Vorwort

Wer, wenn nicht wir?

Als spezialisierte Fachberatungsstelle gegen sexualisierte Gewalt in Kindheit und Jugend ist es unsere zentrale Aufgabe, Kinder und Jugendliche zu stärken und sie zu schützen. Dasselbe gilt für ehemalig betroffene Erwachsene.

Um dies umsetzen zu können, sensibilisieren wir Erwachsene für ihre Verantwortung. Dabei setzen wir sowohl auf der individuellen Ebene an als auch in den jeweiligen Strukturen und gesellschaftlichen Kontexten, in denen sich Menschen bewegen.

Unser Schutzkonzept ist daher weit mehr als ein formales Dokument: Es ist eine verbindliche Grundlage, die unser Handeln leitet und unser Selbstverständnis als Verein prägt. Und es ist eine dauerhafte Erinnerung daran, dass überall Übergriffe geschehen (können) – auch bei uns.

Dieses Schutzkonzept richtet sich an alle Personen, die mit uns in Kontakt sind – unabhängig davon, ob sie im Beratungs- oder Veranstaltungskontext oder sonstigen Verhältnis stehen. Das Schutzkonzept legt einen besonderen Schwerpunkt auf Personen, die in einem Abhängigkeitsverhältnis zu uns stehen. Zu den primär vulnerablen Gruppen zählen (mit)betroffene Kinder und Jugendliche sowie erwachsene Betroffene und Bezugspersonen (z.B. Eltern). Aber auch Fachkräfte werden berücksichtigt, da sie in ihrer Zusammenarbeit teilweise auf unsere Strukturen und Rahmenbedingungen angewiesen sind. Für alle sollen klare Strukturen und nachvollziehbare Handlungsvorgaben Sicherheit vermitteln. Damit wollen wir dem Vertrauen, das Menschen in unsere Arbeit setzen, gerecht werden.

Das Konzept ist das Ergebnis einer gründlichen Risiko- und Potenzialanalyse sowie einer kritischen Auseinandersetzung mit gesellschaftlichen und individuellen Machtverhältnissen. Dabei haben wir Leitlinien entwickelt, die uns als Wirbelwind e.V. in allen Bereichen unseres Engagements verpflichten: in und über unsere Organisation hinaus ein Klima des Schutzes und der Achtsamkeit zu gestalten. Dafür tragen alle haupt-, neben- und ehrenamtlich Mitarbeiter*innen Mitverantwortung.

Dieses Schutzkonzept ist damit Ausdruck unseres Anspruchs, Verantwortung wahrzunehmen. Es macht sichtbar, was uns leitet, und es stärkt unsere gemeinsame Haltung: Wir stehen an der Seite der Betroffenen – konsequent, aufmerksam und verlässlich.

Wer, wenn nicht wir?

Schutzkonzept von Wirbelwind e.V.

WIRBELWIND

Gegen sexualisierte Gewalt in Kindheit und Jugend

Inhalt

Vorwort	1
Risiko- und Potentialanalyse	3
Personalverantwortung	4
Erweitertes Führungszeugnis	4
Ethikrichtlinien und Grundsätze bei Wirbelwind e.V.	6
Verhaltenskodex	8
für alle haupt-, neben- und ehrenamtlich Tätigen von Wirbelwind	8
Beschwerdemanagement	10
Handlungsleitfaden	13
Handlungsleitfaden für Mitarbeiter*innen	14
Handlungsleitfaden für Personen in Qualifizierung/ Ehrenamt/ Prävention	15
Aufarbeitung	19
Schwerpunkte der Aufarbeitung sind:	19
Qualitätssicherung	20
Anhänge	21
Potential- und Gefährdungsanalyse – Überprüfung alle 3 Jahre	21
Ergebnisse der Risiko- und Potentialanalyse	27
Kontaktbogen/ Dokumentationsbogen bei Beschwerde	29
Antrag Erweitertes Führungszeugnis	31
Selbstverpflichtungserklärung	33
Fragebogen Klient*innen	35
Beschwerdepostkarten	37

Risiko- und Potentialanalyse

Mit der Risiko- und Potentialanalyse bewerten und überprüfen Mitarbeitende, Vorstand und Honorarkräfte welche begünstigenden und hemmenden Faktoren in Bezug auf Grenzverletzungen und Übergriffe bei Wirbelwind vorhanden sein könnten, beziehungsweise welche Bestandteile einer Einrichtungskultur von Täter*innen zur Ausübung von (sexualisierter) Gewalt genutzt werden könnten. Ebenso untersuchen wir, welche Bestandteile unserer Einrichtungskultur es Klient*innen erschwert oder erleichtert, (sexualisierte) Gewalt als solche wahrzunehmen, sich zu schützen oder sich Dritten gegenüber zu offenbaren und sich Hilfe zu holen.

Um eine ganzheitliche Analyse darzustellen, soll zukünftig eine Möglichkeit erarbeitet werden, wie Ehrenamtliche, Fachkräfte und Klient*innen miteingebunden werden können. Hierfür läuft aktuell (Oktober 2025) ein Projekt in Zusammenarbeit mit der Hochschule Reutlingen, um die Partizipation von Klient*innen in hochsensiblen Bereichen weiterzuentwickeln. Dabei wird untersucht, wie Klient*innen sinnvoll in die Risikoanalyse von Wirbelwind einbezogen werden können. Zudem bestand bereits im Jahr 2023 eine Kooperation mit der Hochschule Reutlingen mit einer Zufriedenheitsumfrage des Angebots von Wirbelwind für Fachkräfte. Im Rahmen dieser Zusammenarbeit konnte abschließend festgestellt werden, dass der Faktor Zeit – insbesondere der Zeitraum zwischen dem Erstkontakt (z. B. telefonisch) und dem Beginn der ersten Beratung – einen maßgeblichen Einfluss auf die Zufriedenheit mit der Beratung haben kann. Des Weiteren evaluieren wir unsere Arbeit durch Feedbackbögen/Rückmeldungen in Prävention und Qualifizierung und entwickeln uns stetig weiter.

Die Risiko- und Potentialanalyse berücksichtigt drei Bereiche:

- **Strukturen**: Im Fokus stehen Machtgefälle innerhalb von Wirbelwind e.V., die in pädagogischen und therapeutischen Kontexten durch Abhängigkeiten (Alter, Wissen, Sicherheitsbedürfnisse) besonders ausgeprägt sind.
- **Tätigkeiten und Situationen**: Alle Begegnungen zwischen Erwachsenen und Kindern/Jugendlichen sowie erwachsenen Klient*innen werden hinsichtlich möglicher Grenzverletzungen oder Übergriffe untersucht.
- **Orte**: Alle von Wirbelwind e.V. genutzten Räume werden auf ihr Gefährdungspotential und das subjektive Sicherheitsgefühl geprüft.

