

# Institutionelles Schutzkonzept zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt



# Institutionelles Schutzkonzept **(ISK)** zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt und Konzept zum Schutz von Ratsuchenden und Mitarbeitenden der kath. Ehe-, Familien- und Lebensberatung **(EFL)** im Erzbistum Paderborn

## Inhalt

Institutionelles Schutzkonzept (ISK) zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt und Konzept zum Schutz von Ratsuchenden und Mitarbeitenden der kath. Ehe-, Familien- und Lebensberatung (EFL) im Erzbistum Paderborn .....	2
1. Grundlagen und Rahmenbedingungen .....	3
2. Risikofaktoren.....	4
3. Verhaltenskodex.....	5
4. Maßnahmen zum Schutz und zur Stärkung von Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftiger Erwachsener.....	6
5. Qualitätssicherung.....	6
6. Handeln bei körperlicher, sexualisierter oder psychischer Gewalt.....	9
7. Mitarbeiterfürsorge.....	12
Anlage: Ethische Standards in der Institutionellen Beratung .....	13
Impressum.....	17

# 1. Grundlagen und Rahmenbedingungen

Wir als kath. Ehe-, Familien- und Lebensberatung im Erzbistum Paderborn haben es uns zur Aufgabe gemacht, Ratsuchenden in Krisen beratend zur Seite zu stehen und sie bei der Suche nach ihrem Lösungsweg zu unterstützen.

Wir versuchen gemeinsam mit den Ratsuchenden zu verstehen, was sie bewegt und welches Problem sie beschäftigt. Wir hören zu. Wir machen Vorschläge und eröffnen neue Perspektiven. Wir unterstützen sie bei der Suche nach Entscheidungen.

Die Katholischen Beratungsstellen für Ehe-, Familien- und Lebensfragen (EFL) erfüllen einen wichtigen Grundauftrag der Kirche – gleichzeitig nehmen sie wesentliche Aufgaben im Rahmen der Kinder- und Jugendhilfe wahr.

In unseren Beratungsstellen werden in aller Regel volljährige Ratsuchende begleitet, nur in seltenen Ausnahmefällen sind Kinder und Jugendliche unmittelbar in den Beratungsprozess involviert. Bei der Beratung von Paaren oder Alleinerziehenden sind deren Kinder mit im Blick der Beratenden.

In jeder unserer 22 Beratungsstellen im Erzbistum Paderborn findet sich ein Team von Ehe-, Familien- und Lebensberater\*innen, die alle über eine Ausbildung zur Ehe-, Familien- und Lebensberatung und viele über zusätzliche psychotherapeutische Qualifikationen verfügen.

Aus unserem christlichen Menschenbild heraus stellt die EFL einen Raum für individuelle Persönlichkeitsentwicklung, Entfaltung der Beziehungskompetenz sowie Krisen- und Konfliktbewältigung zur Verfügung.

Die Beratenden arbeiten auf der Grundlage einer professionellen Beratungsbeziehung und achten dabei auf die Selbstbestimmung der Ratsuchenden und fördern deren Selbstwirksamkeit. Sie tragen die Verantwortung für den Beratungsprozess.

Das vorliegende Schutzkonzept reflektiert das professionelle beraterische Handeln auf potenziell grenzverletzende Situationen und Verhaltensweisen.

Es zielt darauf ab, Kinder, Jugendliche sowie schutz- und hilfebedürftige Erwachsene vor grenzverletzendem Verhalten und vor sexualisierter Gewalt im Rahmen der Beratung zu schützen.

Darüber hinaus zeigt es Faktoren der Qualitätssicherung und Beschwerdewege auf, die den Schutz gewährleisten sollen. Das Institutionelle Schutzkonzept ist Ausdruck einer Kultur der Achtsamkeit, die innerhalb der EFL gepflegt wird.

Dabei greift das Konzept bereits an anderer Stelle definierte Standards für die Beratungsarbeit in ihrer jeweils gültigen Fassung auf. Dazu zählen die „Ethischen Standards in der institutionellen Beratung“ des Deutschen Arbeitskreises für Jugend-, Ehe- und Familienberatung (DAKJEF).

Diese beziehen weitergehende gesetzliche Regelungen mit ein, z. B. das Verbot der Ausnutzung des Beratungsverhältnisses zu sexuellen Handlungen (§ 174c StGB), den Schutz des Privatgeheimnisses (§ 203 StGB) und das Zeugnisverweigerungsrecht (§ 383 ZPO, § 53 StPO). Weiterhin beruht das vorliegende Konzept auf den Qualitätsstandards für die Arbeit von Beraterenden nach den Vorgaben der Bundes- und Landesebene. Und nicht zuletzt verweisen die Ausführungen auf die verbindlich beschriebenen Verfahrensabläufe innerhalb der EFL im Erzbistum Paderborn im Kontext von Kindeswohlgefährdungen nach § 8a SGB VIII, denen jede Beratungsfachkraft unterliegt.

Mitarbeitende in den Sekretariaten und Einrichtungsleitungen sind explizit inbegriffen.

## **2. Risikofaktoren**

Die Mitarbeitenden unserer Beratungsstellen haben sich mit verschiedenen Fragestellungen zum Gefahrenpotential für sexuelle Grenzverletzungen und Übergriffe auseinandergesetzt und sind zu folgenden Ergebnissen gelangt:

### **Für die Ratsuchenden**

Die Arbeit in den kath. Ehe-, Familien- und Lebensberatungsstellen zeichnet sich durch ein hohes Maß an persönlichen Kontakten, Verschwiegenheit und Vertrautheit aus. Beratung bietet den Ratsuchenden einen Raum, sich zu öffnen und sehr persönliche Themen anzusprechen, bei denen auch sexuelle Fragen vorkommen können. Gerade in dieser Vertrautheit liegt ein hohes Maß an Gefährdungspotentialen und Gelegenheitsstrukturen für ein grenzverletzendes und übergriffiges Verhalten von sexualisierter Gewalt.

Die Beratungsbeziehung ist zudem das Medium, mittels dessen die Ratsuchenden neue Beziehungserfahrungen machen. Dies schafft eine besondere Nähe und Vertrautheit, wie sie sonst nur in engen persönlichen Beziehungen möglich ist. Die Beratenden tragen die Verantwortung, diese Rolle professionell zu gestalten und klare Grenzen zu setzen, damit keine private, freundschaftliche oder sogar sexuelle Beziehung daraus entsteht. Dies würde die innere Distanz beeinträchtigen, die zur Wahrung der fachlichen Urteilsfähigkeit notwendig ist. Außerdem wäre damit die Grenze überschritten, dass der Beratende die Beziehung zur Befriedigung eigener Interessen und Bedürfnisse nutzt. Jeder sexuelle Kontakt ist zu unterlassen. Es darf keine Beratung beendet werden, um sexuellen Kontakt aufzunehmen.

