen dazu, dass sie jederzeit signalisieren dürfen, wenn Ihnen etwas zu viel wird, ein Thema zu unangenehm ist oder sie eine Frage nicht beantworten möchten.

Um helfen zu können, benötigen wir in der Beratung keine Details der erlebten sexualisierten Gewalt. Gleichwohl stellen wir einen geschützten Rahmen zur Verfügung, in dem es möglich ist, über Erlebnisse zu sprechen, insbesondere wenn das Sprechen als befreiend und hilfreich erlebt wird. Die Berater*innen achten hierbei auch auf ihre eigenen Grenzen. Im Beratungsprozess stehen wir stabilisierend und unterstützend zur Seite. Wir orientieren uns dabei am Tempo und Bedürfnis der Klient*in. Es ist möglich, dass die Klient*innen eine Begleitung zur Beratung mitbringen.

Wir weisen in der ersten Beratung aktiv auf unsere Schweigepflicht hin. Wir geben also regelhaft keinerlei Auskünfte über

Klient*innen oder Beratungen an Dritte weiter. Bei Kindern und Jugendlichen sprechen wir ab, welche Informationen an Eltern oder Bezugspersonen weitergegeben werden dürfen. Wir können bei (erwachsenen) Betroffenen (oder Personensorgeberechtigten) nur dann Informationen weitergeben, wenn die Betroffenen schriftlich zustimmen (Schweigepflichtentbindung).

Auskunftspflichtig sind die Mitarbeiter*innen nur in folgenden Ausnahmen:

Wenn eine Kindeswohlgefährdung vermutet wird, sind wir gegenüber dem Jugendamt und/oder Familiengericht verpflichtet, Informationen weiterzugeben oder Auskünfte zu erteilen, die notwendig sind, um die Gefährdung abzuwenden. Bei einer Aussage vor Gericht in einem Strafverfahren.

Wir beraten parteilich, das heißt unser Angebot richtet sich nur an Betroffene sowie nicht missbrauchende Eltern oder andere schutzbietende Bezugspersonen. Es sind keine Beweise, Strafanzeige oder Ähnliches nötig, um Hilfe bei Wildwasser zu erhalten. Das Beratungsangebot ist kostenlos. Es ist insbesondere bei Kontaktaufnahme per Telefon, E-Mail oder auf der Online-Beratungsplattform möglich, anonym zu bleiben.

Die Verantwortung für die Einhaltung der professionellen Distanz trägt die Berater*in.

Berührungen durch die Berater*innen finden nur dann statt, wenn dies vorab mit den Klient*innen z.B. als letztes Mittel zur Unterbrechung von dissoziativen Zuständen vereinbart wurde bzw. fachlich notwendig ist.

Die Mitarbeiter*innen der Beratungsstelle gehen keine privaten oder geschäftlichen Beziehungen zu aktuellen und ehemaligen Klient*innen ein. Ehemalige Klient*innen dürfen Mitglied im Verein werden. In diesem Fall wird in besonderem Maße auf ein professionelles Nähe-Distanz-Verhältnis geachtet.

Jedem und jeder Nutzer*in unserer Angebote steht es jederzeit frei, Gesprächssituationen zu beenden und den Raum oder die Beratungsstelle bzw. die Veranstaltung zu verlassen. Wir



weisen aktiv auf Schutzkonzept und Beschwerdeverfahren hin.

Therapeutische Kinderunterstützung:

Zum Konzept der Kinderunterstützung für Jungen* und Mädchen* bis 12 Jahre gehört, dass die Eltern kontinuierlich über regelmäßige Gespräche in die Arbeit eingebunden werden. Sie erhalten so einen Einblick in die Arbeitsweise der Berater*innen bzw. Kindertherapeut*innen. Alle Mitarbeiter*innen, die mit Kindern und Jugendlichen arbeiten, treffen sich zu regelmäßigen Teamsitzungen zum fachlichen Austausch.

Präventionsveranstaltungen:

Auch bei Präventionsveranstaltungen gilt die Freiwilligkeit.

Gemäß dem Gedanken, dass insbesondere Prävention auch immer Intervention erfordern kann, werden Selbstbehauptungskurse durch zwei Fachkräfte durchgeführt. Dies entspricht auch den allgemein geltenden Präventionsgrundsätzen und gewährleistet zusätzlich den besseren Einblick in den Umgang der Kolleg*innen mit Nutzer*innen. Elternabende werden demnach ebenfalls mit zwei Fachkräften gestaltet. Bei Präventionsveranstaltungen steht stets eine zusätzliche Ansprechperson der beauftragenden Institution zur Verfügung, um die Betreuung von Kindern zu gewährleisten, die sich gegen eine weitere Teilnahme entscheiden.

Fortbildungen:

Ähnlich wie in der Prävention werden Fortbildungen in der Regel durch zwei Fachkräfte von Wildwasser Wetterau durchgeführt, so wird unter anderem auch der Einblick in die Arbeitsweise der Kolleg*innen gewährleistet. Da das Thema sexualisierte Gewalt in Kindheit und Jugend belastend ist und unter Teilnehmenden von Fortbildungen immer auch Betroffene von sexualisierter Gewalt sein können, stellen wir auch hier die Möglichkeit zur Inanspruchnahme von Gesprächen und Hilfe zu Verfügung, indem wir zu zweit arbeiten.

