



INSTITUTIONELLES SCHUTZKONZEPT

ISK



**EHE-, FAMILIEN- UND
LEBENSBERATUNG**

KATHOLISCHE KIRCHE
BISTUM MÜNSTER

FÜR DEIN LEBEN GERN.

Institutionelles Schutzkonzept (ISK) zur Prävention von sexualisierter Gewalt und Konzept zum Schutz von Ratsuchenden der Ehe-, Familien- und Lebensberatung im Bistum Münster

➤ 1.	Grundlagen und Rahmenbedingungen	3
➤ 2.	Risikofaktoren und Konsequenzen für die Beratungsbeziehung (Verhaltenskodex)	4
➤ 3.	Qualitätssicherung	6
➤ 4.	Beschwerdemanagement	7
4a)	Beschwerdemöglichkeiten für Ratsuchende	7
4b)	Beschwerdemöglichkeiten für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter innerhalb der EFL	8
4c)	Einordnung der Beschwerdegründe	9
4d)	Bearbeitung der Beschwerde	10
➤ 5.	Kontaktadressen	12

Herausgeber:

Ehe-, Familien- und Lebensberatung im Bistum Münster
Antoniuskirchplatz 21 | 48151 Münster
Fon 0251 1353310
efl-geschaefsstelle@bistum-muenster.de
www.ehefamilieleben.de

Verantwortlich für den Inhalt: Andrea Stachon-Groth
Gestaltung: Brigitte Gerwing, Andrea Beer

Institutionelles Schutzkonzept (ISK) zur Prävention von sexualisierter Gewalt und Konzept zum Schutz von Ratsuchenden der Ehe-, Familien- und Lebensberatung im Bistum Münster

1. Grundlagen und Rahmenbedingungen

Die Ehe-, Familien- und Lebensberatung (EFL) im Bistum Münster bietet Ratsuchenden, die in persönlichen, partnerschaftlichen und familiären Anliegen in Krisen geraten sind, fachliche Unterstützung in schwierigen Lebensphasen. Sie stellt Einzelnen, Paaren und Familien einen Raum für individuelle Persönlichkeitsentwicklung, Entfaltung der Beziehungskompetenz sowie Krisen- und Konfliktbewältigung zur Verfügung. Beraterinnen und Berater arbeiten auf der Grundlage einer professionellen Beratungsbeziehung und achten dabei auf die Selbstbestimmung der Ratsuchenden und fördern deren Selbstwirksamkeit. Die Beraterinnen und Berater tragen die Verantwortung für den Beratungsprozess.



Das vorliegende Schutzkonzept reflektiert das professionelle beraterische Handeln auf potentiell 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 Papier ist Ausdruck einer Kultur der Achtsamkeit, die innerhalb der EFL gepflegt wird.

Das vorliegende Schutzkonzept greift 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 (DAK-JEF). 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 Beraterinnen und Beratern der EFL im Bistum Münster“, die die Vorgaben der Bundes- und Landesebene abbilden. Und nicht zuletzt verweisen die Ausführungen auf die verbindlich beschriebenen Verfahrensabläufe innerhalb der EFL im Bistum Münster im Kontext von Kindeswohlgefährdungen nach § 8a SGB VIII, denen jede Beratungsfachkraft unterliegt.

Sekretärinnen und Einrichtungsleitungen sind explizit inbegriffen.

2. Risikofaktoren und Konsequenzen für die Beratungsbeziehung (Verhaltenskodex)

Beraterinnen und Berater arbeiten auf der Grundlage einer professionellen Beratungsbeziehung mit ihren Ratsuchenden. Diese Beziehung schafft den Rahmen, innerhalb dessen sich Ratsuchende öffnen können. Ratsuchende vertrauen der Beratungsfachkraft vielfach sehr persönliche Themen an. Gleichzeitig ist die Beratungsbeziehung auch das Medium, mittels dessen die Ratsuchenden neue Beziehungserfahrungen machen. Die Beratungsbeziehung ist deshalb eine äußerst sensible Größe und bedarf professioneller Expertise. Gleichzeitig basiert die Beratungsbeziehung auf