Das Beratungssetting ist von seiner Grundstruktur her asymmetrisch: Ratsuchende wünschen Unterstützung, die Mitarbeitenden bieten Unterstützung an. Aufgrund ihrer akuten Notsituation sowie häufig auch aufgrund bestimmter Persönlichkeitsstrukturen oder psychischer Erkrankungen sind die Ratsuchenden in einer besonders vulnerablen Position. Sie sind schutz- und hilfsbedürftige Erwachsene. Auch einvernehmliche sexuelle Handlungen und Zärtlichkeiten sind Grenzüberschreitungen, die für die Ratsuchenden zu psychischen Belastungen führen können. Besonders gilt dies für Betroffene von Gewalterfahrungen, die ein erhöhtes Gefährdungspotenzial haben, wieder von Verletzungen betroffen zu sein. Die Beratenden hingegen verfügen über Expertise und verbale Ausdrucksfähigkeit. Sie tragen die Verantwortung für die Beziehungsgestaltung. Durch diese Asymmetrie können Abhängigkeiten entstehen, die den Ratsuchenden emotional an den Beratenden binden und ihn gegenüber Grenzverletzungen hilflos machen. Außerdem blockieren sie das Ziel, dass die Ratsuchenden eigenständige Lösungen entwickeln und ein selbstbestimmtes Leben führen.

Die Beratungen finden in einem von außen nicht einsehbarem und akustisch geschütztem Raum statt. Dies dient dem Schutz der Beratung und stellt gleichzeitig eine nach außen wenig kontrollierbare Situation her. Die geringe Außenkontrolle verstärkt sich in Außenstellen, in denen nur ein\*e Mitarbeiter\*in tätig ist.

### **Für die Mitarbeitenden**

Für die Mitarbeitenden können sich aufgrund der räumlichen Gegebenheiten ebenfalls Gefährdungen der sexuellen Selbstbestimmung durch die Ratsuchenden ergeben. Die hohe Emotionalität der angesprochenen Themen kann überdies Übergriffe hervorrufen.

Außerdem stehen Mitarbeitende in einem Abhängigkeitsverhältnis zu ihren Vorgesetzten und ggf. Ausbildern.

### 3. Verhaltenskodex

Das Beratungssetting in den Beratungsstellen der EFL bietet Ratsuchenden Schutz und birgt zugleich, wie oben beschrieben, ein gewisses Gefahrenpotenzial.

Daher verpflichten sich alle Mitarbeitenden der katholischen Ehe-, Familien- und Lebensberatungsstellen des Erzbistums Paderborn den im Folgenden beschriebenen Handlungsweisen sowie den „Ethischen Standards in der Institutionellen Beratung“ in der jeweils gültigen Fassung (vgl. Anlage):

Um Abhängigkeitsverhältnisse und eine emotionale oder sogar sexuelle Ausnutzung der Ratsuchenden zu verhindern, achten Beratende auf ein angemessenes Verhältnis von Nähe und Distanz zu den Ratsuchenden.

Grundsätzlich gilt, dass für den Beratungsprozess ein guter Beziehungsaufbau erforderlich ist. Dennoch sollten Beratende sehr zurückhaltend mit persönlichen Informationen umgehen. Manchmal können Äußerungen aus dem Privatleben für den Beratungsprozess hilfreich sein, immer geht es aber um die Ratsuchenden – nicht um die Beratenden. Persönlich, aber nicht privat kann hier die Regel lauten.

Um ein angemessenes Verhältnis von Nähe und Distanz zu gewährleisten, ist ein hohes Maß an Selbstreflexion, aber auch ein Überprüfen der eigenen Wahrnehmung durch den offenen kollegialen Austausch und durch Teamsupervision, notwendig.

Auch konkrete Verhaltensregeln dienen dazu, ein angemessenes Verhältnis von Nähe und Distanz zu gewährleisten. Für die Beziehung der Mitarbeitenden zu den Ratsuchenden gelten folgende Verhaltensregeln:

- Ratsuchende werden mit „Sie“ angesprochen. Für Gruppensettings kann evtl. eine andere Regelung sinnvoll sein.
- Private Telefonnummern der Mitarbeitenden werden nicht herausgegeben.
- Es werden keine privaten Treffen außerhalb der Beratungsstelle verabredet. Der Umgang mit zufälligen Begegnungen (z.B. bei einem Theaterbesuch, auf einer Feier oder bei ähnlichen Veranstaltungen) sollte im Erstgespräch thematisiert werden.
- Um die professionelle Distanz zu wahren, gehen Mitarbeitenden keine „Verbindungen“ mit den Ratsuchenden über private Accounts sozialer Netzwerke wie Instagram und Facebook ein.
- Die Beratungsgespräche finden immer in den Räumen der Beratungsstelle statt. Hausbesuche o.ä. sind nur in absoluten Ausnahmefällen (z.B. schwere Krankheit) und nach Rücksprache mit der Stellenleitung möglich.
- Sehr lange Beratungsprozesse können ein Hinweis auf entstehende Abhängigkeiten sein und werden deshalb in die Supervision eingebracht.
- Beratende achten in ihrer Wortwahl die Grenzen (z.B. Scham, emotionale Grenzen) der Ratsuchenden und benutzen keine sexualisierte bzw. „anzügliche“ Sprache.
- Beratende achten in ihrer Bekleidung auf den professionellen Rahmen.
- Beratende setzen Körperarbeit nur dann ein, wenn dies im Rahmen einer anerkannten therapeutischen Methode geschieht, für die sie ausgebildet wurden und wenn sie von deren Wirksamkeit für den Beratungsprozess überzeugt sind. Dabei dürfen Berührungen nur nach vorheriger Erlaubnis der Ratsuchenden ausgeführt werden.
- Beratende nehmen keine teuren und unangemessenen Geschenke an.

Für die Einhaltung des professionellen Settings sind die Beratenden verantwortlich.

Die Mitarbeitenden in der EFL im Erzbistum Paderborn haben das Institutionelle Schutzkonzept zur Kenntnis zu nehmen. Der Verhaltenskodex ist von den Mitarbeitenden durch Unterzeichnung anzuerkennen. Die Unterzeichnung ist verbindliche Voraussetzung für eine An- und Einstellung sowie für eine Weiterbeschäftigung (vgl. § 6 Abs. 3 Präventionsordnung – PräVO vom 04.04.2022, KA 2022, Stück 4, Nr. 59., S. 82 ff.).

#### **4. Maßnahmen zum Schutz und zur Stärkung von Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftiger Erwachsener**

Das Angebot der EFL umfasst Einzel-, Paar- und Familiengespräche, sowie Mediation und Onlineberatung. Darüber hinaus gibt es sowohl in den Beratungsstellen wie auch in einigen Bildungshäusern des Erzbistums Paderborn Gruppenangebote. Die verschiedenen Angebote dienen der Unterstützung der Ratsuchenden. Dabei geht es häufig um die Stärkung des Selbstwerts, das Erkennen und Formulieren eigener Grenzen, Entwicklung der Sprachfähigkeit bei schambesetzten Themen, Förderung der Selbstbestimmung u.v.m.