3.3 Rahmenbedingungen

Räumlichkeiten:

Wildwasser Wetterau e.V. hat seinen Sitz in den Kolonnaden 17 in 61231 Bad Nauheim, einer belebten Geschäftsstraße. Der Eingang befindet sich an der Seite des Hauses. Zum Treppenhaus haben neben Mitarbeiter*innen des Restaurants im Erdgeschoss insbesondere auch die Mitarbeiter*innen und Klient*innen der Rechtsanwaltskanzlei im 2. Stockwerk Zugang. Auch unbefugte Dritte können sich grundsätzlich dort aufhalten. Der Zutritt in die Räume von Wildwasser Wetterau e.V. jedoch erfolgt nur über persönlichen Einlass; die Eingangstür zu den Räumlichkeiten ist nach innen verschlossen und mit einer Klingel versehen. Es ist Klient*innen jederzeit möglich und gestattet, die Räumlichkeiten der Beratungsstelle zu verlassen, weder Beratungsräume noch die Eingangstür zur Beratungsstelle sind verriegelt.

Insbesondere im Foyerbereich und in den drei Beratungsräumen wird auf eine sichere Umgebung Wert gelegt. Die Räume sind übersichtlich, freundlich und grenzwahrend gestaltet. Klient*innen werden stets aufgefordert, selbst den Platz zu wählen, auf dem sie sich am wohlsten fühlen. Es gibt einen ausreichenden Abstand zwischen den Sitzgelegenheiten. Die Räume sind so gestaltet, dass Gespräche von außen nicht mitgehört werden.

Datenschutz:

Wir wahren das Recht auf informationelle Selbstbestimmung, da Daten und Informationen, die wir erheben und verarbeiten, in besonderem Maße als sensibel einzustufen sind. Voraussetzung für die Erhebung und Verarbeitung von personenbezogenen Daten ist die Einwilligung der betroffenen Person. Eine Einwilligungserklärung zur Datenverarbeitung gemäß der DSGVO wird daher zu Beginn des

Beratungsprozesses ausgefüllt. Sie enthält Hinweise zur Art der erhobenen Daten und ihrer Nutzung sowie der Löschung nach Beendigung des Beratungsprozesses. Die Daten werden sicher vor dem Zugriff Dritter gelagert bzw. gespeichert. Wir fotografieren keine Nutzer*innen unserer Angebote. In einzelnen Fällen kann es begründete Ausnahmen geben (z.B. für Öffentlichkeitsarbeit über unsere Präventionsangebote oder innerhalb des kindertherapeutischen Unterstützungsangebotes). Diese Ausnahmen bedürfen immer der schriftlichen vorherigen Zustimmung der Erziehungsberechtigten/ volljährigen Nutzer*innen. Auch bei Vorliegen dieser Zustimmung werden Kinder nicht gegen

ihren Willen fotografiert oder deren Abbildungen genutzt.

3.4 Personalauswahl

Potentiell gewaltausübende Täter*innen sollen bereits im Bewerbungsverfahren abgeschreckt werden. Qualifikation der Berater*innen Die Berater*innen verfügen über eine akademische Grundausbildung im sozialen, pädagogischen, psychologischen Bereich bzw. über eine vergleichbare Qualifikation, z.B. durch nicht in Deutschland erworbene Abschlüsse. Darüber hinaus sind Zusatzqualifikationen in Therapie/ Beratung/Trauma und im Themenfeld (sexualisierte) Gewalt erwünscht.

Verbindliche Einstellungsvoraussetzungen

Schon im Bewerbungsgespräch werden folgende verbindliche Standards bzw. Einstellungsvoraussetzungen thematisiert: grenzwahrender Umgang mit unserer besonders vulnerablen Klientel, vor allem als Betroffene von sexualisierter Gewalt (siehe auch Beschreibung in der Selbstverpflichtungserklärung) Bereitschaft zu transparentem Austausch im Team und in der Supervision Bereitschaft und Fähigkeit zur Selbstreflexion Bereitschaft zu Qualifizierung zum Thema Trauma/ Beratung/ sexualisierter Gewalt (wenn bei Beschäftigungsbeginn noch nicht vorhanden) sowie zu fortlaufender Fortbildung zu Themen je nach Arbeitsbereich Ergänzung des Arbeitsvertrags durch unterschriebene Selbstverpflichtungserklärung (siehe Anhang)

Zu Beginn des Arbeitsverhältnisses ist ein erweitertes Führungszeugnis vorzulegen. Das erforderliche Schreiben für die Beantragung geht der Bewerber*in rechtzeitig zu. Eine aktuelle Version ist alle 5 Jahre dem Vorstand vorzulegen. Die Erinnerung daran erfolgt durch die Verwaltungskraft.

Ablauf des Bewerbungsverfahrens

Das Bewerbungsverfahren wird von Team und Vorstand gemäß dem Mehraugenprinzip gemeinsam durchgeführt, das ist als präventive Kontrolle des Verfahrens zu verstehen.

