

Ethikrichtlinien für Fachberatungsstellen im bff

Stand 26.02.2026

Der Bundesverband Frauenberatungsstellen und Frauennotrufe (bff) ist der Dachverband für Fachberatungsstellen bei geschlechtsspezifischer Gewalt. Geschlechtsspezifische Gewalt beinhaltet vor allem sexualisierte, körperliche, psychische, emotionale und digitale Gewalt an Frauen und Mädchen. Die Arbeit des Verbandes und seiner Mitglieder hat zum Ziel, die Situation der von Gewalt Betroffenen zu verbessern, für eine professionelle Unterstützung einzutreten, zur Gewaltprävention beizutragen sowie geschlechtsspezifische Gewalt in der Gesellschaft abzubauen.

Im Fokus der Arbeit der Mitgliedseinrichtungen steht die Beratung von Frauen und Mädchen. Je nach inhaltlicher Ausrichtung kann die Zielgruppe zusätzlich auch aus trans, inter und non-binären Personen bestehen sowie cis Jungen und Männer einschließen.

Weitere Arbeitsfelder der bff-Mitglieder sind Prävention, Vernetzung, Fortbildungen und Öffentlichkeitsarbeit zur Sensibilisierung und Aufklärung über geschlechtsspezifische Gewalt.

Zu den Aufgaben der bff-Mitglieder gehört es, sich für die Würde und Integrität der Betroffenen, für die Einhaltung und den Schutz ihrer Menschenrechte sowie für den Abbau von Zugangsbarrieren und Diskriminierungen einzusetzen.

Gewalt jeder Art bedeutet für die Betroffenen eine Verletzung ihrer Persönlichkeitsrechte und häufig auch eine Traumatisierung. Die Beratung und Therapie mit Gewaltbetroffenen erfordern daher ein hohes Maß an ethischer Verantwortung. Die Mitarbeiter*innen von Fachberatungsstellen bei geschlechtsspezifischer Gewalt sind besonders gefordert, das eigene Verhalten und Erleben im Beratungskontext zu reflektieren und die Klient*innen, sowie auch sich selbst vor Grenzüberschreitungen und Machtmissbrauch zu schützen.

Bei der Durchführung von Maßnahmen der Prävention, Fortbildung, Vernetzung und Öffentlichkeitsarbeit besteht die ethische Verantwortung darin, eine respektvolle, grenzwahrende und diskriminierungssensible Grundhaltung zu vermitteln. Das beinhaltet auch, keine stereotypen, betroffenenfeindlichen, misogynen und andere diskriminierende Narrative oder Bilder über geschlechtsspezifische Gewalt und davon Betroffene oder Täter*innen zu verbreiten. Gegebenenfalls ist auch ein Verhindern bzw. eine klare Distanzierung von solchen Aussagen erforderlich. Bei der Durchführung von Maßnahmen der Prävention ist immer über Unterstützungsangebote zu informieren.

Die Ethikrichtlinien sind Anhang der Geschäftsordnung des bff und für alle Mitgliedseinrichtungen verbindlich. Jede Mitgliedseinrichtung hält Maßnahmen vor, die die Einhaltung der Ethikrichtlinien gewährleisten.

Die Ethikrichtlinien beziehen sich auf jede Form eigenverantwortlichen Handelns in Fachberatungsstellen.

Die Ethikrichtlinien dienen:

- dem Schutz der Klient*innen und Nutzer*innen vor unethischem und unprofessionellem Handeln,
- der Förderung des ethischen Diskurses innerhalb des Verbandes,
- als ethische Grundhaltung und Handlungsgrundlage der Mitgliedseinrichtungen und ihrer Mitarbeiter*innen.