Die Beratungsstellen kooperieren mit einigen Familienzentren und stehen im regelmäßigen Austausch mit anderen Fachberatungsstellen und den örtlichen Jugendämtern.

Die Mitarbeitenden sind im Falle einer Kindeswohlgefährdung mit den Meldewegen ihres zuständigen Jugendamtes vertraut und nutzen für sich die Möglichkeit von Intervision oder Supervision, um handlungsfähig zu bleiben.

#### **5. Qualitätssicherung**

Die Beratung innerhalb der EFL erfolgt nach fachlich überprüfbar und anerkannten Standards. Beratende verfolgen die fachliche Entwicklung und reagieren auf veränderte Bedarfe mit professionellen neuen Ansätzen. Sie überprüfen die Qualität ihrer Arbeit regelmäßig, insbesondere entlang der Verwirklichung der für die Beratung vereinbarten Ziele und der Zufriedenheit der Ratsuchenden. Dafür ist eine Beratungsdokumentation zu führen, die den jeweils gültigen Datenschutzbestimmungen des KDG (Gesetz über den Kirchlichen Datenschutz) gerecht wird. Beratende unterliegen der Schweigepflicht. Privatgeheimnisse der Ratsuchenden werden geachtet und nur mit der Einwilligung der Betroffenen und in gesetzlich geregelten Ausnahmefällen weitergegeben.

Zum Schutz der Ratsuchenden und zur Qualitätsentwicklung und -sicherung ist bei der Personalauswahl auf fachliche und persönliche Eignung der Beratenden zu achten. Diese kommen aus verschiedenen psychosozialen Grundberufen und verfügen darüber hinaus über eine Weiterbildung in Ehe-, Familien- und Lebensberatung nach den Standards des DAKJEF und den Richtlinien der Katholischen Bundesarbeitsgemeinschaft für Ehe-, Familien- und Lebensberatung, Telefonseelsorge und Offene Tür e.V. (Kath. BAG e.V.). Innerhalb ihrer Aus- und Weiterbildung werden sie auf ihre fachliche und persönliche Eignung für die Beratung geprüft. Das Institutionelle Schutzkonzept (ISK) der EFL und die ethischen Standards der EFL (DAKJEF) sind Bestandteile der Aus- und Weiterbildung. Sollte das nicht der Fall sein, ist eine Nachqualifizierung notwendig.

Im Rahmen der Prävention gegen sexualisierte Gewalt absolvieren alle Mitarbeitenden der EFL eine 12 Stunden Intensivschulung und nehmen spätestens alle fünf Jahre an einer Vertiefungsschulung gemäß der jeweils aktuellen Fassung der Präventionsordnung des Erzbistums Paderborn teil. Die regelmäßige Teilnahme an den Präventionsschulungen wird durch die Personalabteilung des Erzbischöflichen Ge-

neralvikariats dokumentiert. Ebenfalls dokumentiert die Personalabteilung fortlaufend die Einsichtnahme des erweiterten Führungszeugnisses, welches alle fünf Jahre von den Mitarbeitenden vorzulegen ist.

Die Mitarbeitenden sind aufgefordert, ihre Haltung beständig zu reflektieren. Um ihre Qualifikation für die fachliche Arbeit zu sichern, nehmen sie an regelmäßigen Supervisions-, Team-, Fachteamsitzungen und jährlichen Fortbildungen teil. Für Beratende ist der Umfang in den „Grundsätze fachlichen Handelns in der Institutionellen Beratung“ (DAKJEF) festgelegt. Diese Standards verpflichten die Beratenden, den neuesten Stand der wissenschaftlichen Erkenntnisse zu halten und zum Wohl der Ratsuchenden ihre Fachlichkeit zu überprüfen.

### **Umgang bei grenzverletzendem Verhalten**

Ein Beschwerdemanagement beschreibt die Verhaltensregeln sowie die Verfahrenswege, wenn Mitarbeitenden tatsächlich oder vermeintlich ein Fehlverhalten vorgeworfen werden kann. Es ist Bestandteil der Qualitätsentwicklung, denn es enthält die Chance auf Verbesserung und Weiterentwicklung der Einrichtung. Durch ein solches Verfahren soll das Fehlverhalten eines Einzelnen ernst genommen werden. Gleichzeitig intendiert es eine gemeinsame Ursachenanalyse und eine Suche nach Verbesserungsmöglichkeiten innerhalb der EFL. Die EFL bemüht sich um eine Kultur der Fehlerfreundlichkeit.

Werden Verstöße durch Beratende der EFL von Ratsuchenden oder von außenstehenden Dritten wahrgenommen, können und sollen diese ausdrücklich beanstandet werden. Gesetzliche und berufsrechtliche Regelungen finden dabei ihre Anwendung. Alle Beschwerden, die dienst-, arbeits- und strafrechtlich relevant sind, werden zeitnah dem nächsthöheren Vorgesetzten vorgelegt.

Ratsuchende haben die Möglichkeit, sich über unangemessenes Verhalten von Mitarbeitenden der EFL persönlich, telefonisch oder schriftlich und bei Bedarf auch anonym zu beschweren.

Es gibt vielfältige Anlässe, die Auslöser für eine Beschwerde sein können, z.B.:

- Missachtung und Überschreitung eigener persönlicher Grenzen
- Androhung oder Ausübung körperlicher, seelischer oder sexueller Übergriffe / Gewalt
- Nichteinhaltung von vereinbarten Regeln

### **Umgang mit der Beschwerde**

Beschwerden sollen möglichst schnell, aber auch möglichst gründlich bearbeiten werden. Zieht sich die Bearbeitung länger als 14 Tage hin, erfolgt ein Zwischenbescheid.

Jede Person, gegen die eine Beschwerde geführt wird, erhält die Möglichkeit, sich dazu zu äußern. Es werden immer beide Seiten gehört.

Damit Beschwerden bearbeitet werden können, braucht es die ausdrückliche Zustimmung, die Beschwerde der betreffenden Person mitzuteilen.

Es ist die Aufgabe des Beschwerdemanagements, Vermittler zu sein. Daher geht es zunächst um ein genaues Verstehen. Was hat eine Beschwerdepartei geärgert, wie, wann und wodurch ist Unzufriedenheit entstanden? Im nächsten Schritt wird sowohl die Beschwerdepartei als auch die Person angehört, gegen die eine Beschwerde eingereicht wurde. Je nach Situation gilt es dann, dem Anliegen gerecht zu werden. Mitunter müssen Angelegenheiten und Sichtweisen genauer geklärt oder zwischen den Beteiligten vermitteln werden, sodass ein Dialog entstehen kann. Dabei wird Unterstützung angeboten, um gemeinsame Lösungswege zu finden.



