

# Ethikrichtlinie von Wildwasser Freiburg e.V.

## Präambel

Diese Ethikrichtlinie soll den ethischen Rahmen für die Arbeit mit Ratsuchenden setzen. Dabei dient sie sowohl dem Schutz Ratsuchender als auch dem der einzelnen Mitarbeiterin\* und soll die Wahrung ihrer Würde, ihrer Menschenrechte, ihrer Selbstbestimmung und Integrität gewährleisten. Die Richtlinie orientiert sich an den PIA-Leitlinien des unabhängigen Beauftragten der Bundesregierung zu Fragen des sexuellen Missbrauchs. Außerdem orientiert sie sich an den Grundhaltungen feministischer Arbeit von Transparenz, Parteilichkeit, Autonomie und das Bereitstellen sicherer Räume.

Die Mitarbeiterinnen\* sind in besonderem Maße gefordert, das eigene Verhalten und interne wie externe Strukturen zu reflektieren. Oberstes Ziel ist es, Ratsuchende und Mitarbeiterinnen\* vor Grenzüberschreitungen und Machtmissbrauch zu schützen.

## 1. Grundhaltungen

Maßgeblich bestimmend für die Arbeit der Beratungsstellen sollen folgende Aspekte sein:

- 1.1. Wertschätzung, Achtsamkeit und Respekt bilden die ethische Basis für Beratungen mit Ratsuchenden. *Sicherheit* und *Schutz* der Nutzerin\* ist an erster Stelle geboten. Die Selbstverantwortung der Nutzerin\* wird dabei beachtet.
- 1.2. Die Angebote der Beratungsstellen können anonym genutzt werden. *Anonymität* soll zugesichert und der Umgang mit personenbezogenen Daten erläutert werden (siehe auch 2.5.4.).
- 1.3. Beratungen basieren auf dem Grundsatz der *Freiwilligkeit*, es werden keine Zwangsberatungen durchgeführt. Über von anderen erteilte Beratungsaufträge wird im Einzelfall entschieden. Beratungsinhalte werden als Angebote benannt, und Ratsuchenden wird es immer freigestellt, diese anzunehmen oder abzulehnen.
- 1.4. Wildwasser Freiburg arbeitet *parteilich*. Es wird individuell beraten, den Bedürfnissen und dem Bewältigungsprozess der Klientin\* entsprechend, jedoch ebenso gesellschaftskritisch im Kontext von Intersektionalität und struktureller Gewalt gegen Frauen, welche sich in Diskriminierungen bezogen auf (bildungs-)politische, soziale, ökonomische, rechtliche Ressourcen, Förderungen und Forderungen ausdrückt.
- 1.5. Der fachliche Ansatz soll *diversitätsorientiert* sein. Dies beinhaltet die Akzeptanz von Ratsuchenden unabhängig ihres Alters, ihrer Ethnie, ihrer Kultur, ihrer Religion, ihres sozialen und ökonomischen Status, ihrer körperlichen und intellektuellen Verfassung, ihrer sexuellen und geschlechtlichen Orientierung und Identität, ihrer Weltanschauung und politischen Haltung. Dabei soll durch kontinuierliche Selbstreflexion der Beraterin\* eine immer größere Vorurteilsfreiheit erreicht werden.

1.6. Beratungen sind auf die persönlichen *Ressourcen* der Nutzer\*innen hin *orientiert*. Somit werden Themeninhalte, das Tempo des Beratungsprozesses und dessen Methoden an die Nutzer\*in angepasst, als Angebote formuliert und wertschätzend dargeboten. Fähigkeiten, Fertigkeiten und Interessen der Ratsuchenden finden besondere Berücksichtigung innerhalb der Beratung.

1.7. Primäre *Zielgruppe* der Beratungsstelle sind Mädchen\* und Frauen\* als *Betroffene* sexualisierter Gewalt. Angehörige/ Bezugspersonen und Fachkräfte, die mit Betroffenen arbeiten, sowie Interessierte am Thema sind ebenfalls eine Zielgruppe von Wildwasser Freiburg.