Der Fragebogen zur Risiko- und Potentialanalyse und die Ergebnisse finden sich im Anhang. Der Fragebogen wurde aus Gründen der Übersichtlichkeit nicht vollständig dargestellt. Zudem ist es nicht möglich, einen standardisierten Fragebogen bereitzustellen, der dauerhaft in unveränderter Form verwendet werden kann. Der Grund hierfür liegt darin, dass im Vorfeld der nächsten Analyse relevante Fragen und Themen gesammelt werden. Diese werden in das Protokoll des Teams aufgenommen und anschließend in den Fragebogen für die bevorstehende Risiko- und Potenzialanalyse integriert. Der im Anhang aufgeführte Fragebogen dient daher lediglich als Beispiel und wird bei Bedarf angepasst oder erweitert.

Personalverantwortung

In Bewerbungsprozessen durch Geschäftsführung und Vorstand mit Bewerber*innen wird das Schutzkonzept offen angesprochen. Wirbelwind trägt die Verantwortung, die Beschäftigung potentiell übergriffiger Mitarbeiter*innen zu vermeiden. Weiteres Ziel ist es, der*dem Bewerber*in zu verdeutlichen, dass der Schutz unseres Klientels bei Wirbelwind höchsten Stellenwert hat und dass bei uns eine Aufmerksamkeitskultur von allen gelebt wird. Die hier festgelegten Maßnahmen sollen eine schutzsensible Personalauswahl unterstützten.

In jedem Bewerbungsgespräch wird das Schutzkonzept aktiv thematisiert. Hierbei werden mindestens die folgenden Punkte angesprochen:

- Vorstellung des Präventions- und Schutzkonzeptes
- Ansprechen der Notwendigkeit des erweiterten Führungszeugnisses und der Unterschrift zur Selbstverpflichtungserklärung (siehe Anhang)
- Ansprechen der verpflichtenden Teilnahme an einer Qualifizierung/Weiterbildung
- Ansprechen der Ethikrichtlinien und des Verhaltenskodexes für Mitarbeiter*innen und mit der Verpflichtung zur Unterschrift
- Fragen nach Qualifikation und Motivation für den angestrebten Posten
- Fragen nach Erfahrungen im Kinder- und Jugendbereich und Motivation erfragen für die Arbeit in einer Beratungsstelle gegen sexualisierte Gewalt

Anleitung von Praktikant*innen

Uns ist das Machtungleichgewicht zwischen Mitarbeiter*innen und Praktikant*innen bewusst. Die Studierenden im Praktikum werden durch ihre Anleiterin in der Fachberatungsstelle Wirbelwind eng begleitet und haben jederzeit die Möglichkeit, sich an Ihre Universität/Fachhochschule zu wenden.

Erweitertes Führungszeugnis

Wirbelwind e.V. erfüllt alle gesetzlichen Vorgaben, die im Zusammenhang mit dem Kinder- und Jugendschutz stehen. Gemäß dem Bundeskinderschutzgesetz (BKiSchG) und § 72a SGB VIII wird mit dem zuständigen Jugendamt eine Vereinbarung abgeschlossen, die beinhaltet, dass keine haupt-, neben- oder ehrenamtlich tätigen Personen im Verein eingesetzt werden, die nach einschlägigen Paragrafen des Strafgesetzbuches wegen Gewalt- oder Sexualdelikten rechtskräftig verurteilt worden sind.

Zu diesem Zweck müssen sich alle bei Wirbelwind e.V. tätigen Personen vor Beginn ihrer Tätigkeit und in regelmäßigen Abständen ein erweitertes Führungszeugnis nach § 30a Absatz 1 des Bundeszentralregistergesetzes ausstellen lassen. Der Verein stellt hierfür eine schriftliche Aufforderung zur Vorlage

bei der Meldebehörde aus; gleichzeitig kann eine Gebührenbefreiung für Ehrenamtliche beantragt werden (siehe Anhang).
Bei Vorlage (i. d. R. bei der Verwaltungskraft, Verwaltungskraft bei Geschäftsführung) darf das erweiterte Führungszeugnis höchstens drei Monate alt sein. Danach ist es in einem Rhythmus von spätestens drei Jahren erneut einzureichen. Über die Vorlage wird ein Dokumentationsblatt geführt. Die Datenschutzbestimmungen nach § 72a Abs. 5 SGB VIII sind dabei einzuhalten (siehe Anhang).

Selbstverpflichtungserklärung

Bei Wirbelwind e.V. muss zusätzlich von allen Mitarbeiter*innen – haupt-, neben- oder ehrenamtlich tätigen Personen – die Selbstverpflichtungserklärung unterschrieben werden (siehe Anhang).

In folgenden Ausnahmefällen kann die Selbstverpflichtungserklärung auch eingesetzt werden – entweder statt eines erweiterten Führungszeugnisses oder als kurzfristige Übergangslösung:

- als vorübergehende Lösung bis zur Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses (maximal jedoch vier Wochen),
- bei Helfer*innen für einmalige Veranstaltungen im Kinder- und Jugendbereich und bei Helfer*innen aus Nicht-EU-Staaten, für die kein europäisches Führungszeugnis beantragt werden kann.

Rechtsgrundlagen:
§ 30a Bundeszentralregistergesetz (BZRG)
§ 72a SGB VIII (Sozialgesetzbuch – Kinder- und Jugendhilfe)

Ethikrichtlinien und Grundsätze bei Wirbelwind e.V.

(Angelehnt an BFF, BKSF, LKSF)

- **Parteilichkeit und gesellschaftskritischer Ansatz**
  Wirbelwind e.V. orientiert sich an feministischen, intersektionalen Prinzipien, die Gewalt gegen Menschen mit höherer Betroffenheit (Kinder, Jugendliche und Erwachsene) als Ausdruck ungleicher Machtverhältnisse sehen. Dabei ist den Mitarbeiter*innen bewusst, dass die Bewältigungsprozesse von sexualisierter Gewalt bei jeder Person unterschiedlich sind. Dabei wird Gewalt sowohl als individuelles Problem, als auch im gesellschaftlichen Kontext betrachtet. Der parteiliche Beratungsansatz erfordert, die Klient*innen in ihrem Anliegen und Erleben wahrzunehmen, ohne eine solidarisch-kritische Distanz zu verlieren.