Das Beschwerdemanagement ist nicht dazu da, jemanden zu sanktionieren. Es setzt auf Transparenz und Lösungsorientierung. Wer das Beschwerdemanagement als Vermittler hinzuzieht, stimmt zu, dass die Beschwerde dem entsprechenden Personenkreis gegenüber bekannt gemacht werden darf. Denn nur ein konstruktiver und offener Dialog kann zur Lösungsfindung beitragen.

#### **Interne Beratungs- und Beschwerdewege:**

Folgende Mitarbeitende der Ehe-, Familien- und Lebensberatungsstellen können durch ihre Position oder ihre Aufgabe Empfänger einer Beschwerde sein:

- die Stellenleitung der jeweiligen Beratungsstelle  
Homepage: [www.paderborn.efl-beratung.de](http://www.paderborn.efl-beratung.de)
- der Leiter der EFL im Bistum Paderborn, Herr Niels Christensen  
E-Mail: [niels.christensen@erzbistum-paderborn.de](mailto:niels.christensen@erzbistum-paderborn.de)
- die Präventionsfachkraft der EFL, Frau Silke Klute  
E-Mail: [silke.klute@erzbistum-paderborn.de](mailto:silke.klute@erzbistum-paderborn.de)

#### **Offizielle Ansprechpersonen des Erzbistums Paderborn unabhängig von der EFL:**

- die Diözesanstelle für sexuellen Missbrauch:  
Frau Gabriela Joepen  
E-Mail: [missbrauchsbeauftragte@joepenkoeneke.de](mailto:missbrauchsbeauftragte@joepenkoeneke.de)  
  
Prof. Dr. Martin Rehborn  
E-Mail: [missbrauchsbeauftragter@rehborn.com](mailto:missbrauchsbeauftragter@rehborn.com)
- Herr Thomas Wendland, Interventionsbeauftragter  
E-Mail: [thomas.wendland@erzbistum-paderborn.de](mailto:thomas.wendland@erzbistum-paderborn.de)
- das offizielle Beschwerdemanagement des Erzbistums Paderborn  
Homepage: [www.erzbistum-paderborn.de/beratung-hilfe/beschwerde](http://www.erzbistum-paderborn.de/beratung-hilfe/beschwerde)  
E-Mail: [beschwerde-lob@erzbistum-paderborn.de](mailto:beschwerde-lob@erzbistum-paderborn.de)

#### **Externe Beratungs- und Beschwerdestellen (kostenfrei und anonym):**

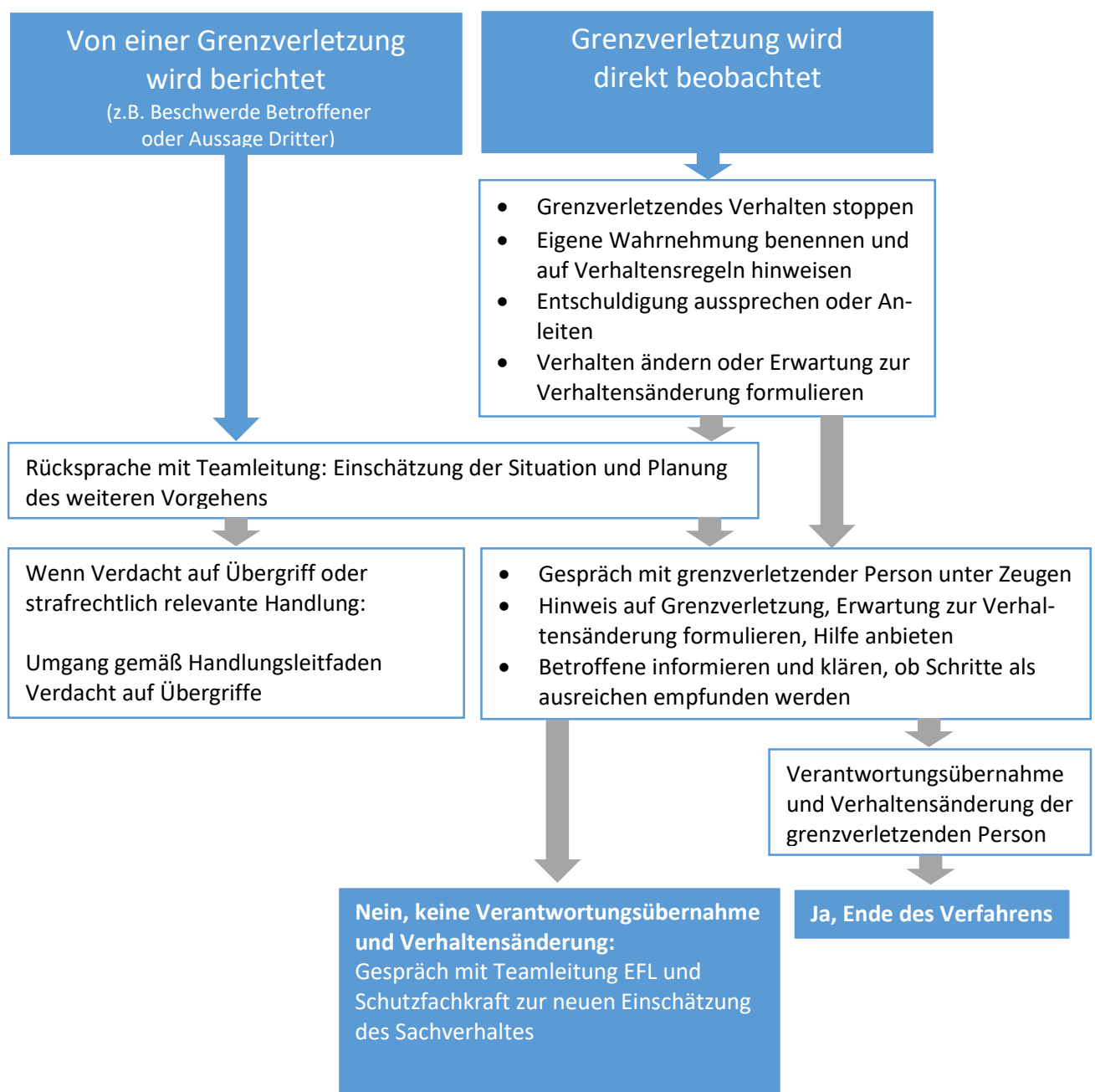
- Hilfetelefon Sexueller Missbrauch: 0800 22 55 530

