



Code of Conduct - Frauen*beratung Notruf bei sexueller Gewalt Beratung, Prozessbegleitung und Prävention bei sexueller Gewalt gegen Frauen¹

Der Code of Conduct bildet die Grundlage für ein faires Miteinander aller mit der Frauen*beratung Notruf bei sexueller Gewalt assoziierten Personen und gilt für alle Beziehungen nach außen, z. B. der Öffentlichkeit, Vertrags- und Kooperationspartner*innen sowie allen, die in Beziehung zur Frauen*beratung Notruf bei sexueller Gewalt stehen.

1. Wofür wir stehen

Die Frauen*beratung Notruf bei sexueller Gewalt setzt sich seit den 1980er Jahren kontinuierlich mit den Ursachen und Auswirkungen von Sexismus und (sexueller) Gewalt im Geschlechterverhältnis auseinander. Wir unterstützen seit Jahren Frauen und Mädchen in Form von Beratung, Prozessbegleitung und Prävention bei sexueller Gewalt und waren eine der Pionierinnen* im Kampf für eine Enttabuisierung sexueller Gewalt an Frauen und Mädchen.

Wir sehen sexuelle Gewalt nicht nur als individuelles Problem, gesellschaftlich gesehen hat die Ausübung sexueller Gewalt immer einen patriarchalen strukturellen Hintergrund.

Wir setzen uns für die Bewusstmachung der Zusammenhänge zwischen Sexismen, sexueller Gewalt und der psychischen, physischen und sozialen Gesundheit von Frauen, der Benennung von Faktoren, die sexuelle Gewalt fördern und das Ende gewaltfördernder Gesellschaftsstrukturen ein. Wir fordern Frauenrechte durch Öffentlichkeitsarbeit ein. Dementsprechend umfasst unsere Arbeit auch Primär- und Sekundärpräventionsmaßnahmen, Lobbying und (inter-)nationale Vernetzung.

Wir setzen uns für die kompromisslose Verurteilung von sexueller Gewalt als Menschenrechtsverletzung, die Anerkennung und Legitimation der Ansprüche von Opfern nach Bewältigung, Verarbeitung und Wiedergutmachung, die Förderung von

¹ *Geschlechtsbezogene Bezeichnungen werden in dem vorliegenden Text nicht mit einem Genderstern versehen. Wir möchten darauf hinweisen, dass es sich dabei um konstruierte Kategorien handelt. Wird im Folgenden von Frauen und Männern gesprochen, sind alle Menschen gemeint, die sich diesen Kategorien zuordnen.*

Gewaltprävention und die Anerkennung des Rechts auf (sexuelle) Selbstbestimmung von Frauen und Mädchen. Unser (langfristiges) Ziel ist es, sexuelle Gewalt gegen Frauen* und Mädchen* zu beenden.

2. Feministische und antirassistische Haltung, Respekt und Wertschätzung

Wir wissen um die unterschiedlichen Faktoren mit denen Frauen und Mädchen strukturell und individuell durch Gender, Einkommen, Alter, Behinderung, sexuelle Orientierungen, Klasse, Herkunft, Migrations- sowie Rassismuserfahrung, religiöse Orientierung, Zugängen zu Bildung etc. konfrontiert sind und verstehen diese als ineinandergreifende Mehrfachdiskriminierungen. Wir reflektieren diskriminierenden Umgang der Behörden mit Frauen und Mädchen bei Anzeige und Prozessgeschehen aus intersektionaler Perspektive. Rechtliche Maßnahmen messen wir daran, wie sie für die Zugehörigen mit den höchsten Diskriminierungsrisiken anwendbar werden – erst dann ist Gerechtigkeit erreicht.

Bei der Auswahl neuer Mitarbeiterinnen achten wir darauf, dass sie diese Wertehaltung mitbringen. Wir reflektieren regelmäßig unsere Arbeit in der Beratungsstelle/im Team wie in unseren regionalen, überregionalen und internationalen Arbeitsgruppen und Vernetzungen.