- **Parteipolitische, wirtschaftliche und konfessionelle Unabhängigkeit**
  Wirbelwind e.V. arbeitet konfessionell und parteipolitisch unabhängig. Ziel ist es, eine gesicherte öffentliche Finanzierung zu erreichen, ohne parteipolitisch, von Seiten der Wirtschaft oder Religionsgemeinschaften inhaltlich beeinflusst zu werden. Spenden nehmen ebenfalls keinen Einfluss auf die Inhalte der Arbeit.

- **Anonymität, Schutz der Privatsphäre und Sicherheit**
  Wirbelwind e.V. gewährleistet die Anonymität und den Schutz der Privatsphäre der Klient*innen. Unser Ziel ist es, eine vertrauensvolle Umgebung zu schaffen, in der sich alle, die sich an uns wenden, sicher fühlen können. Daher garantieren wir, dass alle Informationen vertraulich behandelt werden.

  Wir arbeiten grundsätzlich ausschließlich mit Betroffenen, Mitbetroffenen von sexualisierter Gewalt und deren Unterstützer*innen. Wirbelwind e.V. macht keine Angebote für Täter*innen/tatgeneigte Personen.

- **Freiwilligkeit der Beratung und der Angebote von Wirbelwind e.V.**
  Die Beratung/Angebote sind freiwillig und können jederzeit von den betroffenen/teilnehmenden Personen abgebrochen werden.

  Für die Beratung gilt, dass wir keine Aufträge von Dritten (anderen Institutionen oder Eltern/ Personensorgeberechtigten) entgegennehmen.

- **Niedrigschwelliger Zugang**
  Darüber hinaus setzen wir uns in unseren Möglichkeiten dafür ein, dass unsere Angebote für alle, die sich an uns wenden, leicht zugänglich sind. Wir möchten sicherstellen, dass Hilfe und Unterstützung ohne Hürden in Anspruch genommen werden kann.

Dies ist vor allem von der Qualität der Öffentlichkeitsarbeit, den Möglichkeiten der Kontaktaufnahme und des einfachen Zugangs abhängig. Dazu gehören die Unmittelbarkeit der Terminvergabe, der Beratungsort sowie das subjektive Gefühl von Sicherheit. Ebenso spielen die räumliche und technische Ausstattung sowie eine klient*innengerechte Kommunikation eine wichtige Rolle.

Auch die Inanspruchnahme und Wirksamkeit von Angeboten im Bereich Prävention, Fortbildung und Vernetzung hängen davon ab, wie bedarfsgerecht und zugänglich diese gestaltet sind.

- Wirbelwind e.V. ist mit öffentlichen Verkehrsmitteln erreichbar.
- Wirbelwind e.V. ist weitestgehend barrierefrei gestaltet.
- Die Bekanntmachung des Angebotes und der Beratungs-, Fortbildungs- und Qualifizierungszeiten von Wirbelwind e.V. richtet sich nach den Bedarfen der Zielgruppen. Schwerpunkt ist auch die Öffentlichkeitsarbeit im Gemeinwesen.
- Verschiedene Beratungswege werden angeboten. Beispielsweise Onlineberatung, telefonische Beratung und Beratung vor Ort. Die Beratung ist kostenlos und kann anonym erfolgen.

- **Kooperationskontakte**
  Zu den fachlichen Standards der Arbeit von Wirbelwind e.V. gehört die Kooperation und Zusammenarbeit im interdisziplinären Kontext mit anderen Institutionen. Die Mitarbeiter*innen verpflichten sich, die eigenen fachlichen Grenzen einzuhalten und die Zuständigkeiten und Kompetenzen anderer Einrichtungen zu respektieren und einzubeziehen.

- **Die kollegiale Beziehung der Mitarbeiter*innen untereinander**
  In einem Arbeitsfeld, in dem erlebte sexualisierte Gewalt und Grenzüberschreitungen im Mittelpunkt stehen, ist es von zentraler Bedeutung, dass die Beziehungen der Mitarbeiter*innen untereinander von gegenseitigem Respekt, Achtsamkeit und Hilfsbereitschaft getragen sind. Dabei sollte sachliche Kritik an dem beruflichen Verhalten einer*s Mitarbeiter*innen, unethisches oder unprofessionelles Verhalten direkt und vertraulich angesprochen und ggf. in der Supervision bearbeitet werden können.

  Die Mitarbeiter*innen von Wirbelwind e.V. sind angehalten, für eine Atmosphäre zu sorgen, in der Offenheit und Transparenz untereinander möglich sind.

Quelle: https://www.frauen-gegen-gewalt.de/de/aktuelles.html
https://www.bundeskoordinierung.de/
https://lksf-bw.de/

Verhaltenskodex
für alle haupt-, neben- und ehrenamtlich Tätigen von Wirbelwind

- Ich verpflichte mich, alles in meiner Macht Stehende zu tun, dass in allen Tätigkeitsfeldern von Wirbelwind e.V. und in allen vom Verein initiierten oder in Auftrag gegebenen Angeboten Kinder und Jugendliche vor Gefahren und Übergriffen bewahrt werden. Ich schütze Kinder und Jugendliche vor körperlicher, seelischer und sexueller Gewalt und beachte die gesetzlichen Vorschriften zum Schutz der Teilnehmenden.
- Ich achte die Würde und Persönlichkeit aller Menschen und behandle sie gleich und fair – unabhängig ihrer sozialen, ethnischen und kulturellen Herkunft, Weltanschauung, Religion, politischen Überzeugung, sexuellen Orientierung, ihres Alters oder Geschlechts.
- Wertschätzung und Grenzachtung gegenüber allen Menschen sind grundlegender Bestandteil meines Verhaltens. Die individuellen Empfindungen zu Nähe und Distanz, die Intimsphäre und die persönlichen Schamgrenzen respektiere ich.
- Ich gestalte 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 immer im Konsens und nach Absprache statt. Körperkontakt mit Klient*innen findet nicht statt (Ausnahme: nach vorherigen Absprachen, etwa Hand geben, Dissoziationsstopp, Traumafokus, therapeutische Intervention u. ä.). Wenn Kinder Körperkontakt initiieren, gehen wir zurückhaltend damit um.
- Ich beziehe aktiv Stellung gegen Diskriminierung jeglicher Art, gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit, sexistisches Verhalten und antidemokratisches Gedankengut.
- Ich unterstütze die Entwicklung der mir anvertrauten Kinder, Jugendlichen und jungen Erwachsenen.
- Ich verzichte auf verbal und nonverbal abwertendes Verhalten, achte jederzeit das Recht auf körperliche Unversehrtheit und übe keine Form der Gewalt, sei sie physischer, digitaler oder psychischer Art, aus.
- Ich bin mir bewusst, dass in sozialen Beziehungen natürliche Machtgefälle bestehen. Mit diesen gehe ich in der mir übertragenen Verantwortung bei Wirbelwind e.V. sorgsam um. Ebenso bin ich mir der besonderen Vertrauens- und Autoritätsstellung bewusst, die wir als tätige Personen der Beratungsstelle innehaben.
- Ich richte meine Angebote stets an dem Entwicklungsstand der mir anvertrauten Personen aus und gestalte dementsprechend die Rahmenbedingungen und meine methodisch-didaktische Vorgehensweise.
- Ich leite Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene bei ihrer Selbstverwirklichung zu angemessenem sozialem Verhalten anderen Menschen gegenüber an und bin mir meiner diesbezüglichen Vorbildfunktion bewusst.
- Es besteht keine verbindliche Kleiderregelung. Dennoch setzen wir uns bewusst mit unserer Kleidungswahl auseinander.