1. Sichtung der Bewerbungsunterlagen im Team
2. Das Team trifft eine Vorauswahl entsprechend der Ausschreibung und den Qualifikationen
3. Vorauswahl wird dem Vorstand vorgelegt
4. Entscheidung über Einladung der geeigneten Bewerber*innen durch Team und Vorstand
5. Bewerbungsgespräche werden von mindestens einer Kollegin aus dem Team und mind. einer Vorstandsfrau geführt
6. Bewerber*innen in der engeren Auswahl stellen sich in einer Teamsitzung vor
7. Abschließend entscheiden Team und Vorstand im Konsens

4 Beschwerde-management

Ein Beschwerdemanagement beinhaltet einen festgelegten Ablauf. Sollte es Grund zu einer Beschwerde geben, gibt es feste Ansprechpersonen für diese. Ein Beschwerdemanagement dient der Qualitätssicherung. Es ist uns wichtig, dass Personen, die zu uns kommen, professionell und wertschätzend beraten werden. Wir versuchen, Grenzverletzungen zu vermeiden, dennoch können diese passieren (siehe Risikoanalyse). Wir möchten folglich im Sinne einer gelebten Kultur der Grenzachtung Möglichkeiten der Beschwerde bereitstellen.

4.1 Worüber sind Beschwerden möglich?

Grundsätzlich ist es möglich, sich über alles, was mit Wildwasser Wetterau e.V. in Zusammenhang steht, zu beschweren. Jedoch tritt das Beschwerdeverfahren nur bei den folgenden Themen in Kraft:

1. Handeln von Mitarbeiter*innen im Kontext Beratung, Prävention und Fortbildung sowie im Team: Missachtung der Persönlichkeitsrechte der Klient*in oder Kolleg*in, Ausübung und Androhung von körperlicher, seelischer, sexualisierter Gewalt/ Grenzüberschreitungen, nicht Einhaltung von vereinbarten Regeln im Umgang.

2. Abläufe in der Organisation: z.B. keine Rückrufe, keine Antworten, grundlos späte Terminvergabe, nicht transparent gemachte Beendigung eines Beratungsprozesses durch eine Mitarbeiter*in.

4.2 Bei wem und wie kann man sich beschweren?

Zwei interne Ansprechpersonen bilden das Schutzteam (im Ablauf-Schema abgekürzt mit ST): Jessica Steier, ihre Stellvertretung ist Eva Kah, beide sind Mitarbeiter*innen des Teams in der Beratungsstelle. Die zweite Person im Schutzteam ist Anja Rosenfeldt. Sie ist Teil des Vereinsvorstands mit der Funktion der Arbeitgeber*in.

Beschwerden werden nicht von der Mitarbeiter*in bearbeitet, gegen die sich die Beschwerde richtet. Richtet sich eine Beschwerde also gegen Jessica Steier (oder Eva Kah), kümmert sich die Vorstandsperson aus dem Schutzteam um eine andere Person als Vertretung.

Beschwerden sollen bevorzugt per Mail formuliert werden (an beschwerde@wildwasser-wetterau.de).

Auf der Webseite befindet sich zusätzlich ein Kontaktformular für Beschwerdeanliegen ([Link](#)).

Es besteht außerdem die Möglichkeit, die Beschwerde per Brief oder mündlich (nach Terminabsprache mit Schutzteam) abzugeben.

Die Beschwerde per Brief kann in den Briefkasten am Haus „In den Kolonnaden 17“ an Wildwasser Wetterau e.V. eingeworfen werden.

Anonyme Beschwerden können leider nicht bearbeitet werden. Das Schutzteam prüft und klärt das Anliegen und führt möglichst eine einvernehmliche Lösung herbei (siehe Ablauf).

Es besteht jederzeit die Möglichkeit sich bei der eigenen Berater*in oder ggf. bei einer anderen Mitarbeiter*in zu beschweren. Dieser Beschwerdeweg führt nicht (zwangsläufig) zum unten aufgeführten Beschwerdeverfahren. Die Berater*innen von Wildwasser Wetterau e.V. sind dazu angehalten ihre Klient*innen in den Beratungsprozessen über ihre Beschwerdemöglichkeiten aufzuklären. In der Beratungsstelle werden Plakate ausgehängt, die die Klient*innen auf ihre Rechte hinweisen.

4.3 Was passiert mit einer Beschwerde?

Die beschwerdeführende Person erhält eine Eingangsbestätigung ihrer Beschwerde und Informationen zum Datenschutz. Das gesamte Beschwerdeverfahren wird vom Schutzteam dokumentiert.

Das Schutzteam sammelt Informationen zum Sachverhalt, bewertet die vorliegenden Informationen und führt ein Gespräch mit der Beschwerdeführer*in. In dieser Zeit werden vorläufige Schutzmaßnahmen getroffen und der Beratungsprozess ausgesetzt.

Das Schutzteam führt ein Gespräch mit der beschuldigten Kolleg*in und klärt die Situation. Je nach Verdachtseinordnung folgen weitere Schritte wie im Interventionsplan vorgesehen (siehe Kapitel 4). Je nach Beschwerdegrund und Einordnung wird versucht, mit der Beschwerdeführer*in gemeinsam eine Klärung zu finden.

Wird keine Klärung erreicht, besteht die Möglichkeit, sich für weitere Unterstützung z.B. beim Hilfetelefon sexueller Missbrauch (<https://www.hilfe-portal-missbrauch.de/hilfe-telefon>) beraten zu lassen.