Betroffene\* können selbst auch grenzverletzend sein und somit zu Täterinnen\* werden; *Täterinnen\** sind jedoch keine explizite Zielgruppe. Täterloyale, täterimitierende Anteile oder Re-Inszenierungen werden wahr- und ernstgenommen. Sie werden inhaltlich thematisiert und/oder es werden Empfehlungen für spezifische externe Unterstützungsangebote gegeben. Aktuelle Gewaltausübung einer Nutzerin\* wird nicht toleriert. Kinderschutz hat Priorität und gilt als handlungsleitend.

1.8. Die Mitarbeiterinnen\* von Wildwasser Freiburg sind angehalten, eine *Kultur des Hinsehens* zu pflegen und diese auch mit Kooperations- und Geschäftspartner\*innen zu leben. So sind Mitarbeiterinnen\* angehalten, Grenzmisachtungen, -überschreitungen, -verletzungen auch unter professionellen Partner\*innen mindestens innerhalb des eigenen Teams zu besprechen, ggf. auch extern zu thematisieren und notfalls zu handeln. Mitarbeiterinnen\* sollen immer eine grenzachtende und aufmerksame Haltung im Rahmen ihrer Arbeitstätigkeit pflegen.

## 2. Qualitätssicherung

Folgende Punkte sichern die Qualität der Arbeit mit den Nutzer\*innen und dienen darüber hinaus der Selbstfürsorge:

2.1. Den Ratsuchenden gegenüber wird *professionelle Distanz* gewahrt. Verbale und nonverbale Grenzen sollen als solche identifiziert und respektiert werden. Aussagen, Formulierungen, Blicke und körperliche Nähe sollen fachlich angemessen, besonnen und wohl begründet sein; es gilt, sie ggf. zu besprechen.

2.1.1. Der *Umgang mit Berührungen* wird grundsätzlich besprochen, aber auch situativ und bezogen auf die Nutzer\*in-Beraterin\*-Beziehung überprüft. Berührungen dürfen nur fachlich angemessen und fachlich begründet Verwendung finden. Umarmungen sollen nicht von Seiten der Beraterin\* initiiert werden. Körperkontakt, der einer Stabilisierung dient, wird der Nutzer\*in erklärt und mit ihr vereinbart.

2.1.2. Eigene *Wertvorstellungen* sowie *Glaubens- und Weltanschauungen* sind nicht Gegenstand der Beratungsarbeit und sollen, falls inhaltlich relevant, nur unter kritischer Beachtung der Beratungsziele einfließen. Formen von Indoktrination werden nicht toleriert, sondern als Grenzverletzung gewertet. Wenn es aber um den Schutz der Ratsuchenden bzw. weiterer

(un)mittelbar betroffener Personen geht, soll klar Position bezogen werden.

**2.1.3.** Es besteht eine *Selbstverpflichtung der Mitarbeiterinnen\** zur *Beachtung von Grenzen* entsprechend diesen Leitlinien. Alle verpflichten sich, bei auftauchenden Schwierigkeiten bezüglich eines grenzwahrenden Umgangs *Supervision* und *Fortbildung* in Anspruch zu nehmen.

**2.2.** Regelmäßige *Supervision* stellt ein Qualitätsmerkmal der Arbeit dar. Bei individuellem Klärungsbedarf sollen *Einzelsupervisionen* in Anspruch genommen werden.

**2.3.** Jede Mitarbeiterin\* verpflichtet sich, bei *persönlichen Problemen*, welche die Arbeit beeinträchtigen, Unterstützung in Anspruch zu nehmen. Mitarbeiterinnen\*, die *Probleme bei einer Kollegin* wahrnehmen, sollen diese in einem geschützten Rahmen gegenüber der Kollegin\*, der Geschäftsführung oder dem Vorstand ansprechen.

#### **2.4. Abhängigkeits- und Machtverhältnisse**

**2.4.1.** *Abhängigkeits- und Machtverhältnisse* sollen transparent für alle Beteiligten benannt werden – einschließlich derer innerhalb der Beratungsstelle. Mitarbeiterinnen\* müssen sich des immanenten Machtgefälles in der asymmetrischen Beratungsbeziehung bewusst sein.