## 6. Handeln bei körperlicher, sexualisierter oder psychischer Gewalt:

### Handlungsleitfaden bei Grenzverletzungen

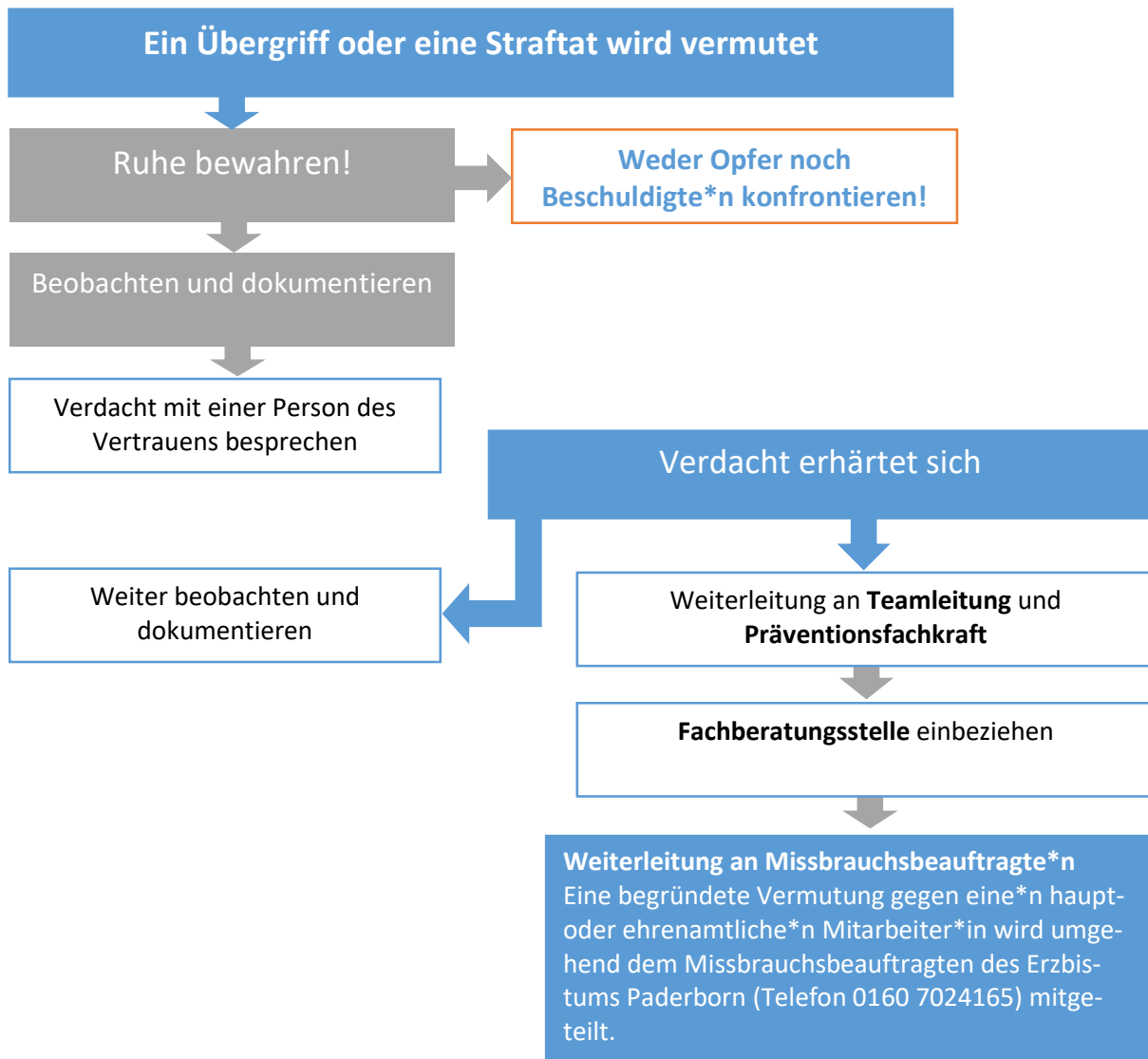
Der Begriff „Grenzverletzungen“ umschreibt ein einmaliges oder gelegentliches unangemessenes Verhalten, das nicht selten unbeabsichtigt geschieht. Grenzverletzungen erfolgen i. d. R. unbedacht, auf Grund von Missverständnissen, im Überschwang und/oder auf Grund mangelnder Konzentration oder im Stress. Gerade in einem bewussten, achtsamen und entschiedenen Umgang mit Grenzverletzungen werden eine grundsätzliche Kultur der Achtsamkeit und ein bedachter Umgang mit Fehlern lebendig. Folgende Grenzverletzungen können beispielsweise auftreten:

- fehlende körperliche Distanz
- jemandem zu nahekommen
- respektloser Umgangston
- Verlassen der professionellen Rolle in Gesprächen
- Stigmatisierung oder Diskriminierung



## Handlungsleitfaden für den Verdachtsfall von körperlicher, sexualisierter oder psychischer Gewalt

Selten gibt es von Anfang an eindeutige Nachweise von körperlicher, sexualisierter oder psychischer Gewalt. Das Handeln in Situationen, in denen Gewalt vermutet wird, ist belastend. Der Leitfaden bietet die Richtschnur für ein systematisches und ergebnisoffenes Vorgehen. Die Präventionsfachkraft begleitet und unterstützt dabei.



Aufarbeitung: Nachsorge für Betroffene und Angehörige, Nachsorge für involvierte Mitarbeitende, ggf. Überarbeitung des Schutzkonzeptes,