Darüber hinaus bilden sie eine Grundlage für die Klärung von Beschwerden und Konflikten. Die Mitgliedseinrichtungen verpflichten sich, die Ethikrichtlinien und die Existenz der Schlichtungsstelle im bff sowohl innerhalb ihrer Organisation allen an der Arbeit der Beratungsstelle unmittelbar Beteiligten als auch ihren Nutzer*innen bekannt zu machen und zu ermutigen, im Konflikt- oder Beschwerdefall die einrichtungsinternen Beschwerdewege und/oder die Schlichtungsstelle des bff zu nutzen.

Die Ethikrichtlinien stellen Mindestanforderungen an ein verantwortungsbewusstes Handeln dar und unterstützen dessen kritische Reflexion.

1. Grundhaltungen

Die Grundhaltung der Mitarbeiter*innen in den Mitgliedseinrichtungen des bff ist durch Achtung, Respekt und Wertschätzung gegenüber allen Nutzer*innen getragen, unabhängig von ihrem Alter, ihrer Herkunft, ihrer Geschlechtsidentität, ihrem sozialen und ökonomischen Status, körperlichen, psychischen oder intellektuellen Beeinträchtigungen, ihrer sexuellen Orientierung, Weltanschauung und Religion.

Die Mitglieder des bff verfolgen einen parteilich-feministischen und gesellschaftskritischen Arbeitsansatz. Dieser betrachtet geschlechtsspezifische Gewalt als Ausdruck ungleich verteilter sozialer, ökonomischer, rechtlicher sowie politischer Ressourcen und Entwicklungschancen zum Nachteil von Frauen und aufgrund ihrer sexuellen Orientierung oder Geschlechtsidentität diskriminierten Menschen. Wenngleich die Einschätzung einer Gewalttat und die Bewältigungsprozesse bei Betroffenen je unterschiedlich sind, werden Gewalt und ihre Auswirkungen nicht nur als individuelles Problem, sondern ebenfalls im gesellschaftlichen Kontext betrachtet.

Diskriminierungssensibilität und ein Bewusstsein für intersektionale Machtstrukturen sind eine Voraussetzung, um zu verstehen, wie verschiedene Formen der Ungleichheit und Diskriminierung (z.B. Sexismus, Rassismus, Klassismus, Ableismus¹ oder Adulthoodismus²) zusammenwirken und sich verschärfen.

Gleichwohl steht in der Beratung und Unterstützung das individuelle Erleben der Betroffenen im Mittelpunkt. Der parteiliche Beratungsansatz erfordert, die Klient*innen in ihrem Anliegen und Erleben wahrzunehmen, ohne eine solidarisch-kritische Distanz zu verlieren. Ziel der parteilichen Unterstützung ist es, die Handlungsfähigkeit und Selbstbestimmung der Betroffenen zu stärken. Dabei werden die Klient*innen als Expert*innen für sich und ihre Lebensgestaltung gesehen. Sie werden darin bestärkt, vorhandene eigene Ressourcen zu nutzen sowie Unterstützungsmöglichkeiten kennen zu lernen und selbstbestimmt in Anspruch zu nehmen. Die Berater*innen orientieren sich in ihrem Handeln daran, die Möglichkeitsräume der Klient*innen zu erweitern und deren Selbstorganisation zu fördern.

2. Parteipolitische, wirtschaftliche und konfessionelle Unabhängigkeit

Die Mitarbeiter*innen in den Mitgliedseinrichtungen des bff arbeiten konfessionell und parteipolitisch unabhängig. Ziel ist es, eine gesicherte Finanzierung zu erreichen, ohne parteipolitisch, von Seiten der Wirtschaft, von Religionsgemeinschaften oder von Spenden in der konzeptionell-fachlichen Arbeit beeinflusst zu werden.

3. Die Beziehung in der Beratung

Die Beziehung in der Beratung ist eine durch Respekt und Wertschätzung getragene, fördernde Arbeitsbeziehung.

Berater*innen müssen sich darüber bewusst sein, dass der asymmetrischen Beratungsbeziehung ein Machtgefälle immanent ist.