- Es wird nicht toleriert, dass aus Beratungskontakten private Beziehungen zu Klient*innen entstehen. Bestehende private Kontakte werden im Team/bei Kolleg*innen offengelegt. Falls die beratene Person ausdrücklich auf Verschwiegenheit besteht, muss dies anonym erfolgen. Es verbieten sich sexuell motivierte Kontakte zu den Beteiligten.
- Klient*innen können offen und ehrlich sein, ohne Angst haben zu müssen, dass ihre Informationen ohne Zustimmung weitergegeben werden**.** Ausnahmen bestehen bei Selbst- und Fremdgefährdung sowie Kindeswohlgefährdung. Vertraulichkeit bindet nur die Beraterin, nicht Klient*innen.
- Persönliche Geschenke zwischen den Beteiligten werden nicht ausgetauscht, um Gleichbehandlung zu gewährleisten und Abhängigkeitsverhältnisse zu vermeiden. Ausgenommen davon sind Materialien, die zur Unterstützung bei der Bewältigung sexualisierter Gewalt dienen. Geschenke aus allen Tätigkeitsbereichen an Wirbelwind e.V. werden immer mit dem Team geteilt.
- 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, Intervision, Ehrenamtstreffen etc.). Stetige Fortbildung und Netzwerkarbeit sind selbstverständliche Bestandteile der Arbeit bei Wirbelwind
- Ich spreche im Team der Mitarbeiter*innen, gegenüber dem Vorstand oder in der Vereinssitzung Situationen an, die mit diesem Verhaltenskodex nicht in Einklang stehen, um ein offenes Klima innerhalb des Vereins zu schaffen und zu erhalten.
- Ich verpflichte mich einzugreifen, wenn gegen diesen Verhaltenskodex verstoßen wird. Ich informiere mich über die notwendigen Handlungsschritte und suche mir entsprechend des Handlungsleitfadens professionelle Unterstützung und Hilfe.
- Im internen Konflikt- oder Verdachtsfall informiere ich die dort benannten Verantwortlichen. Bei Bedarf wird eine externe professionelle, fachliche Unterstützung hinzugezogen. Der Schutz der Kinder und Jugendlichen steht dabei an erster Stelle.

Durch meine Unterschrift verpflichte ich mich zur Einhaltung dieses Verhaltenskodexes und bestätige, dass ich das Schutzkonzept von Wirbelwind e.V. zum Schutz von Kindern, Jugendlichen, Erwachsenen und Mitarbeiter*innen gelesen und verstanden habe.

_____ _____

Ort, Datum Unterschrift

Beschwerdemanagement

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

Definition einer Beschwerde

Eine Beschwerde ist jede geäußerte Unzufriedenheit, Kritik oder Beanstandung seitens der Kinder, Jugendlichen, Eltern, Erziehungsberechtigten, Fachkräfte oder Mitarbeiter*innen, die sich auf die Dienstleistungen, Prozesse, Verhaltensweisen oder Entscheidungen der Einrichtung bezieht. Ziel einer Beschwerde ist es, auf Missstände aufmerksam zu machen, Verbesserungspotenziale aufzuzeigen und eine zufriedenstellende Lösung für alle Beteiligten zu finden. Die Bearbeitung von Beschwerden wird als Leitungsaufgabe verstanden.

Beschwerdewege

Zur Bekanntmachung des Verfahrens wurden verschiedene Beschwerdekarten für die jeweiligen Zielgruppen angefertigt und Wege gefunden, wie diese sichtbar werden. Die Karten machen das Recht auf Beschwerde bewusst und sichtbar. Sie sollen Klient*innen und Teilnehmende explizit einladen und ermutigen, ihre Beschwerden zu äußern. Die Karten liegen im Wartebereich und den Beratungszimmern gut sichtbar aus. Zu Beginn jedes **Beratungsprozesses** werden sie benannt und gezeigt.

Am Anfang jeder **Veranstaltung** werden die Teilnehmenden auf ihre Rechte und somit auch auf das Recht auf Beschwerde hingewiesen. Auf den PowerPoint-Folien von Fortbildungen und Präventionsveranstaltungen bekommen die Teilnehmenden einen Link zu unserer Website mit weiteren Informationen zum Beschwerdeverfahren. Auf Veranstaltungen, bei denen keine PowerPoint-Präsentation verwendet wird, werden die Postkarten gut sichtbar ausgelegt bzw. wird das Beschwerdeverfahren gut erkennbar als QR-Code auf den Rückmeldebögen dargestellt.

Die **E-Mail-Signatur** aller Mitarbeiter*innen enthält ebenso einen Hinweis und direkten Link zum Beschwerdeformular auf unserer Website.

Alle Personen können sich mit ihren Beschwerden direkt an die Beraterin oder Referent*in wenden. Die betroffenen Kinder und Jugendlichen werden in den Beschwerdekarten explizit ermutigt, sich für die Beschwerde auch die Unterstützung einer Vertrauensperson hinzuzuziehen. Neben der direkten Ansprache werden auf der Karte/Website weitere Beschwerdewege angeboten. So ist es auch möglich, sein Anliegen mit der Geschäftsführung, dem Vorstand oder einer Ombudsstelle außerhalb der Fachberatungsstelle zu besprechen. Alle internen und externen Ansprechpersonen sind auf der Website mit ihren Kontaktdaten aufgeführt. Unabhängig vom persönlichen Gespräch mit der jeweiligen

Mitarbeiterin oder den Ansprechpartner*innen können die Beschwerdekarten ausgefüllt und in die Briefkästen am Hauseingang oder im Wartebereich eingeworfen werden. Die Briefkästen werden an Werktagen geleert.