**2.4.2.** Es sollen keine Abhängigkeiten verstärkt werden; weder über Inhalte, Wertschätzung oder Bindung, noch durch die *Annahme von Geschenken*. Dies gilt auch für die *Annahme von Sach- oder Dienstleistungen* anstelle von Geldleistungen. Zu bestimmten Anlässen (z.B. zur Beendigung eines Beratungsprozesses) kann unter Umständen ein Geschenk angenommen werden; hierbei gilt jedoch, dies transparent gegenüber dem Team zu machen, und gegebenenfalls mit der\*dem Schenkenden zu thematisieren (bspw. deren Wunsch, Dankbarkeit auszudrücken, Anerkennung zu erfahren etc.)

**2.4.3.** Ein *privater oder geschäftlicher Kontakt zu Nutzer\*innen* soll vermieden werden. Unvermeidliche Kontakte sind auf ein Minimum zu beschränken und sollen keinen persönlichen Charakter haben. Diese Regel hat über die Dauer der Arbeitsbeziehung hinaus Gültigkeit. Die Asymmetrie einer Beratungsbeziehung löst sich nicht durch das Ende des Prozesses auf. Bei Beratungsanfragen von unmittelbar oder mittelbar bekannten oder verwandten Personen soll eine Weiterleitung an eine Kollegin\* bzw. an eine andere Einrichtung erfolgen. *Sexuelle Kontakte* zwischen Fachkraft und Nutzerin\* oder ihr nahe stehenden Personen haben gesundheitsschädigende Wirkung und werden somit als unzulässig betrachtet. Sexueller Kontakt unter Ausnutzung eines Beratungs-, Behandlungs- oder Betreuungsverhältnisses stellt nach §174c StGB einen Straftatbestand dar. Bei Bekanntwerden eines solchen Kontaktes sind arbeits- und strafrechtliche Schritte einzuleiten. Diese Verpflichtung gilt auch über die Beendigung der Beratung hinaus. Ist die Beratung zu Ende, kann eine

sachverständige Person die Abhängigkeit bewerten und falls diese nicht mehr Bestand hat, kann ein solches Gebot aufgehoben werden. Zur Offenlegung von privaten oder geschäftlichen Kontakten und Beziehungen im Team und dem Umgang damit siehe 2.5.1. Informationen und Transparenz“.

## 2.5. Informationen und Transparenz

**2.5.1.** Sollte entgegen 2.4.3 zwischen Nutzerin\* und Beraterin\* doch ein privater/geschäftlicher Kontakt bestehen, muss dieser transparent gemacht werden. Auch ein möglicher Kontakt zu Nutzerinnen\* über die Beratungsphase hinaus muss besprochen werden. Außerdem werden private wie geschäftliche Beziehungen unter Mitarbeiterinnen\* und Vereinsmitgliedern benannt.

**2.5.2.** Die Mitarbeiterinnen unterliegen gegenüber allen natürlichen und juristischen Personen der Schweigepflicht gemäß §203 StGB. Diese Verpflichtung machen sie Ratsuchenden gegenüber transparent und informieren darüber zu Beginn eines Beratungsprozesses in geeignetem Maße (s. 2.5.4.). Bei etwaigen Nachfragen zur ratsuchenden Person durch Dritte erfolgt eine Berufung auf die Schweigepflicht. Jeder Kommunikation mit außenstehenden (Fach-)Personen geht eine Schweigepflichts-entbindung durch die\*den Nutzer\*in voraus (in der Regel schriftlich). Dabei ist eine klare Benennung der Inhalte, die besprochen werden dürfen, erforderlich. Darüberhinausgehende Inhalte werden nicht besprochen. Ausnahmen bilden hierbei die Gefährdung des Kindeswohls nach §8a SGB VIII, Selbst- oder Fremdgefährdung nach dem PsychKG und nach den §§1906 und 1631b BGB und die Gefahr für Leib und Leben nach §249 StGB. Diese Ausnahmen sind anderen Interessen gegenüber vorrangig. Sie dienen dem Schutz von Kindern, Jugendlichen und ggf. anderen erwachsenen Personen in und außerhalb eines Beratungskontextes.