Auch wenn sich Berater*innen und Klient*innen auf einer menschlichen Ebene als gleichwertige Personen begegnen, besteht durch die professionelle Kompetenz der Berater*innen und durch die Rolle, die sie im Beratungsprozess einnehmen, eine Asymmetrie.

Die Berater*innen sind sich der Existenz unterschiedlicher Diskriminierungsverhältnisse bewusst und reflektieren auch deren Auswirkungen auf das Beratungsverhältnis. Mehrfachdiskriminierte Klient*innen, z.B. aufgrund von rassistischen Zuschreibungen,

¹ Diskriminierung von Menschen mit Behinderungen

² Diskriminierung und Machtungleichheit zwischen Erwachsenen und Kindern, Missachtung der Rechte von Kindern und Jugendlichen

sexueller Orientierung oder Geschlechtsidentität, sollten in ihrer Mehrfachbetroffenheit im Beratungsprozess gesehen werden.

Die Berater*innen tragen die professionelle Verantwortung im Beratungsprozess und sind für die Einhaltung von Grenzen verantwortlich.

Die Asymmetrie der Beratungsbeziehung löst sich nicht automatisch durch das Ende des Beratungsprozesses auf. Selbst wenn die Beratung nur kurz und vorwiegend informativ war, können Machtungleichgewicht und Asymmetrie erhalten bleiben.

Eine Beratungsbeziehung schließt freundschaftliche und sexuelle Kontakte aus. Sie darf auch nicht zum geschäftlichen Vorteil genutzt werden.

Berater*innen sollten soziale Kontakte mit Klient*innen außerhalb des beruflichen Settings möglichst vermeiden. Unvermeidliche Kontakte sollten so gering wie möglich gehalten werden und nicht persönlicher Natur sein. Beratungsanfragen von persönlich unmittelbar oder mittelbar Bekannten sollten an Kolleg*innen bzw. an eine andere Einrichtung weitervermittelt werden.

Alle sexuellen Kontakte innerhalb beraterischer oder therapeutischer Verhältnisse sind ausnahmslos missbräuchlich und sind unverzüglich zu unterbinden.

Die Abstinenzverpflichtung der Berater*innen gilt auch für die Zeit nach Beendigung der Beratung, insbesondere in Bezug auf sexuelle und geschäftliche Kontakte und solange noch Machtungleichheit und Asymmetrie bestehen oder die Kenntnis über den Fall die Beziehung beeinflussen kann. Diese Fragen sind im Team und in Supervision zu reflektieren.

Grenzüberschreitendes und missbräuchliches Verhalten ist gegeben, wenn Berater*innen die Beziehung zu Klient*innen für eigene Vorteile und Bedürfnisbefriedigungen nutzen und damit die Beratungsziele und Entwicklungsprozesse der Klient*innen gefährden. Missbräuchliches Verhalten bezieht sich nicht nur auf die sexuelle Ebene, ebenso sind der emotionale und materielle Missbrauch möglich, wenn z.B. Berater*innen Klient*innen für ihre Selbstbestätigung und Selbstaufwertung nutzen oder die Kontakte, materiellen Möglichkeiten und Fähigkeiten der Klient*innen zum eigenen Vorteil nutzen.

Anzeichen für Grenzauflösungen können z.B. folgende sein: Bevorzugung oder Ablehnung einzelner Klient*innen, häufiges Überziehen der Sitzungen, Verliebtheits- oder Rettungsphantasien, Wut- und Hassgefühle, der Wunsch, von Klient*innen bewundert zu werden, Mitteilen eigener privater Erfahrungen, Bedürfnisse usw. Diese sollten von Berater*innen bereits im Ansatz erkannt und in die Supervision bzw. den kollegialen Austausch eingebracht und dort bearbeitet werden. Sie sollen Anlass sein, die eigene berufliche und private

Situation zu reflektieren. Das Team trägt gemeinsam die Verantwortung, einen Raum und eine vertrauensvolle Atmosphäre für einen offenen Austausch zu schaffen.