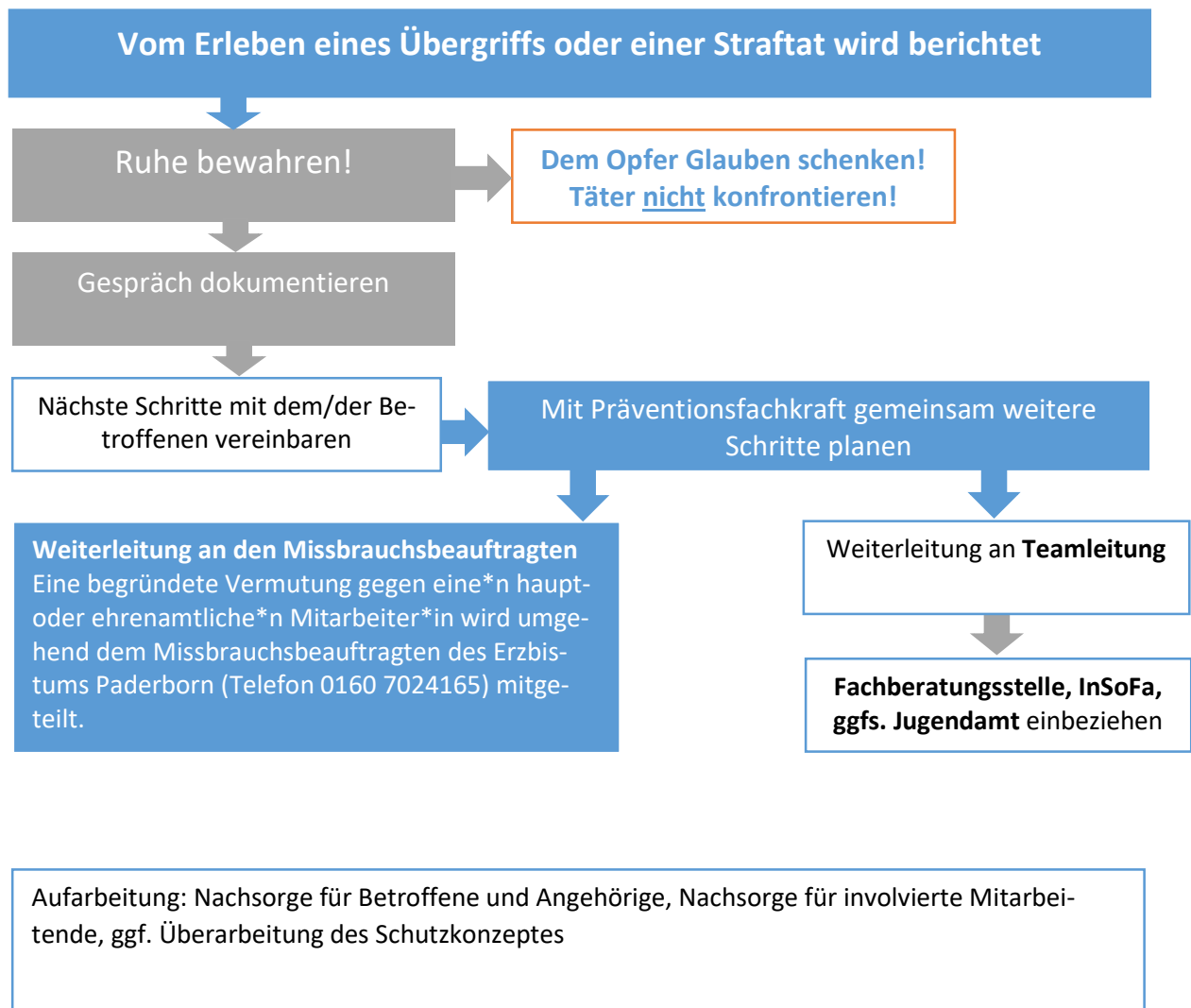
Im Fall erwiesener Falschverdächtigung: Rehabilitation des/der Beschuldigten

## Handlungsleitfaden für den Berichtsfall

Insbesondere für Betroffene von sexualisierter Gewalt ist es meist sehr schwierig, sich Hilfe suchend an andere Menschen zu wenden. Deshalb ist es für den Empfänger der Meldung wichtig, sich bei einem solchen Gespräch an folgende Grundsätze zu halten:

- Gut zuhören und dem/der Betroffenen Glauben schenken, ernst nehmen
- Ruhe bewahren.
- Gespräch, Fakten, Situation dokumentieren
- keine „Warum“-Fragen (sie lösen leicht Schuldgefühle aus)
- keine unerfüllbaren Versprechen geben
- Hilfsangebote machen, nächste Schritte mit dem/der Betroffenen abstimmen

Das weitere Vorgehen ist dem folgenden Handlungsleitfaden zu entnehmen.



## 7. Mitarbeiterfürsorge

Die Präventionsordnung dient zuerst dem Schutz von Ratsuchenden. Bei der Entwicklung des Schutzkonzeptes und besonders bei der Durchführung der Risikoanalyse wurde allerdings deutlich, dass Mitarbeitende sich selbst auch als Betroffene von verbalen und körperlichen Grenzverletzungen und/oder Übergriffen erleben. Die Arbeit als Ehe-, Familien- und Lebensberater\*in beinhaltet ein hohes Maß an persönlicher, vornehmlich emotionaler Nähe zu anderen Menschen. Der vertrauliche Umgang mit anderen Menschen schafft nicht nur Gelegenheiten beiderseitig bestärkenden Zuwendens, sondern auch Gelegenheiten zum Überschreiten von Grenzen („sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“). Damit alle Mitarbeitenden sich engagiert für den Schutz der ihnen anvertrauten Menschen einsetzen, brauchen sie die Sicherheit, auch selbst geschützt und gestärkt zu werden.

Es kommt vor, dass Ratsuchende die persönlichen Grenzen der Mitarbeitenden überschreiten und es zu Fällen von verbaler, körperlicher und/oder sexualisierter Gewalt kommt. Daher ist es Aufgabe der EFL Paderborn, Mitarbeitende im Umgang mit derartigen Vorkommnissen zu stärken. Dazu gehören:

- Präventionsmaßnahmen
- Dienstanweisungen, die Schutzmaßnahmen beinhalten
- Ausstattung (z. B. Taschenlampen)
- Fortbildungen zum situationsangemessenen Umgang,
- Vermeidungs- und Deeskalationsstrategien

Auch zur Vermeidung von Grenzverletzungen und sexualisierter Gewalt zwischen Mitarbeitenden greifen die Mechanismen des Schutzkonzeptes. Anzüglichkeiten, Zweideutigkeiten, ungewollte Berührungen untereinander werden nicht akzeptiert, insbesondere nicht zwischen Mitarbeitenden in Abhängigkeitsverhältnissen (z. B. Vorgesetzte und Mitarbeitende). Für jeden Einzelfall ist es Aufgabe der Personalverantwortlichen, Fehlverhalten angemessen zu sanktionieren

- mündliche Belehrung/Ermahnung
- formelles Dienstgespräch
- schriftliche Belehrung/Ermahnung
- schriftliche Abmahnung
- Versetzung/Änderung des Aufgabenfeldes
- Kündigung
- Erstattung einer Strafanzeige

## **Anlage**

### **Ethische Standards in der Institutionellen Beratung**

#### **Präambel**

Institutionelle Beratung, die der Deutsche Arbeitskreis für Jugend-, Ehe- und Familienberatung (DAKJEF) vertritt<sup>1</sup>, stellt Einzelnen, Paaren und Familien einen Raum für individuelle Persönlichkeitsentwicklung, Entfaltung von Beziehungskompetenzen sowie Krisen- und Konfliktbewältigung zur Verfügung. Sie zielt auf grundlegende Reflexion und die Initiierung von Veränderungsprozessen. Ziel des professionellen Handelns von Berater\*innen ist es, Kinder, Jugendliche und Erwachsene bei der Bewältigung ihrer jeweiligen Probleme und Entwicklungsaufgaben bedarfsgerecht zu beraten und zu begleiten. Dazu gehört ganz wesentlich, ihre Selbstbestimmung zu achten und ihre Selbstwirksamkeit zu fördern.