**2.5.3.** Wildwasser Freiburg verpflichtet sich zur strikten Einhaltung des *Datenschutzes* nach dem Bundesdatenschutzgesetz und dem Sozialdatenschutz. Mitarbeiterinnen\* werden schriftlich zur Wahrung der Datengeheimnisse verpflichtet. Daten sind grundsätzlich bei den Ratsuchenden zu erheben bzw. bei Personensorgeberechtigten oder Erziehungsberechtigten. Gemäß §62 Abs. 3 SGB VIII können Daten unter Umständen (z.B. zur Gewährleistung des Schutzauftrages) auch ohne Mitwirkung der Ratsuchenden erhoben werden. Daten, die an eine hinzugezogene Fachkraft oder das zuständige Jugendamt weitergegeben werden, sind zu anonymisieren oder pseudonymisieren, soweit die Realisierung des Schutzauftrages dies zulässt. Hierzu gilt §64 SGB VIII. Daten, Informationen oder Geheimnisse, die ein\*e Nutzer\*in einer Mitarbeiterin anvertraut, dürfen von dieser nur unter den in §65 SGB VIII geregelten Bedingungen weitergereicht werden. Danach ist eine Weitergabe z.B. zulässig, wenn a) die\*der Ratsuchende eingewilligt hat, b) das Gefährdungsrisiko gemeinsam mit anderen Fachkräften abgeschätzt wird und eine Anonymisierung bzw. Pseudonymisierung ausscheidet oder c)

wenn dies zum Schutz eines Kindes oder einer\*ines Jugendlichen notwendig ist. Darüber hinaus stellt Wildwasser Freiburg geeignete *Maßnahmen* bereit, die Unbefugten sowohl einen digitalen als auch realen Zugriff verwehren sollen. Schriftliche wie digitale Informationen werden nach einer befristeten Aufbewahrung gelöscht bzw. vernichtet, so dass diese vor möglichen nachgehenden Zugriffen geschützt sind.

**2.5.4.** Nachfolgende Informationen über die spezifische Beratungstätigkeit und die Beratungsstelle werden gegenüber der ratsuchenden Person transparent und in verständlicher und angemessener Weise zugänglich gemacht.

- Zuständigkeiten;
  - Art und Arbeitsweise der Beratungsstelle;
  - Finanzierung der Beratungsstelle;
  - eigene berufliche Qualifikation;
  - Art und Umfang der angebotenen Beratung;
  - gesetzliche Verpflichtungen der Beratungsstelle;
  - Umgang mit Daten der\*des Nutzer\*in, Zweck und Art der Dokumentation, Zweck und Art der Speicherung von Daten (s. 2.2.3);
- Im Erstgespräch mit den Ratsuchenden sollen folgende Punkte benannt werden:
    - Schweigepflicht;
    - Umgang bei einer vermuteten Kindeswohlgefährdung;
    - Fehlen des Zeugnisverweigerungsrechts.

Besteht ein Anliegen, welches durch das Angebot der Beratungsstelle nicht abgedeckt werden kann, so wird nach Bedarf auf geeignetere Unterstützungsangebote verwiesen.

Jede\*r Nutzer\*in soll jederzeit über die zu ihrer\*seiner Person gespeicherten Daten, den Zweck der Speicherung und die Empfänger\*innen der Datenweitergabe Auskunft verlangen können.

2.6. Die Mitarbeiterinnen\* sind angehalten, ein *Beschwerdemanagement* zu implementieren, welches frei zugänglich ist. Die Verfahrenswege und Ansprechpersonen sollen gegenüber den Zielgruppen kontinuierlich bekannt gemacht werden. Ziel ist es, ein Verfahren zielgruppen- und einrichtungsspezifisch zu realisieren, welches dauerhaft praktische Verwirklichung findet.

Stand: August 2019

**Quelle: Entwurf der Ethikrichtlinie der BAG FORSA**