5 INTERVENTION

(Umgang mit Verdacht und Gewalt)

Der Umgang mit Verdachtsfällen von Gewalt erfordert eine präzise und strukturierte Herangehensweise, da es oft anfänglich nur wenige oder unklare Hinweise gibt. Das angemessene Vorgehen richtet sich nach der jeweiligen Einschätzung der vorliegenden Informationen. Um diese Einschätzung zu erleichtern, werden Verdachtsmomente in verschiedene Stufen der Verdachtsintensität unterteilt. Diese Verdachtsstufen dienen als Leitfaden für das weitere Vorgehen und beeinflussen die Art der Intervention. Es ist von entscheidender Bedeutung, bei jeder Stufe angemessene

Maßnahmen zu ergreifen, um das Wohl der Betroffenen zu schützen, das Fehlverhalten zu unterbinden oder zu ahnden. In den folgenden Abschnitten werden wir detaillierter auf die Interventionen bei verschiedenen Verdachtsstufen und die entsprechenden Notfallpläne eingehen. In Anlehnung an Winter und Wolff (2018: 245) unterscheiden wir zwischen vagem Verdacht, hinreichend konkretem Verdacht und ausgeräumtem Verdacht.

Vage bleibender Verdacht:

- Keine eindeutige Bestätigung oder Widerlegung möglich
- Aussage-gegen-Aussage-Konstellation, die nicht objektiv aufgeklärt werden kann
- Keine Aufklärung der Verdachtsmomente möglich
- Entstehung aufgrund von Gerüchten, Andeutungen, Schlussfolgerungen, die aus komisch empfundenen Verhaltensweisen basieren

Hinreichend konkreter Verdacht:

- Relevanter Verdacht aus fachlicher Sicht (unabhängig von strafrechtlicher Beurteilung)
- Konkrete Beobachtungen, konkrete Berichte von (sexuellen) Übergriffen, von (sexualisierter) Gewalt (auch unabhängig von strafrechtlicher Beurteilung)

Ausgeräumter Verdacht:

- Nachweislich falsche Verdächtigungen
- Zweifelsfreier Beweis, dass sich kein Übergriff ereignet hat
- Relevant im Sinne des Mitarbeiter*innenschutzes: zweifelsfreier Beweis, dass die Tat nicht von der verdächtigten Person begangen wurde

5.1 Notfallplan Übergriffe durch Mitarbeiter*innen gegenüber Klient*innen



Entsteht der Verdacht (rosa Bereich), dass (sexualisierte) Gewalt durch Personal ausgeübt worden sein könnte, dann wird das Schutzteam aktiv. Der gesamte Prozess wird dokumentiert. Als erstes gilt es, den Schutz der betroffenen Person herzustellen und den Kontakt zur beschuldigten Kollegin zu beenden. Bei minderjährigen Betroffenen sind die Personensorgeberechtigten zu informieren und eine mögliche Kindeswohlgefährdung zu prüfen (siehe Kapitel 4.4). Der betroffenen Person wird Hilfe und Unterstützung angeboten, auf Wunsch hilft das Schutzteam dabei, den Kontakt zu einer anderen Beratungsstelle herzustellen (z.B. weitere Beratungsstellen hier: <https://www.hilfe-portal-missbrauch.de/hilfe-finden>). In seiner Arbeitgeber*innenfunktion wird der Vorstand informiert und weiterhin über den aktuellen Stand des Verfahrens in Kenntnis gesetzt. Der Vorstand kann sich rechtliche Beratung einholen. Das Schutzteam holt weitere Informationen ein, führt Gespräche mit den beteiligten Personen, mit Eltern, holt Informationen aus Akten ein, spricht mit Kolleg*innen und versucht den Verdacht zu bewerten. Als Orientierung dienen die drei Verdachtsstufen, die im vorigen Kapitel skizziert wurden. Erst danach entscheiden sich weitere Maßnahmen.

Kommt das Schutzteam zur Einschätzung des **vagen Verdachts** (gelber Bereich), wird der Beratungsprozess der verdächtigten Kolleg*in mit der betroffenen Person weiterhin nicht fortgesetzt. Das Schutzteam bietet an, bei einer/einem anderen Berater*in den Prozess fortzusetzen. Das dient dem Schutz der betroffenen Person, wenn ein Verdacht nicht zweifelsfrei ausgeräumt oder bestätigt werden kann. Der Vorstand führt als Arbeitgeber*in ein Personalgespräch mit der beschuldigten Mitarbeiter*in, in dem über die Konsequenzen aufgeklärt wird, sollte sich der Verdacht bestätigen. Er verweist auf die Selbstverpflichtungserklärung, klärt über fachlich-pädagogische Grenzen

klar auf und kann im Zweifelsfall auch eine Verdachtskündigung oder einen Aufhebungsvertrag erwirken.

Wird der **Verdacht als hinreichend konkret** eingeschätzt, werden die Handlungen eingeordnet und bewertet: (sexualisierte) Grenzüberschreitung, Übergriff, Gewalt. Das Schutzteam sorgt dafür, dass für die betroffene Person Schutz hergestellt und Hilfsangebote gemacht werden, dabei soll sensibel und betroffenenorientiert vorgegangen werden. Der Kontakt zur übergriffigen Person ist beendet. Bei minderjährigen Betroffenen werden die Personensorgeberechtigten informiert.