dem Vertrauensverhältnis zwischen Ratsuchendem und Fachkraft. Diese Grundstruktur bringt es mit sich, dass - wie in vielen anderen Arbeitsbereichen auch - grenzverletzendes Verhalten seitens der Beratungsfachkraft potentiell möglich ist. Grenzverletzungen, Übergriffe oder weitergehende Taten liegen vor allem dann vor, wenn Beraterinnen und Berater die Beziehung zu den Ratsuchenden für ihre persönlichen Zwecke nutzen oder zur Befriedigung eigener Interessen und Bedürfnisse missbrauchen.

In der Regel werden Kinder und Jugendliche in der EFL nicht direkt beraten. Nicht anwesende Kinder und Jugendliche können aber dennoch von der individuellen Problematik Ratsuchender – insbesondere wenn diese Eltern sind – betroffen und dadurch sogar gefährdet sein. Daher benötigen Beraterinnen und Berater eine hohe Aufmerksamkeit für Anhaltspunkte einer möglichen Kindeswohlgefährdung. Sie thematisieren Hinweise, arbeiten aktiv an einer Lösung und leiten ggf. Schritte ein nach dem intern gültigen Ablaufschema im Falle der Vermutung einer Kindeswohlgefährdung (nach § 8a SGB VIII). Beratungsfachkräfte sowie die EFL im Bistum Münster werden damit den derzeit geltenden gesetzlichen Bestimmungen gerecht.

Schutz- und hilfebedürftige Erwachsene sind in diesem Kontext die ratsuchenden Klientinnen und Klienten. Durch die Inanspruchnahme der Beratung können sie (zeitweise) aufgrund der Einseitigkeit der Beratungsbeziehung mit Blick auf die Beraterin oder den Berater ein Machtgefälle oder eine innere Abhängigkeit erleben. Viele Ratsuchende befinden sich in einem psychisch labilen Zustand oder einer kritischen Lebenssituation. Darin liegt ein erhöhtes Maß an Vulnerabilität. Betroffene von Gewalterfahrungen haben ein erhöhtes Gefährdungspotenzial, erneut von Verletzungen betroffen zu sein und bedürfen des besonderen Schutzes.

Beraterinnen und Berater tragen daher in jedem Fall die Verantwortung für die Gestaltung einer professionellen Beziehung und ein berufsethisch angemessenes Vorgehen. Sie respektieren und achten die Würde der Ratsuchenden unabhängig von der Zugehörigkeit zu einer ethnischen Gruppe oder Nationalität, 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, selbständig und eigenverantwortlich handeln zu können und befähigen sie zu verantworteten Entscheidungen ihrer Lebensbelange.

Die Beratungen finden in einem von außen nicht einsehbaren und akustisch geschützten Raum statt. Dies dient dem Schutz der Beratung und stellt gleichzeitig eine nach außen wenig kontrollierbare Situation her. Auch werden in den Beratungen vielfach besonders intime Themen wie Sexualität besprochen. All diese Faktoren führen dazu, dass Beraterinnen und Berater diese besondere Situation für eigene Bedürfnisse ausnutzen können. Zur Vermeidung von Irritationen und Grenzverletzungen oder Übergriffen ist bei einem Körperkontakt mit dem Ratsuchenden unter Berücksichtigung der fachlichen Grundlagen größte Sorgfalt beizumessen. Er darf sich ausschließlich am Wohl des Ratsuchenden orientieren. Jeder sexuelle Kontakt mit Ratsuchenden ist zu unterlassen. Auch die Beendigung einer laufenden Beratung, um sexuellen Kontakt aufzunehmen, ist unzulässig. Private Kontakte mit Ratsuchenden sollten grundsätzlich vermieden werden und sich außerhalb des Beratungskontaktes auf die übliche Form des Sozialkontaktes beschränken. Dies gilt auch nach Beendigung der Beratung für mindestens ein Jahr.