Folgende Beschwerdemöglichkeiten stellen wir zur Verfügung:

Die Einsicht der Beschwerdewege versuchen wir so transparent wie möglich zu gestalten.

- Alle Mitarbeiter*innen stehen für ein persönliches Gespräch zur Verfügung.
- Telefonisch: 07121 – 28 49 27
- Per E-Mail: mail@wirbelwind-reutlingen.de
  Einsicht: Team
- Über erste Vorsitzende Frau Schwarzmann
  Kontakt: s.schwarzmann@wirbelwind-reutlingen.de
- Beschwerdekarten liegen überall in der Beratungsstelle aus.
  Einwurf: Frosch-Briefkasten im Wartebereich und Briefkasten am Hauseingang. Briefumschläge mit Briefmarken für den Versand per Post sind bei den Karten im Eingangs- und Wartebereich hinterlegt.
  Einsicht: Team oder personalisierter Brief
- Über unsere Website. Hier sind Zugänge und Beschwerdeformular verfügbar
  Einsicht: Geschäftsführung für Personal
- QR-Code zu unserer Website mit den Beschwerdemöglichkeiten (in Veranstaltungen und in unseren Räumlichkeiten z. B. in jeder Toilette)
- Onlineberatung anonym: https://www.wirbelwind-reutlingen.de/onlineberatung
  Einsicht: Onlineberaterin und Stellvertretung
- Externe Stelle der Ombudschaft

Information an Person, die sich beschwert:

Eine Rückmeldung über den Eingang der Beschwerde, sofern die Person ihre Kontaktdaten angegeben hat, erfolgt zeitnah, um die weitere Vorgehensweise zu besprechen. Die Beschwerde wird innerhalb von 14 Werktagen bearbeitet. Im Kontaktformular auf der Website ist eine automatische Meldung eingerichtet. Die Geschäftsführung oder die Fachkraft außerhalb der Beratungsstelle (Ombudschaft) bietet der Person, die die Beschwerde eingebracht hat, zwei Wochen nach Bearbeitung der Beschwerde erneut ein Gespräch an, um zu erfassen, ob der Sachverhalt zufriedenstellend geklärt ist.
Im Falle von anonymen Beschwerden wird der Kern der Beschwerde erfasst und mit den entsprechenden Mitarbeiter*innen gesprochen. Gegebenenfalls werden entsprechende Maßnahmen ergriffen.

Ablauf bei einer Beschwerde:

1. Beschwerde wird angenommen und an vorgesehene Stelle verwiesen bzw. entsprechend informiert. Ist der Verärgerungsgrad der Beschwerde niedrig, kann überlegt werden, die Beschwerde im Team zu besprechen. Grundsätzlich gilt:

- Richtet sich die Beschwerde gegen eine Mitarbeiterin, übernimmt die Geschäftsführung das Beschwerdemanagement.
- Bei Beschwerden über Honorarkräfte oder Ehrenamtliche können auch Mitarbeitende die Beschwerde annehmen und bearbeiten sowie die Geschäftsführung informieren.
- Beschwerden über die Geschäftsführung gehen direkt an den Vorstand.
- Beschwert sich eine Mitarbeiterin über eine andere Mitarbeiterin, bearbeitet die Geschäftsführung die Beschwerde und richtet ein Konfliktmanagement ein. Gegebenenfalls kann eine Supervision hinzugezogen werden.
- Beschwert sich ein*e Klient*in über eine*n andere*n Klient*in, können auch Mitarbeiter*innen die Beschwerde annehmen und bearbeiten sowie die Geschäftsführung informieren.
- Führt eine Beschwerde zum Verdacht auf sexualisierte Gewalt, wird anhand des Interventionsplans vorgegangen.
- Wird Beschwerde bei einer Ombudsstelle oder beim Vorstand eingereicht, wird die Beschwerde an die Geschäftsführung weitergeleitet.
- Wird sich direkt bei einer Honorarkraft beschwert, muss WW darüber informiert werden. Weitere Schritte werden nach Absprache mit WW getätigt.

2. Ab diesem Zeitpunkt wird die Beschwerde innerhalb von 14 Werktagen bearbeitet.

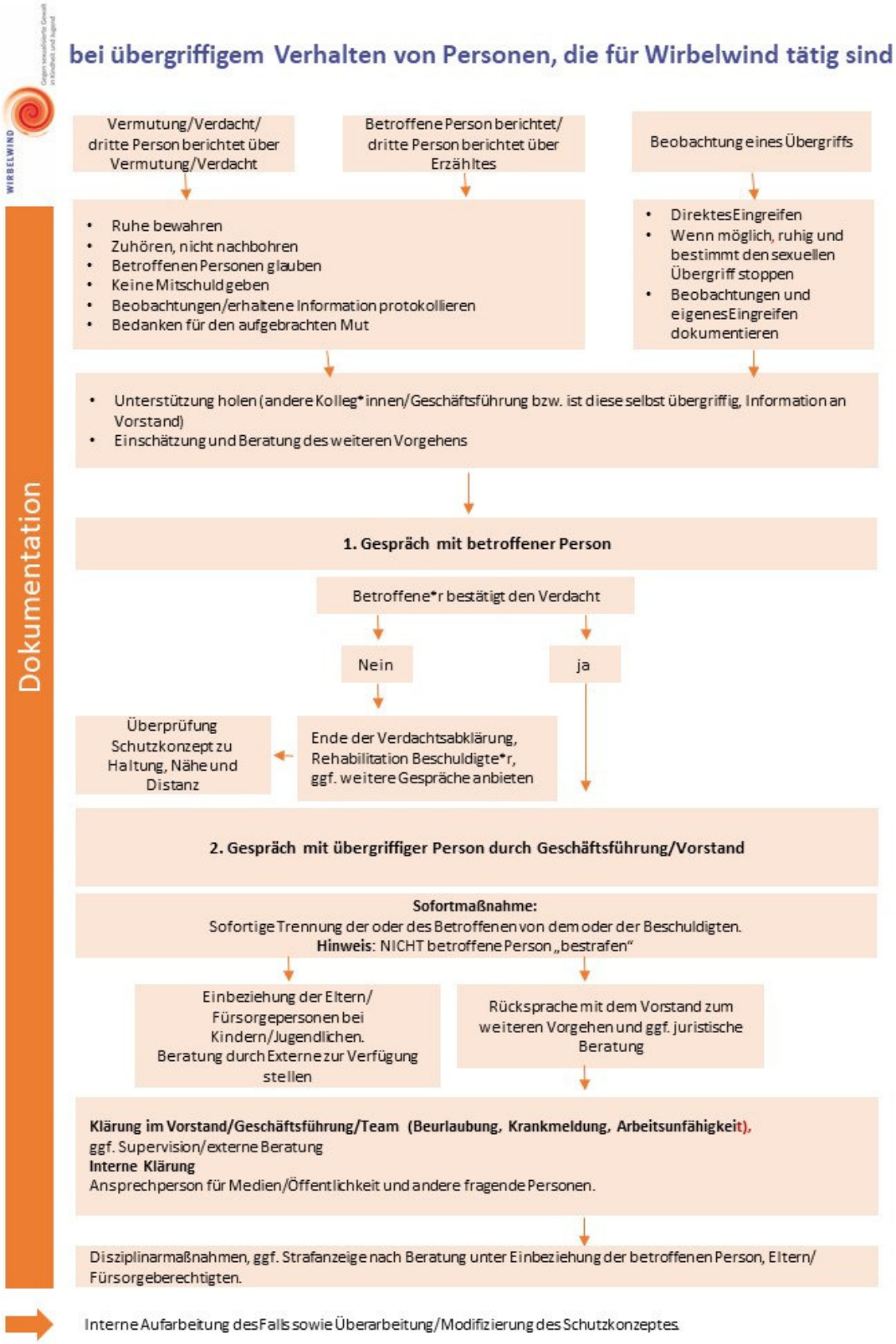
3. Für jede Beschwerde wird der Kontaktbogen ausgefüllt (siehe Anhang).