Es erfolgt eine Einschätzung mit einer externen Insoweit erfahrenen Fachkraft im Kinderschutz (IseF), inwiefern hier eine Kindeswohlgefährdung vorliegt und z.B. das Jugendamt informiert werden muss. Die zuständige IseF arbeitet bei der Beratungsstelle für Eltern, Kinder und Jugendliche des Wetteraukreises: (<https://wetteraukreis.de/service/kinder-jugend-familie-frauen/beratung-zum-kinderschutz-fuer-beruflich-mit-kindern-befassten-personen-isef>). Der Vorstand prüft mit externer juristischer Unterstützung arbeitsrechtliche Maßnahmen gegen die beschuldigte Person, stellt sie (vorübergehend) frei und kündigt ggf. Der Fachdienst Frauen- und Chancengleichheit wird ebenfalls informiert.

In Absprache mit dem Schutzteam und der betroffenen Person wird über die Möglichkeit einer Strafanzeige gegen die beschuldigte Person entschieden. Der Vorstand prüft auch, inwiefern der betroffenen Person Schadensausgleich zusteht und bearbeitet den Kontakt zu Medien und Öffentlichkeit. Zudem wird dem Team für die Aufarbeitung des Prozesses eine Supervision zur Verfügung gestellt. Das Schutzteam prüft im Nachgang die Überarbeitung des Schutzkonzepts.

Sollte sich klar erweisen, dass ein **Verdacht gegen eine Person eindeutig ausgeräumt** werden kann, so geht es darum, wie diese rehabilitiert werden kann. Alle Dokumente werden vernichtet, es werden Unterlagen bezüglich der Beschwerde in der Personalakte aufbewahrt. Das Schutzteam kommuniziert in Absprache mit der ehemals verdächtigten Person mit allen involvierten Stellen die Ausräumung des Verdachts, auch die beschwerdeführende Person wird informiert. Auch hier ist die Unterstützung durch externe Supervision im gesamten Prozess der Wiederherstellung des Vertrauens unabdingbar. Der Vorstand prüft ggf. mit juristischer Unterstützung die Erstattung von Kosten (z.B. für Rechtsbeistand) und prüft Anspruch auf Schmerzensgeld oder Entschädigungszahlungen.

5.2 Übergriffe durch Klient*innen und Teilnehmer*innen gegenüber Mitarbeiter*innen

Möglich sind auch Grenzverletzungen, Übergriffe bzw. Gewalt durch Klient*innen im Beratungsprozess gegenüber einer Mitarbeiter*in bzw. von Teilnehmenden an Fortbildungen und Präventionsveranstaltungen an anderen Teilnehmenden oder gegenüber Mitarbeiter*innen.

Grenzverletzungen bzw. Gewalt werden von den Mitarbeiter*innen nicht geduldet. Ihre Intervention hängt von Art, Umfang und ggf. Häufigkeit der Vorfälle ab. Im Beratungsprozess: Grenzverletzungen, die von Klient*innen evtl. unabsichtlich, unreflektiert begangen werden, werden von den Mitarbeiter*innen im Beratungskontext angesprochen und auf Unterlassung hingewiesen. Die Grenzverletzungen werden in der nächsten Teamsitzung thematisiert und die Intervention reflektiert.

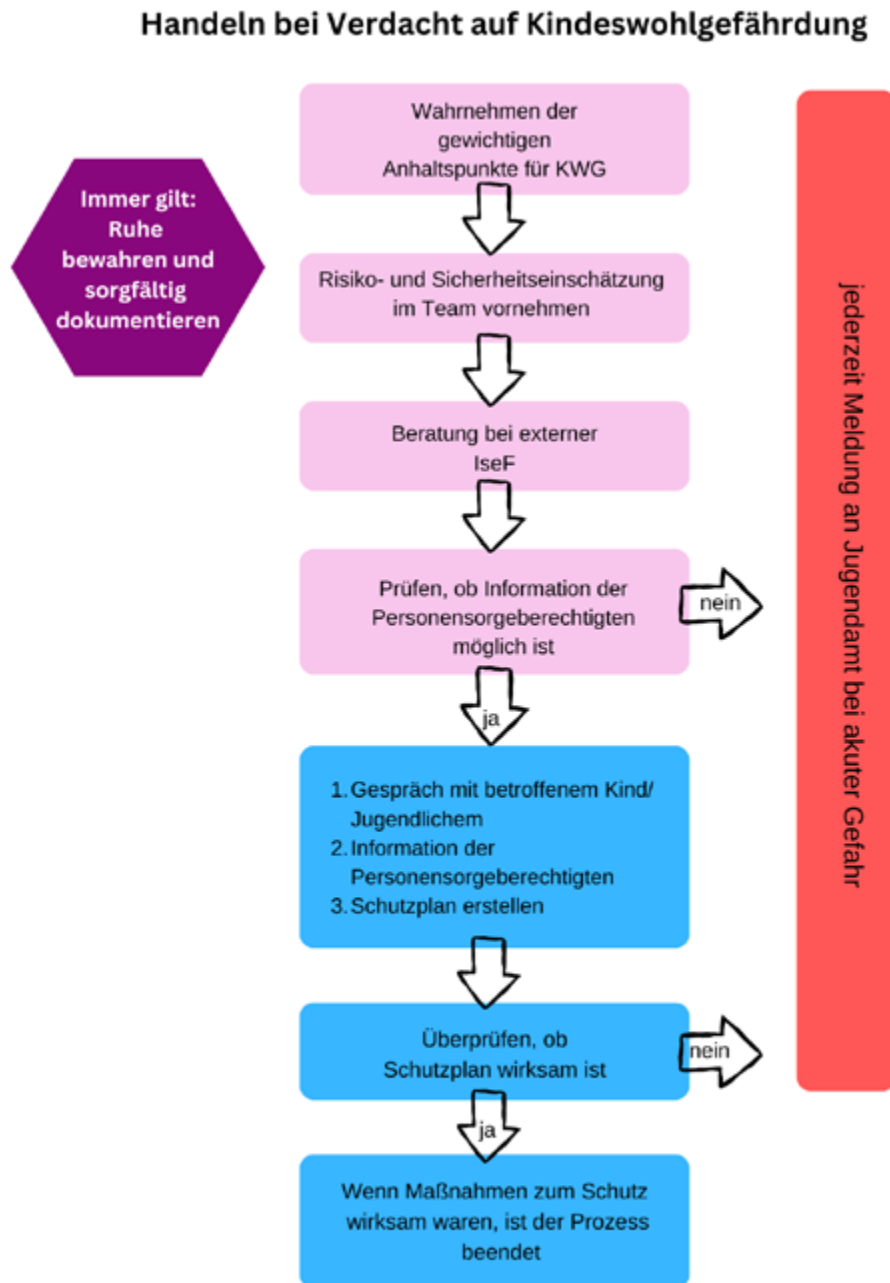
Im Fall von wiederholten Grenzverletzungen, von Übergriffen bzw. Gewalt werden diese Vorfälle dokumentiert und ins Team, ggf. auch in die Supervision