3. Fachliche Kompetenzen – Fort- und Weiterbildung, Supervision, Reflexion

Die Qualität unserer Arbeit ist uns wichtig, wir achten darauf unsere Expertise ständig zu erweitern. Fall-, Team- und Struktursupervisionen sind für alle Mitarbeiter*innen verpflichtend. Hinzu kommen regelmäßige fachspezifische Fort- und Weiterbildungen, insbesondere zu den Themen Methoden, Techniken und neue Ansätze in Beratung und Therapie mit dem Schwerpunkt Trauma und sexuelle Gewalt, sowie zu Neuerungen im rechtlichen Bereich.

Die Mitarbeiter*innen informieren sich anhand von Fachliteratur über aktuelle Daten, Erkenntnisse und Diskussionen zum Thema sexuelle Gewalt gegen Frauen. Die Qualitätsentwicklung halten wir in Berichten und Publikationen fest.

Qualitätssicherung und fortlaufende Reflexionen der Arbeit werden auch durch örtliche, bundesländerübergreifende und internationale Vernetzungen und Kooperationen gewährleistet. Wir stehen im regelmäßigen Austausch über Qualitätsstandards und ihre Weiterentwicklung.

4. Solidarisches Miteinander – Wertschätzung, Respekt, Toleranz, Integrität als Merkmale für den Umgang miteinander

Wir verpflichten uns zu einem kollegialen, wertschätzenden, achtsamen und respektvollen Miteinander, das sich in unserem Team, in der Arbeit mit den Frauen und Mädchen, die die Beratungsstelle aufsuchen, und allen anderen Arbeitsbereichen ausdrückt. Wir pflegen einen fairen, solidarischen Umgang miteinander, in dem die angeführten Wertehaltungen ihren Ausdruck finden.

Wir sind uns der Gefahr von indirekter Traumatisierung und des im Sozialbereich vermehrt auftretenden Risikos eines Burnouts bewusst. Wir verpflichten uns zu einem offenen solidarischen Reflexionsraum im Sinne der Salutogenese innerhalb des Teams. Transparente Kommunikation ist uns wichtig. Wir sind bestrebt auch in Stresssituationen im Dialog und in transparenter, lösungsorientierter Kommunikation zu bleiben.

Wir bekennen uns zu folgenden die Professionalität und die Gesundheit fördernden Faktoren in unserem Arbeitskollektiv:

- Die Stressoren werden als real und legitim akzeptiert
- Ein Problem wird als Problem des gesamten Kollektivs gesehen und nicht auf das betroffene Individuum beschränkt
- Die generelle Haltung dem Problem gegenüber ist durch die Suche nach Lösungen, nicht durch die Suche nach Schuldigen gekennzeichnet
- Die Gemeinschaft nimmt im hohen Maße Rücksicht gegenüber persönlichen Beeinträchtigungen einzelner Mitglieder
- Unterstützung wird klar, direkt und reichlich, in Form von Lob, dem Ausdruck von Verbundenheit und Zuneigung zum Ausdruck gebracht
- Die Kommunikation ist offen und effektiv. Die Kommunikation ist von guter Qualität und die Botschaften sind klar und direkt
- Im Kollektiv gibt es einen guten Zusammenhalt
- Die Rollenflexibilität ist groß, und die einzelnen Mitglieder sind nicht nur auf die Erfüllung bestimmter Rollen festgelegt
- Ressourcen – materielle, soziale und institutionelle werden effizient genutzt
- Es gibt keine Subkultur der Gewalt (emotionale Ausbrüche sind keine Form von Gewalt)

Wir achten auf die speziellen Lebensumstände und Bedürfnisse der Mitarbeiterinnen sowie deren Gesundheit und Sicherheit. Die Arbeitsbedingungen unterstützen die effiziente Möglichkeit zur Entfaltung der jeweiligen Potentiale, schaffen eine motivationsfördernde Atmosphäre und stellen Strategien zur Psychohygiene bereit.

5. Organisation/Entscheidungsfindung

Wir arbeiten in Selbstverwaltung, jede Mitarbeiterin ist ordentliche Mitfrau des Vereins. Ihre Rechte im Verein sind in den Statuten festgelegt. Die Leitung des Vereins obliegt dem Vorstand.

Wir bekennen uns zu einer flachen Hierarchie und zum Mitbestimmungsrecht des Teams. Die leitende Mitarbeiterin entwickelt unter Einbindung des Teams und des Vorstands, ein, an fachlichen Kriterien, örtlichen Gegebenheiten und den zur Verfügung stehenden finanziellen

Ressourcen orientiertes Angebot für Frauen* und Mädchen* mit sexuellen Gewalterfahrungen.