Vielfach sind Ratsuchende dankbar für die erhaltene Hilfeleistung. Gerne

zeigen sie sich erkenntlich. Beraterinnen und Berater könnten auch diese Situation für persönliche Bedürfnisse ausnutzen oder sich anderweitig in ihrer Arbeit davon beeinflussen lassen. Vermächnisse oder Erbschaften, Zuwendungen oder Geschenke dürfen nur im Wert der Geringfügigkeit angenommen werden. Genaueres bestimmt die Leitung der EFL. Entgeltliche und unentgeltliche Dienstleistungen dürfen im Sinne der Vorteilsnahme nicht angenommen werden. Leistungsangebote seitens der Ratsuchenden werden der Stellenleitung durch die Beratungsfachkraft mitgeteilt.

Die aktuellen Compliance-Richtlinien des Bistums Münster finden dabei Anwendung.

3. Qualitätssicherung

Die Beratung innerhalb der EFL erfolgt nach fachlich überprüfbaren und anerkannten Standards. Beraterinnen und Berater 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. Beraterinnen und Berater unterliegen der Schweigepflicht. Privatgeheimnisse der Ratsuchenden werden geachtet und nur mit der Einwilligung der Betroffenen und in gesetzlich geregelten



Ausnahmefällen weitergegeben. Die Regelungen zum Zeugnisverweigerungsrecht ergänzen den Schutz. Die Einzelheiten sind in den „Richtlinien zur Dokumentation in der EFL“ festgehalten.

Zum Schutz der Ratsuchenden und zur Qualitätsentwicklung und -sicherung ist bei der Personalauswahl auf fachliche und persönliche Eignung der Beraterinnen und Berater 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.

Beraterinnen und Berater 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. Der Umfang ist in den „Qualitätsstandards für die Arbeit von Beraterinnen und Beratern“ festgelegt. Diese Standards verpflichten die Beraterinnen und Berater den neuesten Stand der wissenschaftlichen Erkenntnisse zu halten und zum Wohl der Ratsuchenden ihre Fachlichkeit zu überprüfen.

Alle Beraterinnen und Berater der EFL absolvieren in regelmäßigen Abständen Schulungen zur Prävention von sexualisierter Gewalt nach der jeweils aktuellen Fassung der Präventionsordnung des Bistums Münster. Sie sind über die Thematik sexualisierter Gewalt informiert und kennen die notwendigen Verfahrens- und Beschwerdewege bei einer Vermutung. Bei einer Einstellung haben sie ein erweitertes Führungszeugnis vorzulegen, welches alle fünf Jahre zu aktualisieren ist.

4. Beschwerdemanagement

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 von Beraterinnen und Beratern der EFL, von Ratsuchenden oder von außenstehenden Dritten wahrgenommen oder vermutet, 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.



a) Beschwerdemöglichkeiten für Ratsuchende

Ratsuchende haben die Möglichkeit, sich über unangemessenes Verhalten von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der EFL persönlich, telefonisch oder schriftlich und bei Bedarf auch anonym zu beschweren. Beschwerden können innerhalb der Beratungsstelle an andere Beraterinnen und Berater, das Sekretariat, an die Stellenleitung oder an die Leitung der EFL gerichtet

werden. Ansprechbar ist auch die Beschwerdestelle des Bistums Münster (siehe letzte Seite).

Jede Beschwerde wird von der Person, die die Beschwerde entgegen nimmt, schriftlich festgehalten. Darin werden Anlass und Inhalt der Beschwerde notiert. Die oder der Beschwerdeführende erhält (wenn nicht anonymisiert) eine schriftliche Bestätigung, dass die Beschwerde eingegangen ist, sie weiter bearbeitet wird und wie das weitere Verfahren aussieht. Je nach Inhalt und Tragweite der vorgebrachten Beschwerde ist zu prüfen, ob eine Information der nächsthöheren Vorgesetztenebene ratsam oder geboten ist (siehe Einordnung der Beschwerdegründe).