eingetragen, bewertet und das weitere Vorgehen besprochen. In der Regel wird die betroffene Mitarbeiter*in zusammen mit einer Kolleg*in das anstehende Gespräch mit der Klient*in führen, um die Vorfälle offen anzusprechen und den Beratungsprozess zu beenden.

Die Fähigkeit und der Wille zur Grenzachtung sind notwendige Voraussetzungen für Beratungen bei Wildwasser Wetterau e.V.. Gewalttaten werden in Absprache mit dem Vorstand angezeigt. Das weitere Betreten der Beratungsstelle durch die Klient*in ist unzulässig. Der Vorstand nimmt im Falle von Gewalt seine Fürsorgepflicht gegenüber der Mitarbeiter*in wahr und stellt ihr psychosoziale und juristische Unterstützung zur Verfügung.

Ein ähnliches Vorgehen erfolgt bei Vorfällen in von Wildwasser Wetterau e.V. durchgeführten Veranstaltungen: In unseren Veranstaltungen ist ein respektvoller Umgang untereinander bzw. gegenüber den Fachkräften eine notwendige Voraussetzung. Grenzverletzungen werden von den Mitarbeiter*innen unterbunden. Bei Wiederholungen, Übergriffen oder Gewalt werden die Personen von der Veranstaltung ausgeschlossen. Im Fall von Präventionsveranstaltungen in Kitas oder Schulen werden die übergriffigen Kinder/Jugendlichen zur weiteren Betreuung bzw. für Interventionen den Mitarbeiter*innen der Institution übergeben.

5.3 Notfallplan Kindeswohlgefährdung (KWG)



Die Mitarbeiter*innen von Wildwasser Wetterau e.V. sind nach § 4 KKG verpflichtet, bei gewichtigen Anhaltspunkten auf mögliche Kindeswohlgefährdung tätig zu werden (s. Ablaufschema).

Gewichtige Anhaltspunkte sind:

Hinweise auf gefährdende Handlungen oder Unterlassungen gegen ein Kind/ jungen Menschen oder Informationen über Lebensumstände, die das Wohl des Kindes/ jungen Menschen gefährden.

Dies gilt unabhängig davon, ob es sich dabei um missbräuchliche Ausübung der elterlichen Sorge, um Vernachlässigung, um unverschuldetes Versagen der Eltern oder um Verhalten Dritter handelt.

Als Kindeswohlgefährdung werden vor allem folgende Formen unterschieden:

- Körperliche Misshandlung
- Seelische Misshandlung
- Vernachlässigung
- Sexualisierte Gewalt
- Häusliche Gewalt (zwischen Eltern/ Bezugspersonen in der Familie)

Informationen über eine mögliche Kindeswohlgefährdung kann eine Mitarbeiter*in in Beratungen mit Eltern/ Angehörigen, mit Jugendlichen und Kindern erhalten.

Auch in Präventionsveranstaltungen in Kitas und Schulen können gewichtige Anhaltspunkte wahrgenommen/ berichtet werden. In der Regel werden diese Hinweise, mit Zustimmung bzw. Information des Kindes/des jungen Menschen, an die betreffende Institution weitergegeben und auf deren Verantwortung, zu handeln, hingewiesen.

Ist die Übergabe an die Institution nicht möglich, prüft die Mitarbeiter*in, ob es ihr als Außenstehende dieser Institution möglich ist, entsprechend unseres Ablaufschemas zu Kindeswohlgefährdung vorzugehen.

Vorgehen bei möglicher Kindeswohlgefährdung:

Wenn eine Mitarbeiter*in gewichtige Anhaltspunkte auf eine oder mehrere Formen der Kindeswohlgefährdung wahrnimmt, muss sie im ersten Schritt zusammen mit mindestens einer Kolleg*in (bzw. wenn möglich im Team) eine vorläufige Risiko- und Sicherheitseinschätzung vornehmen.