Die Arbeitsbereiche Finanzen, Berichtslegung, Personal, Öffentlichkeitsarbeit und Vernetzung werden operativ von der leitenden Mitarbeiterin wahrgenommen.

Alle Mitarbeiterinnen außer der Verwaltungskraft sind in der Beratungs- und Prozessbegleitungsarbeit tätig. Sonstige Aufgaben/Tätigkeiten werden mit den erforderlichen Verantwortlichkeiten und Entscheidungskompetenzen durch gemeinsame Beschlüsse mit den ausführenden Mitarbeiterinnen festgelegt. Kommen diese zu keinem Beschluss, entscheidet letztlich die Leitung.

6. Datenschutz und Verschwiegenheit

Daten von Mitarbeiterinnen und Klientinnen, die uns anvertraut werden, behandeln wir vertraulich. Dokumentationen über Beratungsinhalte und Daten der Klientinnen behandeln wir entsprechend den Richtlinien der EU-DSGVO.

Basis für eine funktionierende Vertrauensbeziehung zwischen Beraterin und Klientin ist die umfassende Verschwiegenheitspflicht. Sie verpflichtet die Beraterin, alle ihr von der Klientin selbst „anvertrauten“ und durch Dritte (z.B. Angehörigen, Sicherheitsbehörden, u.a.) „bekannt gewordenen“ Tatsachen geheim zu halten. Die Verschwiegenheitspflicht umfasst damit insbesondere den Umstand der Beratung in der Einrichtung an sich, das Thema und die Ergebnisse der Beratung, sowie jedwede persönlichen, gesellschaftlichen, psychosozialen oder gesundheitlichen Umstände der Klientin und/oder naher Angehörigen.

Ausgenommen von der Verschwiegenheitspflicht sind:

- Kollegiale Fallbesprechungen (Intervisionen) und Fallsupervisionen.
- Handlungspflichten nach § 286 StGB („Unterlassung der Verhinderung einer mit Strafe bedrohten Handlung“) sowie Garantenstellung (§ 2 StGB).
- Die Mitteilungspflicht bei Verdacht auf Kindeswohlgefährdung gem. § 37 B-KJHG 2013: Aufgrund der Beratung von noch minderjährigen Mädchen und Frauen (ab 14 Jahren) besteht auch für Frauenberatungsstellen bei sexueller Gewalt eine Mitteilungspflicht gegenüber der Kinder- und Jugendhilfe. Einer solchen „Gefährdungsmeldung“ hat eine sorgfältige Abwägung und Einzelfalleinschätzung mit Fokus auf den größtmöglichen Schutz des Kindes voranzugehen und sollte immer im 4-Augen-Prinzip stattfinden.

7. Antidiskriminierung und Chancengerechtigkeit

Mit unserem feministischen Hintergrund treten wir für eine humane, demokratische und solidarische Gesellschaft ein, in der die Chancengleichheit und Selbstbestimmung aller Gruppen und Individuen gleichermaßen gefördert werden.

Als eine der Ursachen unterschiedlicher Formen von Gewalt an Frauen* und Mädchen* verstehen wir die strukturelle Ungleichheit zwischen den Geschlechtern, und folgen daher dem konzeptionell verankerten feministischen, parteilichen und gesellschaftskritischen

Ansatz, der in der ungleichen Verteilung sozialer, ökonomischer, rechtlicher und politischer Ressourcen zu Ungunsten von Frauen* begründet ist.

Wir bekennen uns ausdrücklich zu Antidiskriminierung und Chancengerechtigkeit, und leben sie in unserem Team, in der Öffentlichkeitsarbeit und in der Beratungsarbeit. Wir achten darauf, dass für alle Bewerberinnen* Chancengleichheit gegeben ist und diskriminierendes Verhalten ausgeschlossen ist.

Auf die Verwendung diskriminierungsfreier Sprache wird Wert gelegt. Informations- und spezifische Folder sind barrierefrei gestaltet, die Webseite ist barrierefrei, Folder und Teile der Webseite sind mehrsprachig übersetzt. Beratung wird auf Deutsch, Englisch und BKS angeboten. In der Prozessbegleitung sind Beratungen mit Dolmetsch gewährleistet, in Beratungen ohne Gerichtsverfahren, sind Dolmetschleistungen von den aktuellen finanziellen Ressourcen abhängig.