Die gemeinsamen Ethischen Standards des Deutschen Arbeitskreises für Jugend-, Ehe- und Familienberatung sind Ausdruck des Selbstverständnisses der Institutionellen Beratung. Sie vermitteln Berater\*innen eine gültige Orientierung für ihre praktische Arbeit und setzen Maßstäbe, anhand derer Beratung öffentlich überprüfbar wird. In wesentlichen Teilen, nämlich dem Schutz des Privatgeheimnisses (§ 203 StGB), dem Zeugnisverweigerungsrecht (§ 383 ZPO, § 53 StPO) und dem Verbot der Ausnutzung eines Beratungsverhältnisses zu sexuellen Handlungen (§ 174c StGB) sind die „Ethischen Standards“ gesetzlich gesichert.

#### **Professionelle Grundlagen der Beratung**

In der Institutionellen Beratung sind professionelle Kompetenz und Erfahrung Grundlage der Arbeit. Berater\*innen sollen daher nur überprüfte und anerkannte Methoden anwenden. Darüber hinaus sollen sie empirische Befunde wissenschaftlicher Untersuchungen in beratungsrelevanten Disziplinen verfolgen, sie auf ihre Relevanz für die Beratungspraxis prüfen und neue Beratungsansätze für die Arbeit fruchtbar machen, um auf veränderte gesellschaftliche Bedarfe reagieren zu können.

Berater\*innen arbeiten auf der Basis von zuverlässigem und validem, wissenschaftlich fundiertem Wissen sowie reflektiertem Handlungswissen. Verantwortliches berufliches Handeln erfordert hohe fachliche Kompetenz, die durch eine Basisqualifikation im Sinne des DAKJEF sichergestellt wird.

Berater\*innen sind dazu verpflichtet, sich kontinuierlich fortzubilden und beratungsrelevante wissenschaftliche Erkenntnisse in die Arbeit zu integrieren. Sie bieten nur Dienstleistungen an, für deren Erbringung sie durch Ausbildung oder fachliche Erfahrung qualifiziert sind. In Tätigkeitsfeldern, in denen es noch keine wissenschaftlich anerkannten Standards gibt, orientieren sie sich am Grundsatz wissenschaftlicher Redlichkeit und überprüfen regelmäßig den Erfolg ihres professionellen Handelns. Zugleich ergreifen sie alle notwendigen Maßnahmen, um das Wohlergehen derer, mit denen sie arbeiten, zu schützen.

Berater\*innen überprüfen die Qualität ihrer Arbeit regelmäßig insbesondere anhand von folgenden Kriterien:

- Zufriedenheit von Ratsuchenden
- Grad der Verwirklichung der für die Beratung vereinbarten Ziele und
- Überprüfung und ggf. Fortschreibung der für die Beratung vereinbarten Ziele.

---

<sup>1</sup> Hierzu zählen Erziehungsberatung nach SGB VIII, Ehe-, Partnerschafts-, Familien- und Lebensberatung, Beratung im Kontext von § 219 StGB und Schwangerschaftsberatung sowie Paar- und Sexualberatung

Die Dokumentation der Beratung ist dafür eine Grundlage. Art und Umfang der Dokumentation richten sich nach den maßgeblichen Datenschutzbestimmungen.

Berater\*innen sind zur regelmäßigen Supervision verpflichtet.

Berater\*innen sind zur Verschwiegenheit verpflichtet. Der Schutz des Privatgeheimnisses der Ratsuchenden ist ein hohes Gut. Dagegen zu handeln ist nur mit Einwilligung der Betroffenen möglich und in gesetzlich geregelten Ausnahmefällen. Der Schutz des Privatgeheimnisses wird durch Regelungen zum Zeugnisverweigerungsrecht ergänzt.

Stellenleitung bzw. Berater\*innen selbst sollen bei Beeinträchtigung ihrer eigenen beruflichen Handlungsfähigkeit ebenso wie bei längerer Abwesenheit geeignete Maßnahmen treffen, um laufende Beratungsprozesse professionell zu beenden bzw. an eine/einen Kolleg\*in zu übergeben. Die „Fachliche Standards der Ehe-, Familien- und Lebensberatungsstellen“ des Deutschen Arbeitskreises für Jugend-, Ehe- und Familienberatung und die Qualitätsstandards für Erziehungsberatungsstellen der bke (Qs 22) regeln weitere Grundlagen der fachlichen Arbeit.

### **Weiterempfehlen und Beendigung der Beratung**

Veränderte gesellschaftliche Bedarfe erfordern und bewirken eine zunehmende fachliche Spezialisierung und institutionelle Differenzierung von Beratungsangeboten. Die adäquate Versorgung der Ratsuchenden mit gezielt indizierten oder fachlich komponierten Beratungsangeboten wird einerseits durch Kooperation der verschiedenen Beratungsdienste und andererseits durch deren Vernetzung mit tangentialen Fachdiensten gesichert.

Berater\*innen beenden eine Beratung in der Regel, wenn diese zu keiner Verbesserung der Situation oder Entlastung oder Stützung von Ratsuchenden geführt hat. Grundsätzlich steht Berater\*innen und Ratsuchenden in Wahrnehmung ihres Selbstbestimmungsrechts zu, Beratungsprozesse zu beenden. Eine Beratung soll auch dann beendet werden, wenn aus anderen Gründen nicht zu erwarten ist, dass die Beratung ihren Zweck erfüllen wird.

### **Achtung und Würde des Ratsuchenden**

Berater\*innen beachten und respektieren die unveräußerliche Würde des Menschen (GG, Art. 1). Jede Form der Diskriminierung ist unzulässig. Auf dieser Grundlage leitet sich die professionelle Haltung der Berater\*innen gegenüber den Ratsuchenden ab.

- Sie achten alle Ratsuchenden gleich – unabhängig von sozialem Status, Gesundheitszustand, Zugehörigkeit zu einer ethnischen Gruppe oder Nationalität, unabhängig von Geschlecht, Alter, Hautfarbe, Herkunft, Sprache und ihrer politischen, religiösen oder sexuellen Orientierung.
- Sie begegnen den Ratsuchenden mit Aufmerksamkeit, Interesse, Anteilnahme und Wertschätzung.
- Sie erkennen das Recht und die Fähigkeit der Ratsuchenden an, selbstständig und eigenverantwortlich zu handeln.
- Sie unterstützen die Ratsuchenden zu selbst verantworteten Entscheidungen ihrer Lebensbelange.
- Sie sind offen für die Werteorientierungen und Lebenskontexte der Ratsuchenden und thematisieren ggf. damit zusammenhängende Konflikte.