Hinsichtlich eigener impliziter und expliziter Normen und Wertvorstellungen sowie Glaubens- und Weltanschauungen sind Berater*innen zu einem kritischen Bewusstsein und zur besonderen Zurückhaltung gegenüber den Klient*innen angehalten. Insbesondere ist jegliche Form von Indoktrination übergriffig und zu unterlassen.

Maßnahmen gegen den ausdrücklichen Wunsch von Klient*innen sind nur dann zulässig, wenn sie dem direkten Schutz der körperlichen oder seelischen Unversehrtheit der Klient*innen oder Dritter dienen und rechtlichen Vorgaben entsprechen.

Ein Beratungsverhältnis kann beendet oder abgelehnt werden, wenn dies dem Schutz der Mitarbeiter*innen, z.B. vor Übergriffen oder Diskriminierung, dient.

Das in diesem Kapitel Benannte bezieht sich vor allem auf die Beratung gewaltbetroffener Klient*innen. Auch in der Beratung von Fachkräften und anderen Unterstützungspersonen ist ein professioneller und grenzwahrender Umgang einzuhalten.

4. Transparenz

Im Bemühen um Klarheit und Transparenz gegenüber den Klient*innen informieren die Berater*in-nen in verständlicher und angemessener Form über:

- die Art und Arbeitsweise der Beratungsstelle, Art und Umfang der angebotenen Beratung,
- die eigene berufliche Qualifikation,
- die Vertraulichkeit der Beratung und die Schweigepflicht der Berater*innen,
- das Fehlen eines Zeugnisverweigerungsrechts der Berater*innen,
- die Art und den Zweck der Dokumentation von Daten sowie Regelungen zum Datenschutz.

Den Klient*innen wird Gelegenheit gegeben, frei über die Annahme der Angebote zu entscheiden.

Kann ein Anliegen von Klient*innen in der Beratung nicht bearbeitet werden, so wird auf Wunsch nach besser geeigneten Hilfen gesucht.

Transparenz bezogen auf Präventions- und Fortbildungsangebote bedeutet Aufklärung über:

- Inhalte, Zielgruppe, Teilnahmebedingungen und organisatorischen Rahmen des jeweiligen Angebots

- Regelungen zur Vertraulichkeit und zum Datenschutz.

Transparenz bei der Kooperation und Vernetzung sowie in der Öffentlichkeitsarbeit beinhaltet Vermittlung des eigenen Arbeitsauftrages, der Angebote, Arbeitsweisen und Grenzen.

5. Fachlichkeit und Rahmenbedingungen

Die Mitgliedseinrichtungen bzw. Träger der Beratungsstellen im bff verpflichten sich

- sicherzustellen, dass die Mitarbeiter*innen die für ihre Beratungstätigkeit, therapeutische Tätigkeit, Präventions- und sonstige Tätigkeiten erforderliche professionelle Kompetenz in Anlehnung an die Qualitätsstandards³ des bff haben oder erwerben,
- Finanzen und zeitliche Ressourcen für Interventionen und Supervisionen zur Verfügung zu stellen,
- den Mitarbeiter*innen regelmäßige Fortbildungen und Qualifizierungen zur Verfügung zu stellen,
- eine Teamatmosphäre zu schaffen, die einen offenen Austausch der Mitarbeiter*innen ermöglicht und fördert,
- Rahmenbedingungen zu schaffen, die eine Arbeit der Beratungsstelle gemäß den Ethikrichtlinien ermöglichen.

Die Mitarbeiter*innen in den Mitgliedseinrichtungen des bff verpflichten sich:

- die eigene Haltung und Handlungskompetenz einer ständigen selbstkritischen Reflexion zu unterziehen und durch regelmäßige Fortbildung zu erweitern,
- die Qualität des eigenen professionellen Handelns durch Intervention und Supervision zu sichern,
- nur Leistungen/ Interventionen im Rahmen nachweislich erworbener Kenntnisse anzubieten.