Jedes Jahr werden alle Mitarbeiterinnen von der Leitung über das Verbot der Diskriminierung (§ 2 Wiener AntidiskriminierungsG) und Benachteiligung (§ 4 Abs. 3 Wiener AntidiskriminierungsG) aufmerksam gemacht und bestätigen dies auch schriftlich.

8. Arbeitsprinzipien und ethische Grundlagen in den Arbeitsbereichen

a. Beratung

Wir arbeiten feministisch, frauenbezogen, frauenspezifisch, solidarisch, gesellschaftskritisch, parteilich, ganzheitlich und bedürfnis- und ressourcenorientiert. Die Selbstermächtigung und Selbstbestimmung der Klientinnen stehen im Zentrum.

Wir fördern selbstbestimmte Entscheidungen, Empowerment und Lösungswege der Klientinnen. Die Klientin bestimmt über das Tempo der Auseinandersetzung mit der erfahrenen Gewalt und über weitere Schritte, wie z.B. einer Anzeige. Nichts geschieht ohne ihre ausdrückliche Zustimmung.

Der Zugang zum Beratungsangebot ist niederschwellig. Bei Bedarf kann sich die Klientin anonym oder ausschließlich am Telefon beraten lassen.

Unsere Beratungsräume bieten eine angenehme und sichere Atmosphäre für die Klientinnen.

Wir arbeiten multidisziplinär und in Kooperation mit anderen Stellen. Die Beratung bei uns ist nicht mit einer Anzeige verbunden. Im Falle einer Anzeige arbeiten wir mit den dafür zuständigen Stellen zusammen, immer in Abstimmung mit der betroffenen Frau.

Wir vertreten solidarisch die Interessen von Frauen und Mädchen für ein Leben frei von (sexueller) Gewalt, sowohl in Kooperation mit anderen Organisationen als auch in unserer Öffentlichkeits- und politischen Lobbyarbeit.

Wir arbeiten nach den Qualitätsstandards des Bund Autonome Frauen*beratungsstellen bei sexueller Gewalt (BAFÖ).

b. Respekt und Wertschätzung

Die Beziehung zwischen Beraterin und Klientin ist eine durch Professionalität, Respekt und Wertschätzung getragene, fördernde Arbeitsbeziehung, die eine geschäftliche und/oder private Beziehung ausschließt.

c. Anonymität und Vertraulichkeit

Jede Frau, jedes Mädchen kann sich darauf verlassen, dass ohne ihr Einverständnis keine ihre Person bzw. die Beratungsgespräche betreffenden Informationen an Dritte weitergegeben werden. Die Verschwiegenheitspflicht umfasst damit insbesondere den Umstand der Beratung in der Beratungsstelle an sich, das Thema und die Ergebnisse der Beratung, sowie jedwede persönlichen, gesellschaftlichen, psychosozialen oder gesundheitlichen Umstände der Klientin und/oder naher Angehörigen.

d. Parteilichkeit und Solidarität

Parteilichkeit und Solidarität bedeuten, eine klare Haltung gegen sexuelle Gewalt und jegliche Diskriminierung einzunehmen.

Wir etablierten das Konzept der Parteilichkeit, wobei unter „Parteilichkeit“ der Anspruch auf Gleichberechtigung und Selbstbestimmung von Frauen sowie eine solidarische Unterstützung von Frauen für Frauen verstanden wird. Was bedeutet, dass jede Frau in ihrem subjektiven Erleben ernst genommen wird, ohne dass dabei eine professionelle Distanz und Perspektive verloren geht. Parteiliche Unterstützung bedeutet, ressourcenorientiert die Handlungsfähigkeit und Selbstbestimmung der Betroffenen zu stärken.