Handlungsleitfaden

Ein zentraler Bestandteil unseres Schutzkonzeptes sind Handlungsleitfäden. Diese sind untergliedert in Leitfäden für Mitarbeiter*innen, für Honorarkräfte im Arbeitsbereich Qualifizierung sowie für Honorarkräfte im Arbeitsbereich Prävention. Dabei wird jeweils zwischen einem Gruppensetting und einem 1:1-Gespräch unterschieden. Dieser Baustein ist unverzichtbar, um allen Beteiligten Sicherheit und Orientierung im Ernstfall zu geben.

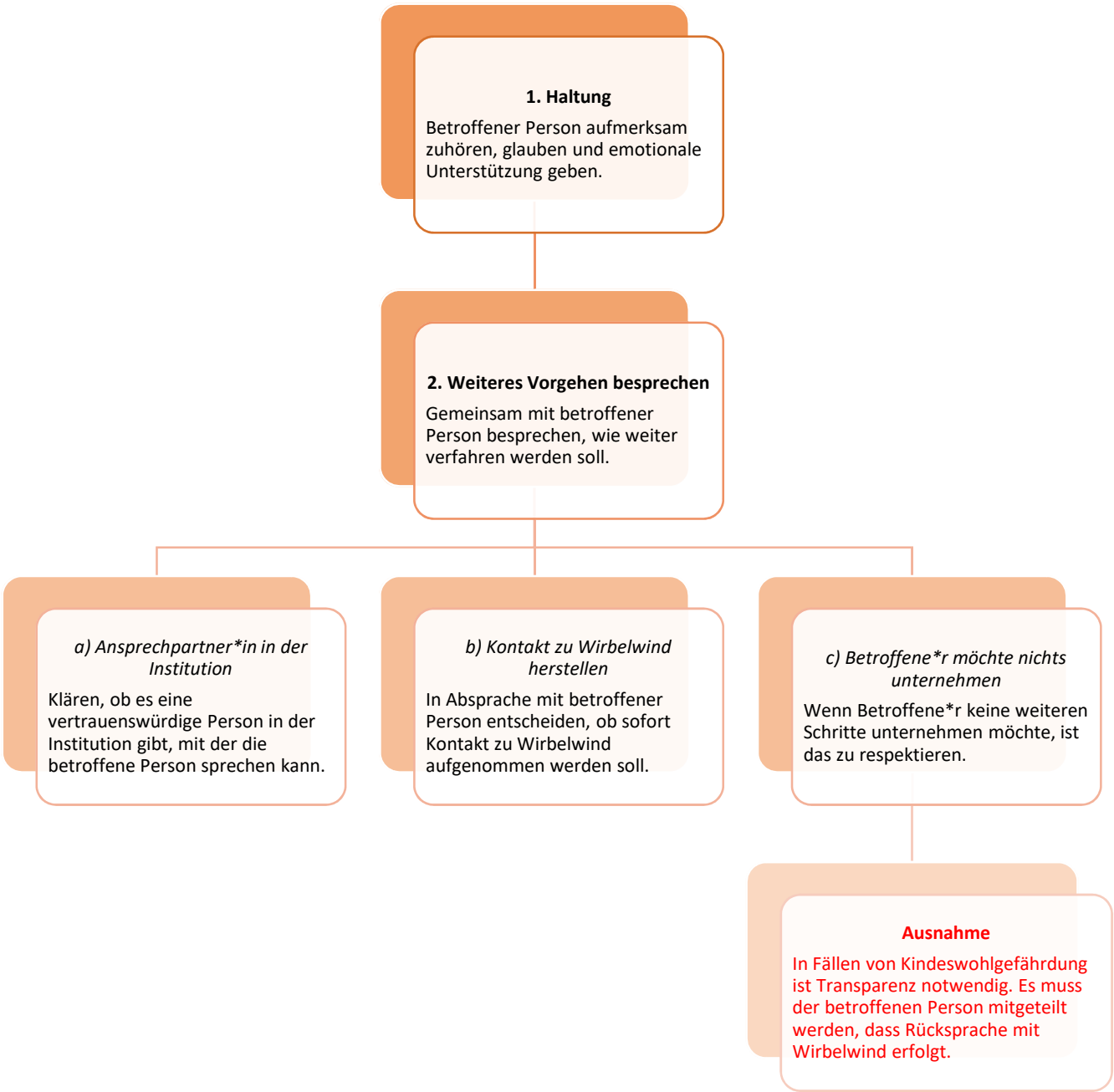
Die Leitfäden regeln transparent, welche Schritte im Verdachtsfall einzuhalten sind. Alle haupt-, neben- und ehrenamtlich Tätigen müssen mit dem Ablauf vertraut sein. Externe fachliche Ansprechpersonen sind festgelegt, da eine qualifizierte Einschätzung in der Regel besondere Expertise erfordert. Wichtig ist außerdem: Die Rolle des Vereins liegt nicht in der strafrechtlichen Aufklärung, sondern im Schutz, in der Dokumentation und gegebenenfalls in der Weiterleitung von Informationen an Strafverfolgungsbehörden. Unsicherheiten, persönliche Betroffenheit und die Gefahr von Fehlern machen eine klare Vorbereitung notwendig. Sorgfalt, Diskretion und das Vermeiden eigener, unprofessioneller Ermittlungen schützen sowohl die Betroffenen als auch die Mitarbeiter*innen.