6. Kooperationskontakte

Für die Qualität der Arbeit von Fachberatungsstellen bei geschlechtsspezifischer Gewalt ist die interdisziplinäre Vernetzung und Kooperation unabdingbar. Die Mitgliedseinrichtungen wirken aktiv darauf hin, diese Vernetzung und Kooperation sicherzustellen.

³ <https://www.frauen-gegen-gewalt.de/de/ueber-uns/bff-qualitaetssicherung/qualitaetsentwicklung-und-qualitaetssicherung.html>

Dies betrifft die Kooperation auf fallbezogener Ebene, z.B. mit verschiedenen anderen Beratungseinrichtungen, Kliniken, niedergelassenen Therapeut*innen, Ämtern, Behörden usw.

Die Mitarbeiter*innen verpflichten sich, die eigenen fachlichen Grenzen einzuhalten und die Zuständigkeiten und Kompetenzen anderer Einrichtungen zu respektieren und einzubeziehen.

Darüber hinaus sind die Fachberatungsstellen aktiver Teil von strukturell verankerten interdisziplinären Kooperationsbündnissen wie z.B. regionalen themenrelevanten Arbeitskreisen.

Sofern es auf Landesebene Vernetzungsstruktur(en) der Fachberatungsstellen bei geschlechtsspezifischer Gewalt gibt, beteiligen sich die Mitgliedseinrichtungen des bff nach Möglichkeit an mindestens einer solchen.

7. Selbstfürsorge und Fürsorge

Reflektierte Professionalität beinhaltet einen sorgsamem Umgang mit den persönlichen und fachlichen Ressourcen und deren Pflege, um die eigene Gesundheit zu erhalten und unprofessionelles Handeln aufgrund von Überlastung zu verhindern. Für einzelne Mitarbeiter*innen bedeutet dies:

- die Grenzen der eigenen Belastbarkeit zu kennen,
- Anzeichen von Überlastung rechtzeitig zu bemerken und nicht zu verleugnen,
- institutionelle und individuelle Entlastungsmöglichkeiten in Anspruch zu nehmen,
- Supervision und Intervision zu nutzen, um schwierige Situationen zu besprechen, sich Unterstützung zu holen und die eigene Situation zu reflektieren.

Die Mitgliedseinrichtungen unterstützen diese Prozesse und übernehmen die Fürsorge für ihre Mitarbeiter*innen. Dies bedeutet:

- hinreichende Möglichkeiten für Supervision und Intervision zu schaffen,
- ausgleichende Maßnahmen für Überstunden und klare Überstundenregelungen zu schaffen,
- die Mitarbeiter*innen in ihrer Selbstfürsorge zu unterstützen,
- Arbeitsprozesse, Zuständigkeiten, Überlastungen im Team regelmäßig zu reflektieren und ggf. zu verändern,
- sich kontinuierlich in der Verwaltung, Politik und Öffentlichkeit für eine angemessene Finanzierung der Arbeit einzusetzen.

8. Die kollegiale Beziehung im Team

In einem Arbeitsfeld, in dem erlebte 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 sollten sachliche Kritik an dem beruflichen Verhalten von Kolleg*innen, unethisches oder unprofessionelles Verhalten direkt und vertraulich angesprochen werden und in der Supervision bearbeitet werden können.

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

9. Umgang mit den Medien

Die Mitgliedseinrichtungen im bff pflegen grundsätzlich einen wohlwollenden und wertschätzenden Umgang mit den Medien. Bei Anfragen von Medienvertreter*innen prüfen die Beratungsstellen – soweit möglich – die Rahmenbedingungen und Seriosität der Anfrage. Bei der Zusammenarbeit der Beratungsstelle mit den Medien und in der eigenen Öffentlichkeitsarbeit ist auf den Schutz der Mitarbeiter*innen und ihr Recht auf informationelle Selbstbestimmung zu achten.

Anfragen von Medienvertreter*innen, die den Wunsch nach Vermittlung von Betroffenen beinhalten, werden in der Regel nicht von der Beratungsstelle an aktuelle oder ehemalige Klient*innen weitergeleitet.