Parteilichkeit drückt sich auch darin aus, gegen gesellschaftliche Rechtfertigungsmuster und Bagatellisierung von sexueller Gewalt Stellung zu beziehen und klarzustellen, dass die Verantwortung für sexuelle Gewalttaten der Täter trägt. Im Zentrum frauenspezifischer Beratung stehen die berechtigten Ansprüche der Opfer nach Bewältigung, Verarbeitung und Wiedergutmachung. Die Betroffenen und ihre Erfahrungen werden ernst genommen und respektiert.

e. Ganzheitlichkeit

Das Konzept ganzheitlicher Beratung meint hier nicht nur die ganze Person, wir beziehen die gesamte Lebenssituation und das soziokulturelle Umfeld der Frauen und Mädchen mit ein. Dazu braucht es einen klaren, gemeinsamen Blick auf die Unterschiedlichkeit weiblicher Biographien, damit die jeweiligen ökonomischen, sozialen und kulturellen Bedingungen, sowie die individuellen Empfindungen und Bewältigungsstrategien konstruktiv im Beratungsprozess genutzt werden können. Auch die Auseinandersetzung mit der weiblichen

Sozialisation in einer patriarchalen Gesellschaft ist eine notwendige Voraussetzung für einen auf Verständnis und Empathie beruhenden Zugang zu den Reaktionen und Problemen der betroffenen Frauen.

f. Orientierung an den Stärken der Frauen

Die Beratung setzt bei den Stärken, Fähigkeiten, Ressourcen und Bedürfnissen der betroffenen Frauen und Mädchen an. Die gewählten Interventionen richten sich dabei nach den persönlichen Bedürfnissen und Rahmenbedingungen, um Frauen in ihrer Selbstermächtigung zu unterstützen.

9. Finanzielle und materielle Zuwendungen an den Verein

Der Verein Frauen*beratung Notruf bei sexueller Gewalt ist zur Sicherung seiner finanziellen Existenz von Spendeneinnahmen abhängig. Wir sehen es jedoch als unethisch an, Geldspenden von Klientinnen anzunehmen, bevor der Beratungsprozess beendet ist. Möchte die Klientin nach Abschluss der Beratung aus freiem Willen spenden, nehmen wir die Spende dankbar an. Eine solche nachträgliche Spende darf aber in keiner Weise und zu keiner Zeit von einer Vereinsmitarbeiterin oder dem Vorstand angeregt werden.

Während des Beratungsgeschehens erlaubt sind orts- oder landesübliche Aufmerksamkeiten geringen Wertes (z.B. ein Blumenstrauß, eine Bonbonniere, eine Flasche Wein, eine Packung Kaffee oder Tee von geringem Wert). Geld und Gutscheine sind keine landesüblichen Aufmerksamkeiten. Bei Unsicherheiten, ob es erlaubt ist, einen Vorteil anzunehmen, ist dies mit der Leitung zu besprechen.

Alle Mitarbeiterinnen sind über die Bedingungen in den Förderverträgen informiert und wissen, dass Verstöße unverzüglich an die Fördergeber*innen zu melden sind. Jedes Jahr werden alle Mitarbeiterinnen von der Leitung auf die Korruptionstatbestände im StGB und deren Strafbarkeit aufmerksam gemacht und bestätigen dies auch schriftlich.

Die Mitglieder des Vorstandes dürfen kein politisches Amt in einem öffentlich-rechtlichen Organ innehaben, das über Förderungen zugunsten des Vereins entscheidet.

10. Prävention

Wir vertreten solidarisch die Interessen von Frauen und Mädchen für ein Leben frei von (sexueller) Gewalt, für ein Leben in Würde und Gerechtigkeit.

Dementsprechend umfassen unsere Leistungen auch Primär-, Sekundär- und Tertiärpräventionsmaßnahmen. Lobbying und (inter-)nationale Vernetzungen sind dabei Grundpfeiler einer feministisch orientierten gesellschaftspolitischen Veränderung.

Primär- und Sekundärpräventionsmaßnahmen:

- Öffentlichkeitsarbeit in Form von Veranstaltungen, Presse- und Medienarbeit

- Erstellung und Verbreitung von Informationsmaterial
- Politikberatung, Lobbyarbeit und Interessenvertretung
- Kooperation und Netzwerkarbeit auf kommunaler, Landes- und Bundes- und internationaler Ebene
- Coaching/ kollegiale Beratung und Fortbildung für Multiplikator*innen
- Workshops mit jugendlichen Mädchen.

Sekundär- und Tertiärpräventionsmaßnahmen:

- Das direkte Unterstützungsangebot für Opfer sexueller Gewalt im Sinne der Sekundär- und Tertiärprävention richtet sich an Mädchen und Frauen, sowie an Familienangehörige, andere Vertrauenspersonen und professionelle Helfer*innen.