## **Schutz von Kindern und Jugendlichen**

Berater\*innen nehmen ausdrücklich das Wohlergehen von Kindern und Jugendlichen in den Blick. Auf Kinder und Jugendliche, die in die Beratung einbezogen werden, wird altersgemäß eingegangen und die Kommunikation mit ihnen wird in einer Weise gestaltet, dass sie sich ernst genommen fühlen und mit ihren Bedürfnissen berücksichtigt werden. Es wird darauf geachtet, dass im Beratungsgespräch, in dem Kinder oder Jugendliche anwesend oder beteiligt sind, keine Situation entsteht, die dem jungen Menschen schaden könnte. Nimmt die/der Berater\*in Hinweise auf eine mögliche Gefährdung des Kindeswohls wahr, so wird dem unter Beachtung der gesetzlichen Vorgaben (§8a SGB VIII, § 4 KKG) nachgegangen.

Ebenso bedacht werden nicht anwesende Kinder und Jugendliche, für die die Ratsuchenden, insbesondere wenn sie Eltern sind, Verantwortung haben. Ratsuchende werden regelmäßig gefragt, ob sie Kinder haben und in welcher Weise diese ggf. von der individuellen Problematik betroffen sein könnten. Das hat besondere Bedeutung, wenn begründete und massive Zweifel an der Erziehungskompetenz bestehen. Gibt es Hinweise auf die Gefährdung eines mitbetroffenen Kindes oder Jugendlichen, richtet sich jedes weitere Vorgehen am Schutz der betroffenen Kinder und Jugendlichen aus.

Die gesetzlichen Vorgaben zur Schweigepflicht bzw. die Verpflichtung oder Befugnis, diese bei gegebenen Voraussetzungen zu brechen, müssen den Berater\*innen bekannt sein und beachtet werden.

Es liegt in der Verantwortung der Träger von Beratungsstellen, ein Schutzkonzept mit einem Verhaltenscodex für Mitarbeitende zu erstellen.

## **Gestaltung der Beziehung zu den Ratsuchenden**

Die Beziehung von Berater\*innen zu Ratsuchenden ist eine professionelle Beziehung. Berater\*innen müssen sich bewusst sein, dass Ratsuchende sich in der Beratung in ein abhängiges Verhältnis begeben. Sie sind daher für die Gestaltung dieser Beziehung verantwortlich und tragen die Verantwortung für ein berufsethisch einwandfreies Vorgehen.

Aus fachlicher Sicht darf diese Beratungsbeziehung durch die/den Berater\*in weder für eigene private Zwecke ausgenutzt noch zur Befriedigung eigener Interessen und Bedürfnisse missbraucht werden. Die/der Berater\*in nutzt weder das Vertrauen noch die Notlage des Ratsuchenden aus.

Körperorientierte Methoden in der Beratung sind ausschließlich am Wohl der Ratsuchenden orientiert, erfordern deren Zustimmung und eine besondere Sorgfalt zur Vermeidung von Übergriffen. Jeder sexuelle Kontakt ist zu unterlassen. Es ist auch unzulässig, eine laufende Beratung zu beenden, um sexuelle Kontakte aufnehmen zu können.

Außerhalb der Beratung soll grundsätzlich eine persönliche, über den üblichen Sozialkontakt hinausgehende Beziehung zwischen Berater\*innen und Ratsuchenden vermieden werden. Die beschriebene Verantwortung aus der Beratungsbeziehung besteht auch nach Abschluss der Beratung fort.

Ratsuchende, die sich in der Beratungsstelle angemeldet haben, dürfen nicht in die eigene private Praxis oder die eines Angehörigen überwiesen werden. Es ist unzulässig, Vermächtnisse oder Erbschaften, Zuwendungen oder Geschenke, anzunehmen, es sei denn, der Wert ist geringfügig. Die Wertsumme der Geringfügigkeit bestimmt der jeweilige Träger. Die Annahme von entgeltlichen oder unentgeltlichen Dienstleistungen im Sinne einer Vorteilsnahme ist unzulässig. Werden einem Mitarbeitenden solche Leistungen angeboten, ist dies dem Vorgesetzten anzuzeigen.



## **Forschung**

Wenn Berater\*innen im Rahmen ihrer Beratungstätigkeit ein Forschungsprojekt durchführen, haben sie eine besondere Verantwortung für die damit verbundenen Folgen. Sie sollen sich deshalb – je nach Art des Forschungsprojektes – an den ethischen Forschungsstandards orientieren und ggf. über die datenschutzrechtlichen Bestimmungen hinaus die ausdrückliche Zustimmung der Ratsuchenden einholen.

## **Informationen und Beschwerde**

Da Institutionelle Beratung das Zusammenwirken mehrerer Fachkräfte im Team einer Beratungsstelle voraussetzt, obliegt es der Stellenleitung und dem Team, auf die Einhaltung ethischer Standards in der Beratung durch alle an der Beratungsarbeit beteiligten Fachkräfte zu achten. Die Strukturen und Abläufe in jeder Beratungsstelle sind in diesem Sinne fortlaufend zu überprüfen und bei Bedarf neu zu regeln.

Sowohl die/der einzelne Berater\*in als auch das Team tragen Verantwortung für das, was ein/e Berater\*in tut. Berater\*innen sollen daher bei bekannt gewordenen Verstößen gegen ethische Grundlagen oder bei begründetem Verdacht eines solchen Verstoßes diesen offen legen und je nach Schwere des Verstoßes die/den Dienstvorgesetzten informieren. Hat eine/ein Dienstvorgesetzte/r den Verstoß begangen, soll je nach Schwere die/der nächsthöhere Dienstvorgesetzte informiert werden.

Darüber hinaus ist der Träger einer Beratungsstelle sowohl für die professionelle Kompetenz und Erfahrung der Berater\*innen als auch für die Einhaltung der Ethischen Standards in der Beratungsstelle verantwortlich, denn beide Standards sind untrennbar miteinander verbunden. Die Verbände und Träger, die im Deutschen Arbeitskreis für Jugend-, Ehe- und Familienberatung vertreten sind, verpflichten sich, diese Standards zu übernehmen und bekannt zu machen.

Im Sinne einer fortlaufenden Qualitätssicherung sorgen sie dafür, dass in ihrem Zuständigkeitsbereich für die Gewährleistung der Einhaltung der Ethischen Standards ein qualifiziertes Beschwerdemanagement vorgehalten wird. Die Träger von Beratungsstellen entwickeln geeignete standardisierte Maßnahmen zum Umgang mit Beschwerden und Verstößen. Sie sorgen dafür, dass bei Verstößen gegen die Ethischen Standards neben den gesetzlich geregelten Sanktionen auch geeignete dienstrechtliche Konsequenzen gezogen werden.

Ratsuchende werden in geeigneter Weise von den Ethischen Standards in Kenntnis gesetzt.

*Die Ethischen Standards sind am 17.3.2021 in Kraft getreten.*

## **Impressum**

Herausgegeben von:

Katholische Ehe-, Familien- und Lebensberatung im Erzbistum Paderborn

[www.paderborn.efl-beratung.de](http://www.paderborn.efl-beratung.de)



Katholische Ehe-,  
Familien- und  
Lebensberatung



ERZBISTUM  
PADERBORN