In begründeten Ausnahmen (z.B. wenn der Wunsch nach Öffentlichkeit direkt von Betroffenen geäußert wurde, sie bereits Kontakt zu Medien gesucht haben oder selbst Öffentlichkeitsarbeit leisten) kann die Beratungseinrichtung bzw. deren Mitarbeiter*innen nach Abwägung im Team den Kontakt zwischen Betroffenen und Medien herstellen. Möglich ist auch, nach teaminterner Entscheidung, eine Anfrage von Medienvertreter*innen in den Räumen der Beratungsstelle auszuhängen, so dass Nutzer*innen selbstbestimmt entscheiden können, ob sie Kontakt aufnehmen möchten.

Wenn Betroffene im Rahmen der Beratung Interesse an einem Medienkontakt äußern, werden sie über mögliche Risiken aufgeklärt und auf Wunsch darin unterstützt, die Folgen abzuwägen.

10. Vorgehen bei Anfragen, Beschwerden und Verstößen gegen die Ethikrichtlinien – Schlichtungsstelle

Die Ethikrichtlinien gelten für alle Mitglieder des bff. Zur Sicherung dieses Qualitätsanspruchs arbeitet die vom Verbandsrat benannte Schlichtungsstelle, die im Konfliktfall eingeschaltet werden kann.

Beschwerden und Anfragen können von folgenden Personen an die Schlichtungsstelle gestellt werden:

- erwachsene Nutzer*innen (ab 18 Jahren) der Angebote,
- Mitarbeiter*innen (angestellt, ehrenamtlich oder im Praktikum) aus Mitgliedseinrichtungen des bff.

Die Schlichtungsstelle besteht aus vom bff unabhängigen Fachpersonen, die Anfragen und Beschwerden annehmen und Schlichtungsverfahren durchführen, sowie aus einer Arbeitsgruppe. Die Arbeitsgruppe besteht aus mindestens drei Personen aus dem Verbandsrat bzw. Vorstand und steht in regelmäßigem Austausch mit den Schlichter*innen. Sie erhält anonymisierte Berichte über die bearbeiteten Fälle und ist das Bindeglied zwischen den externen Schlichter*innen und dem Verbandsrat.

Beschwerden wegen Verstößen gegen die Ethikrichtlinien sind an die Schlichtungsstelle zu richten. Die Schlichter*innen sind verpflichtet, jede eingehende Beschwerde und Anfrage gewissenhaft zu bearbeiten. In jedem Schlichtungsfall haben die Schlichter*innen zunächst ihre Befangenheit zu überprüfen und sich gegebenenfalls wegen Besorgnis der Befangenheit für unzuständig zu erklären, so dass eine andere Schlichtungsperson an ihre Stelle tritt.

Die Schlichtungsstelle soll die betroffenen Personen anhören und ggf. befragen. Soweit erforderlich kann sie weitere Expert*innen zur Beratung hinzuziehen; sie arbeitet jedoch so diskret wie möglich.

Die Schlichtungsstelle kann zu notwendigen Maßnahmen bzw. Sanktionen bei Verstößen gegen die Ethikrichtlinien Stellung nehmen und Empfehlungen aussprechen. Bei strafrechtlich relevanten Verstößen und/oder massiven Verstößen gegen die Ethikrichtlinien wird die rechtliche Vertretung der Mitgliedseinrichtung informiert. Diese ist verpflichtet, der Schlichtungsstelle Rückmeldung über erfolgte Maßnahmen zu geben. Wenn den Empfehlungen nicht ausreichend nachgekommen wird, kann die Schlichtungsstelle den Vorgang dem Verbandsrat überantworten, um weitere Maßnahmen bis hin zum Ausschluss eines Mitglieds anzustoßen.

Mit dem Beitritt in den bff erklären sich die Einrichtungen und ihre Mitarbeitenden mit diesem Vorgehen einverstanden.