Beschweren sich Ratsuchende über eine Beratungsfachkraft, so hält die Stellenleitung i. d. R. zunächst Rücksprache mit der entsprechenden Mitarbeiterin oder dem entsprechenden Mitarbeiter. In strafrechtlich relevanten Fällen wie bei sexualisierter Gewalt, kann wegen der Gefahr der Vertuschung zunächst keine Rücksprache gehalten werden. Für eine angemessene Einschätzung wendet sich die Stellenleitung an die Ansprechpersonen für Verfahren bei Fällen sexuellen Missbrauchs (siehe letzte Seite). Die Leitung der EFL ist ebenfalls zu informieren.

Hält die Stellenleitung Rücksprache mit der entsprechenden Beratungsfachkraft, so gibt diese eine schriftliche Stellungnahme ab. Unter Umständen muss dafür vom Ratsuchenden eine Entbindung von der Schweigepflicht eingeholt werden.

Richtet sich die Beschwerde gegen eine Stellenleitung, ist die Leitung der EFL im Bistum Münster Ansprechpartner. Bei Beschwerden gegen die Leitung der EFL im Bistum Münster ist die nächsthöhere Vorgesetztenebene im Bistum Münster zuständig.

b) Beschwerdemöglichkeiten für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter innerhalb der EFL

In den Teams und unter den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der EFL wird eine Kultur der Achtsamkeit gepflegt, die auch eine offene Kommunikations- und Streitkultur beinhaltet. Diese fördert den Austausch, so dass Irritationen und Konflikte von Beraterinnen und Beratern untereinander angesprochen und geklärt werden können. Auf Antrag der Stellenleitung kann für diese Prozesse auch externe Unterstützung in Form einer Teamsupervision von der Leitung der EFL gewährt werden. Unter Einbezug der Stellenleitung kann sich eine Mitarbeiterin/ein Mitarbeiter auch unmittelbar an die Leitung der EFL wenden.

Beschwerden gegen die Leitung der EFL können bei der MAV vorgetragen werden.

Alle Mitarbeiter/-innen, auf die sich eine Beschwerde bezieht oder die in einen Konflikt involviert sind, sind verpflichtet, an einer konstruktiven Lösung mitzuarbeiten.

Vermutungen sexualisierter Gewalt können auch direkt an die zuständigen Ansprechpartner des Bistums Münster gemeldet werden (siehe letzte Seite). Die Leitung der EFL ist zu informieren.

Sind in einem Konflikt Fakten betroffen, die die Dienst- oder Fachaufsicht betreffen, ist in jedem Fall die Stellenleitung und ggf. auch die Leitung der EFL einzubeziehen. Die Beschwerdeführenden werden aufgefordert, den Beschwerdegrund unter Angaben von beteiligten Personen und sonstigen Umständen zu dokumentieren.

c) Einordnung der Beschwerdegründe

Jede Beschwerde wird – auch wenn sie unbegründet erscheint – ernst genommen. Das Ausmaß des Schadens für die oder den Betroffenen entscheidet über den Schweregrad eines Fehlers.

Beschwerden gegen Beraterinnen und Berater können in keinem ursächlichen Zusammenhang mit der Arbeit oder dem Verhalten von Mitarbeitenden der Beratungsstelle stehen, sondern in der individuellen, konflikthaften Psychodynamik des Beschwerdeführers begründet sein. Diese Einschätzung darf die jeweilige Beraterin und der jeweilige Berater nicht alleine führen, sondern sie bedarf einer Reflexion mit der Stellenleitung, ggfs. in Ergänzung mit dem Team oder innerhalb der Supervision.