Handlungsleitfaden für Mitarbeiter*innen

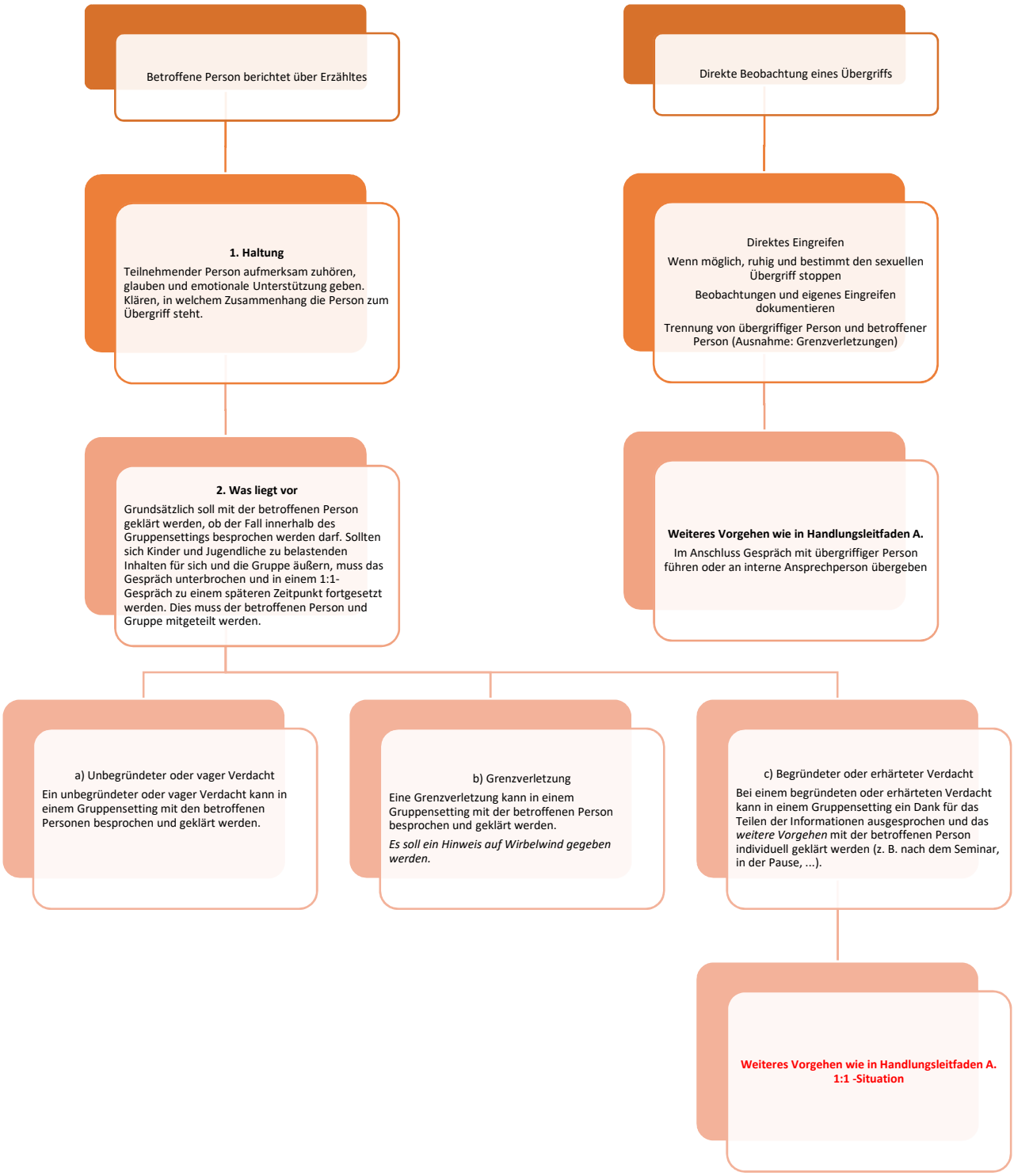


Handlungsleitfaden für Personen in Qualifizierung/ Ehrenamt/ Prävention

A. 1:1-Situation (wenn sich eine teilnehmende Person öffnet)



B. Gruppensetting (wenn sich eine teilnehmende Person öffnet)



Falls eine dort tätige Person verdächtigt wird, gilt folgendes:
• Gespräch mit Ansprechperson führen (Schutzkonzept der Institution).
• Wenn kein Schutzkonzept vorhanden: Rücksprache mit Wirbelwind.
Eine Rückmeldung an Wirbelwind erfolgt immer dann, wenn eine für Wirbelwind tätige Person während einer Veranstaltung mit einem Fall konfrontiert wird.

Wirbelwind soll über den Fall im Allgemeinen sowie das besprochene Vorgehen informiert werden.

Allgemein gilt: Wenn Unsicherheit besteht, wie ein Verdacht einzuschätzen ist/ob Kindeswohlgefährdung besteht, ist es wichtig, vorher transparent machen, dass unter Berücksichtigung der Schweigepflicht in Rücksprache mit einer Beraterin von Wirbelwind gegangen wird. Zudem ist abzuklären, wer als Ansprechperson von der Institution einbezogen werden darf.

Eigener Gesprächsbedarf: Manchmal haben auch Honorarkräfte/ehrenamtliche Personen nach einer Veranstaltung eigenen Gesprächsbedarf – dann bitte auch an Wirbelwind wenden.

Grenzverletzungen im Beratungssetting durch Klient*innen bringen die hauptamtlichen Mitarbeiter*innen in Fallbesprechungen im Team ein, um daraus passende Interventionen abzuleiten.

Bei übergriffigem Verhalten durch Klient*innen oder Teilnehmende greift der Interventionsleitfaden und/oder das Beschwerdemanagement.

Bei Grenzverletzungen oder übergriffigem Verhalten durch Mitarbeiter*innen gegenüber Klient*innen, Teilnehmenden oder Honorarkräften greift der Interventionsleitfaden und/oder das Beschwerdemanagement.

Bei Irritationen bzgl. des Verhaltens von Kolleg*innen nehmen alle für Wirbelwind tätigen Personen die eigenen Gefühle ernst und machen dies vor dem Hintergrund einer positiven Fehlerkultur zum Thema.

Liegt eine Beschwerde gegen eine Klient*in oder externe Person vor, entscheidet die betroffene Person gemeinsam mit der Geschäftsführung und unter Einbezug des Vorstands und gegebenenfalls einer Rechtsanwältin die weiteren Schritte und Schutzmaßnahmen.