Eine **Risikoeinschätzung** berücksichtigt die Aspekte:

- Art und Umfang der Kindeswohlgefährdung/der Schädigung
- Wahrscheinlichkeit erneuter Kindeswohlgefährdung (Einschätzung aufgrund der Familiensituation, des Elternverhaltens...)
- Mögliche Bereitschaft und Fähigkeit der Eltern, geeignete Hilfen anzunehmen, um die Gefährdung abzuwenden.
- Die Sicherheitseinschätzung berücksichtigt, wie zeitnah gehandelt werden muss, wie akut die Gefährdung ist (Akutmeldung vs. Vorgehen mit Zeit).

Im **zweiten Schritt** wird diese Risiko- und Sicherheitseinschätzung mit Unterstützung einer IseF-Beratung (insoweit erfahrenen Fachkraft im Kinderschutz) überprüft und bei bestehender Gefährdung die weiteren möglichen Schritte geplant. Die Beratung erfolgt durch eine IseF der Beratungsstelle für Kinder, Jugendliche und Eltern des Wetteraukreises

(<https://wetteraukreis.de/service/kinder-jugend-familie-frauen/beratung-zum-kinderschutz-fuer-beruflich-mit-kindern-befassten-personen-isef>).



Im **dritten Schritt** sollten Eltern und Kinder/ junge Menschen in die Einschätzung möglicher Kindeswohlgefährdung und Schritte zur Abwendung dieser einbezogen werden, sofern dies nicht die Gefährdung erhöht. Eltern haben aufgrund des Sorgerechts die Verpflichtung, bei der Abwendung der Gefährdung mitzuwirken. Kommen Eltern dieser Verpflichtung nicht nach bzw. sind sie dazu nicht in der Lage, muss bei andauernder Gefährdung eine Meldung an das zuständige Jugendamt geprüft werden. Das Jugendamt des Wetteraukreises ist in der Regel zuständig (<https://wetteraukreis.de/service/kinder-jugend-familie-frauen/dienstleistungen/dienstleistungen-jugendhilfe/kindewohlgefaehrung-hilfe>).

Erhält die Mitarbeiter*in gewichtige Anhaltspunkte auf eine mögliche Kindeswohlgefährdung in der Beratung mit dem Kind/jungen Menschen selbst, ist es uns besonders wichtig, den Kontakt zu dem Kind/jungen Menschen während des Verfahrens aufrechtzuerhalten, seine Interessen soweit wie möglich zu berücksichtigen und es/ihn über den Verlauf zu informieren.

Bei jedem Schritt in dem Verfahren wegen möglicher Kindeswohlgefährdung kann sich herausstellen, dass

- die Informationen auf eine mögliche Kindeswohlgefährdung nicht ausreichend sind, um eine Gefährdung zu erhärten bzw. auszuschließen und weitere Schritte zur Informationsgewinnung überlegt werden müssen.
- sich zum gegenwärtigen Zeitpunkt die anfänglichen gewichtigen Anhaltspunkte nicht erhärten lassen und das Verfahren eingestellt wird.
- die mögliche Gefährdung so akut ist, dass eine sofortige Meldung an das zuständige Jugendamt notwendig ist.

Dokumentation:

Das gesamte Verfahren bezüglich möglicher Kindeswohlgefährdung wird von der fallverantwortlichen Mitarbeiter*in sorgfältig und standardisiert dokumentiert.

Hierzu werden die Vorlagen des Paritätischen „Dokumentation nach § 8a SGBVIII“ verwendet, die in der Beratungsstelle vorliegen. Eine KWG-Meldung beim Jugendamt des Wetteraukreises wird auf deren Bogen „Mitteilung über Kindeswohlgefährdung an das Jugendamt“ eingereicht.



6 Schlusswort und Qualitätsmanagement

Das vorliegende Schutzkonzept wurde von den Mitarbeiter*innen der Beratungsstelle erarbeitet, mit dem Vorstand diskutiert und von diesem im April 2024 verabschiedet.

Das Schutzkonzept muss nun von den Mitarbeitenden gelebt werden:

- neue Kolleg*innen bekommen es bei der Einstellung zu ihren vertraglichen Unterlagen ausgehändigt und besprechen es mit mindestens einer Kolleg*in.
- alle zwei Jahre wird das Schutzkonzept in einem Konzeptionstag mit dem gesamten Team gelesen, auf Aktualität geprüft und bei Bedarf überarbeitet.
- nach Ablauf eines Beschwerdeverfahrens wird das Schutzkonzept ebenfalls auf der Basis der gemachten Erfahrungen überprüft und ggf. überarbeitet.

LITERATUR

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

Fegert, J., Kölch, M., König, E., Harsch,
D., Witte, S., Hoffmann, U. (Hrsg.)
(2018): Schutz vor sexueller Gewalt
und Übergriffen in Institutionen. Für die
Leitungspraxis in Gesundheitswesen,
Jugendhilfe und Schule.
Berlin: Springer.

Winter, V., Wolff, M. (2018): Intervention.
In: Fegert, J., Kölch, M., König, E., Harsch,
D., Witte, S., Hoffmann, U. (Hrsg.): Schutz
vor sexueller Gewalt und Übergriffen in
Institutionen. Für die Leitungspraxis in
Gesundheitswesen, Jugendhilfe und Schule.
Berlin: Springer.