Geringfügiges Fehlverhalten sollte im direkten Gespräch zufriedenstellend und niederschwellig gelöst werden. Schaden wird insbesondere verursacht bei Verletzungen berufsethischer Standards, bei Übergriffen jeglicher Art, bei Verletzungen der Schweigepflicht oder des Datenschutzes. Bei allen Beschwerden, die dienstrechtlich, arbeitsrechtlich oder strafrechtlich relevant sind oder die die Außenwirkung der EFL erheblich beeinträchtigen können, setzt die beschwerdeannahmende Person die Stellenleitung zeitnah in Kenntnis, die die Leitung der EFL informiert. Betrifft die Beschwerde eine mögliche Verletzung von fachlichen, berufsethischen oder berufsrechtlichen Standards, bedarf es einer sorgfältigen Bewertung sowohl aus fachlicher als auch aus juristischer Sicht, die von der Leitung der EFL veranlasst wird.

halten wird eine Korrektur des Verhaltens zugesichert und eine Lösung für eine weitergehende Beratung (z.B. bei einer anderen Fachkraft) angeboten.

Ist die Beschwerde **berechtigt** und enthält sie ernsthafte Anhaltspunkte für ein gravierendes Fehlverhalten einer Beratungsfachkraft, lädt die Leitung der EFL zusammen mit der Stellenleitung zur Klärung des Sachverhalts die entsprechende Mitarbeiterin/den entsprechenden Mitarbeiter zu einem Personalgespräch. Die Mitarbeitervertretung kann dabei hinzugezogen werden. In einem weiteren Schritt führt je nach Kontext die Stellenleitung oder die Leitung der EFL ein Klärungsgespräch mit der oder dem Beschwerdeführenden. Die jeweiligen Gesprächsergebnisse werden protokolliert und von den Beteiligten unterschrieben.

Zeitnah werden weitere Schritte geprüft und eingeleitet, um (weiteren) Schaden abzuwenden, Wiederholungen zu verhindern und weiteren Fehlern vorzubeugen.

Bei Verstößen gegen fachliche und berufsethische Standards ist sicherzustellen, dass das beanstandete Verhalten sofort beendet wird. Dem geschädigten Ratsuchenden ist bedarfsgerecht Unterstützung zukommen zu lassen.

Disziplinarische Maßnahmen sowie dienst- und arbeitsrechtliche Konsequenzen sind zu prüfen und ggf. zu veranlassen.

Bei der Vermutung sexualisierter Gewalt werden sich die Ansprechpersonen des Bistums Münster (siehe letzte Seite) entsprechend der Leitlinien der Deutschen Bischofskonferenz für den Umgang mit sexuellem Missbrauch verhalten.



Die oder der Beschwerdeführende wird in angemessener Form informiert, wobei der Persönlichkeitsschutz der betreffenden Mitarbeiterin/des betreffenden Mitarbeiters zu berücksichtigen ist.

Ist die Beschwerde unberechtigt, wird dies der oder dem Beschwerdeführenden mit einer nachvollziehbaren Begründung mitgeteilt. Falls erforderlich erfolgt eine öffentliche Rehabilitation der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters durch die nächsthöhere zuständige Ebene.

Die Bearbeitung der Beschwerde ist abgeschlossen, wenn der Sachverhalt geklärt ist, die Beschwerdeführenden eine Rückmeldung erhalten haben und über die Konsequenz für die Mitarbeiterin/den Mitarbeiter entschieden worden ist.

5. Kontaktadressen

Beschwerdemöglichkeiten bestehen bei:

Leitung der EFL im Bistum Münster
EFL Geschäftsstelle
Antoniuskirchplatz 21
48151 Münster
Fon 0251 1353310
<https://www.ehefamilieleben.de>

Fachstelle Zentrales Beschwerdemanagement im Bistum Münster
Leiterin Prof. Dr. Reinhild Ahlers
Fon 0251 495-17300

Ansprechpersonen für Verfahren bei Fällen sexualisierter Gewalt
durch kirchliche Mitarbeiter im Bistum Münster:

Hildegard Frieling-Heipel
Fon 0173 1643969
Dr. Margret Nemann
0152 57638541
Bardo Schaffner
Fon 0151 43816695
sekr.kommission@bistum-muenster.de
<https://www.praevention-im-bistum-muenster.de>