Der Interventionsplan ist allen haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter*innen bekannt und wird bei Bedarf weiterentwickelt.

Partizipation

Alle Personen werden bei Wirbelwind aktiv in Entscheidungen einbezogen. Im Beratungskontext gibt es dazu ein Dokument zum Thema Beratungsstandards bei Wirbelwind e.V. Hier sind einige wichtige Punkte zusammengefasst:

Beratung

- Freiwilligkeit zu kommen
- Beratungsort (Gestaltung Beratungszimmer, Platzwahl am Tisch)
- Beratungsrahmen mitbestimmen (eigene Themen einbringen, jederzeit die Beraterin wechseln, schweigen oder sich zurückziehen)
- Jederzeit selbstbestimmt Beratung beenden
- Rückmeldungen und Beschwerden sind über verschiedene Formate möglich

Qualifizierung und Prävention

- Der Besuch von Angeboten ist stets freiwillig
- Die Teilnahme an Übungen, Spielen ist stets freiwillig
- Teilnehmende bestimmen Methoden mit
- Teilnehmende dürfen schweigen oder sich zurückziehen
- Teilnehmende erhalten Feedbackmöglichkeiten

Aufarbeitung

Die Aufarbeitung von Fällen sexualisierter Gewalt ist für uns ein langfristiger und zukunftsorientierter Prozess. Ziel ist es, Vorfälle fachlich und abhängig vom Fall ggf. auch juristisch zu analysieren und daraus konkrete Schlüsse für das Handeln und die Strukturen des Vereins abzuleiten. Dabei gilt: Liegt ein abgeklärter Verdacht vor, muss der Prozess nach klaren, vorab festgelegten Prinzipien erfolgen und wird unabhängig von der jeweiligen Betroffenen- oder Tatkonstellation durchgeführt. So wird sichergestellt, dass er für alle Fälle gleichermaßen verlässlich und gerecht ist.

Damit dieser Prozess nachvollziehbar und unabhängig gestaltet ist, wird eine externe Fachperson beauftragt. Sie übernimmt die Verantwortung, dass sowohl die individuelle als auch die institutionelle Begleitung gesichert ist und die Beteiligten die notwendige/gewünschte Unterstützung erhalten. Dies kann bedeuten, dass bei Bedarf eine Weitervermittlung der tatbeteiligten Person an geeignete externe Stellen erfolgt. Die Weitervermittlung steht jedoch nicht im Mittelpunkt der Aufarbeitung. Die externe Person achtet dabei besonders auf Macht- und Rollenstrukturen und die daraus resultierenden Dynamiken.

Verantwortlich für die Einleitung der Aufarbeitung ist die Geschäftsführung. Sollten diese selbst Tatpersonen oder Betroffene sein, ist der Vorstand dafür zuständig. Betroffene werden an der Aufarbeitung beteiligt. Die Aufarbeitung wird dokumentiert.

Schwerpunkte der Aufarbeitung sind:

- Persönliche Aufarbeitung
- Organisatorische Aufarbeitung

Im Rahmen der Aufarbeitung werden folgende Aspekte in den Blick genommen:

- Belastungen, Folgen und Unterstützungsbedarf für Betroffene und Mitbetroffene
- die konkreten Umstände des jeweiligen Falles
- kurz- und langfristige Auswirkungen auf institutionelle Abläufe
- strukturelle und fachliche Faktoren, die Taten begünstigen oder ermöglicht haben
- geeignete Maßnahmen zur Krisenbewältigung und nachhaltigen Intervention
- die Rolle und Verantwortung der tatbeteiligten Person(en), insbesondere im Hinblick auf Machtverhältnisse
- rechtliche Fragen (z. B. Straf-, Arbeits- und Dienstrecht)

Die Verpflichtung zur Aufarbeitung von Fällen sexualisierter Gewalt bedeutet auch eine Analyse der Bedingungen, die einen Vorfall ermöglicht haben und ist zugleich Bestandteil des kontinuierlich fortzuschreibenden Schutzkonzeptes (Risiko- und Potentialanalyse). Dazu gehört die Bereitschaft, Fehler einzugestehen, daraus Konsequenzen zu ziehen und eine offene Lernkultur zu pflegen. Auf diese Weise sollen Voraussetzungen, die sexualisierte Gewalt erleichtern oder begünstigen könnten, Schritt für Schritt abgebaut werden.

©Wirbelwind e.V. – Gegen sexualisierte Gewalt in Kindheit und Jugend

Qualitätssicherung

Schutzkonzepte sind gelebte Schutzprozesse! Deshalb sind regelmäßige Anpassungen notwendig, um herauszufinden, ob es Diskrepanzen zwischen dem aufgeschriebenen Schutzkonzept und einer gelebten Kultur der Achtsamkeit gibt. Daher werden verschiedene Bausteine in regelmäßigen Abständen überprüft:

- Mindestens alle drei Jahre wird die Risiko- und Potentialanalyse durchgeführt, um weitere Notwendigkeiten und Möglichkeiten zur Verbesserung zu erkennen und umzusetzen.
- Alle Personen, die im weitesten Sinne pädagogische Arbeit für Wirbelwind erbringen, haben die Möglichkeit, an mindestens zwei Treffen jährlich (zum Beispiel Honorarkräftetreffen/Ehrenamtstreffen) teilzunehmen.
- Um die Qualität bei Fortbildungen und Prävention sichern zu können, gibt es am Ende die Möglichkeit, für die Teilnehmenden einen Feedbackbogen auszufüllen. Die Ergebnisse werden einmal im Jahr bzw. nach Ende eines Projekts von einer Mitarbeiterin von Wirbelwind gesichtet, bewertet und reflektiert. Negatives Feedback wird direkt bearbeitet.
- Neue Kolleg*innen/Praktikant*innen werden nach der Einarbeitungsphase um ein Feedback bezüglich des Umsetzungsstatus des Schutzkonzeptes gefragt. So gewährleisten wir einen Blick von außen und ggf. neue Erkenntnisse.
- Um die Qualität in den Beratungen zu sichern, wird in jedem Beratungsgespräch eine mündliche Rückmeldung eingeholt.
- Das Beschwerdeverfahren wird einmal im Jahr auf die Wirksamkeit hin überprüft und im Team reflektiert.
- Der Verhaltenskodex wird einmal im Jahr auf die Wirksamkeit hin überprüft und im Team reflektiert.
- Die Selbsterklärung wird alle zwei Jahre auf Aktualität überprüft.
- Erweiterte Führungszeugnisse werden alle drei Jahre neu abgefragt.