Anhang

I. Selbstverpflichtungserklärung

Zu Beginn der Tätigkeit bei Wildwasser Wetterau e.V. verpflichten sich die Mitarbeiter*innen und Praktikant*innen zu folgenden Punkten:

Die freiwillige Nutzung aller unserer Angebote ist Grundlage unserer Arbeit. Ich weise Klient*innen von Beratungsangeboten oder Teilnehmer*innen der Prävention darauf hin, übe keinen Druck aus und nehme keine Beratungsaufträge von Dritten an.

Ich informiere Klient*innen und Teilnehmer*innen über unser Beschwerdemanagement, über Schweigepflicht und Datenschutzbestimmungen.

Ich fördere die Eigenständigkeit und Selbstwirksamkeit und verstärke keine strukturell bereits vorhandenen Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse. Dazu gehört auch, dass ich keine unnötigen Hilfsangebote mache, die die Klient*in in ihrer Selbstwirksamkeit einschränken.

Mein Umgang mit Klient*innen, Teilnehmer*innen und Kolleg*innen ist achtsam und respektvoll. Ich achte individuelle, kulturelle, religiöse Grenzen, insbesondere auch Körperkontakt- und Schamgrenzen.

Ich beobachte in unseren Angeboten, wie mein Tun, mein Auftreten, mein Handeln auf Klient*innen und Teilnehmer*innen und Kolleg*innen wirkt, beobachte ihre Reaktionen und reflektiere mein Auftreten entsprechend.

Ich beziehe gegen sexistisches, rassistisches, diskriminierendes und gewalttätiges verbales oder nonverbales Verhalten Stellung. Insbesondere gilt das auch für Gruppenangebote wie Prävention und Fortbildung.

Ich verwende keine diskriminierende, herabwürdigende und sexualisierte Sprache, auch nicht zum Spaß. Ich verwende keine Kosenamen für Klient*innen und Teilnehmer*innen. Ich bemühe mich um einen situationsangemessenen Tonfall, adäquate Mimik und Körpersprache.

Ich missioniere meine Klient*innen oder Teilnehmer*innen nicht bezüglich meiner Religion, meiner Weltanschauung und meiner politischen Anschauung.

Durch meine Rolle als Mitarbeiter*in/ Praktikant*in in einer Fachberatungsstelle habe ich eine besondere Macht- und Autoritätsposition. Sexuell motivierte Kontakte zu Klient*innen werden nicht toleriert und ziehen arbeitsrechtliche und ggf. strafrechtliche Konsequenzen nach sich. Darüber hinaus gehe ich keine privaten oder geschäftlichen Beziehungen mit Klient*innen ein und gebe keine privaten Kontaktdaten (keine Telefonnummer, Wohnadresse, Instagram etc.) von mir heraus.

Ich verpflichte mich Körperkontakt ohne eindeutige fachliche Indikation zu unterlassen, insbesondere Klient*innen/ Teilnehmer*innen in Präventionsprojekten zu berühren, zu umarmen, zu küssen, Kinder auf den Schoß zu nehmen. Zur eindeutigen fachlichen Indikation gehört eine Offenlegung und Reflexion im Team.

Erwachsene Klient*innen und Teilnehmer*innen spreche ich mit "Sie" an. Ausnahmen der Ansprache (auf Wunsch der Klient*in) werden im Team transparent gemacht. Kinder werden mit "Du" angesprochen, Jugendliche (ab 16 J.)

werden nach ihrem Wunsch gefragt. Mitarbeiter*innen werden grundsätzlich gesiezt. Ausnahmen sind nur bei Kindern und Jugendlichen möglich.

Geschenke von Klient*innen müssen im Team transparent gemacht werden und ggf. abgestimmt werden (Wert von max. 20 Euro). Geschenke der Mitarbeiter*innen an Klient*innen, die über beraterisch/ therapeutisches Arbeitsmaterial hinaus gehen, müssen im Team abgestimmt werden.

Ich trage gepflegte, meiner Rolle und Position angemessene Kleidung. Ich trage keine Kleidung, die zur Sexualisierung der Atmosphäre beiträgt und Klient*innen und Teilnehmer*innen irritiert und ihr Schamgefühl verletzt. Beispiele hierfür sind: tiefer Ausschnitt, extrem eng und kurze Hosen, extrem kurze Kleider oder Röcke, bauchfreie Shirts.

Ich verpflichte mich entsprechend unseres Schutzkonzepts zu handeln, wenn ich Grenzverletzungen, Übergriffe, Gewalttaten bzw. Kindeswohlgefährdung wahrnehme, beobachte, mir davon berichtet wird. Das Ziel ist, Schutz für die Betroffenen herzustellen und weitere Übergriffe zu verhindern. Das gilt für Grenzverletzungen von Mitarbeiter*innen und für beobachtete, berichtete Grenzverletzungen durch Dritte.

Ich verpflichte mich meine Arbeit regelmäßig professionell zu reflektieren, indem ich mich konstruktiv an Intervention, Supervision und Fortbildungen und Vereinsentwicklung beteilige.



KONTAKT

ADRESSE

WILDWASSER WETTERAU e.V.
Fachberatungsstelle gegen sexualisierte
Gewalt in Kindheit & Jugend
In den Kolonnaden 17
61231 Bad Nauheim

TELEFON

Telefon: 06032 - 94 95 760
Fax: 06032 - 94 95 761

ONLINE

Email: info@wildwasser-wetterau.de
Website: www.wildwasser-wetterau.de