



INSTITUTIONELLES SCHUTZKONZEPT

Kath. Beratungsstelle für
Ehe-, Familien- und Lebensfragen (EFL) in Bonn



KATHOLISCHE BERATUNGSSTELLE FÜR
EHE-, FAMILIEN- UND LEBENSFRAGEN

Träger: Gemeindeverband der Katholischen Kirchengemeinden Bonn

INSTITUTIONELLES SCHUTZKONZEPT DER EFL BONN

1.	GRUNDLAGEN UND RAHMENBEDINGUNGEN	4
2.	GELTUNGSBEREICH	5
3.	ZUGANG ZUM ISK	5
4.	RISIKOFAKTOREN UND KONSEQUENZEN FÜR DIE BERATUNGSBEZIEHUNG (VERHALTENSKODEX)	6
4.1	Kinder und Beratung	7
5.	QUALITÄTSSICHERUNG	8
6.	PERSONALAUSWAHL	9
7.	BERATUNGS- UND BESCHWERDEWEGE	9
7.1	Beschwerdemöglichkeit für Ratsuchende	10
7.1.1	Bearbeitung der Beschwerde	10
7.1.2	Weiterer Umgang mit der Beschwerde.....	11
7.2	Berichte oder Beschwerden über kirchliche Mitarbeitende	12
7.3	Beschwerden zu anderen Anlässen	12
8.	BESCHWERDEMÖGLICHKEIT DER MITARBEITENDEN DER EFL	12
9.	REHABILITIERUNG	13
10.	QUALITÄTSMANAGEMENT	13
11.	ARBEITSGRUPPE	13
12.	ANHANG	14
	Anlage 1 Definitionen	14
	Anlage 2 Ansprechpersonen, Präventionsfachkräfte, externe Beratungsstelle.....	14
	Anlage 3 Übersicht Beschwerdewege	15

1. GRUNDLAGEN UND RAHMENBEDINGUNGEN

Die Beratungsstelle für Ehe-, Familien- und Lebensfragen Bonn (EFL Bonn) ist eine Beratungsstelle in der Trägerschaft des Gemeindeverbands der Kath. Kirchengemeinden in der Stadt Bonn. Sie ist zugleich eine von zwölf Beratungsstellen, deren Fachaufsicht im Erzbistum Köln verankert ist. Die Beratungsstelle bietet Ratsuchenden professionelle Unterstützung in persönlichen, partnerschaftlichen und familiären Anliegen. Sie unterstützt Einzelne, Paare und Familien in ihrer Persönlichkeitsentwicklung der Entfaltung ihrer Beziehungs- und Konfliktkompetenz.

Die Beratungsbeziehung und professionelle Haltung der Beratenden sind durch die ethischen Standards des Deutschen Arbeitskreises für Jugend-, Ehe-, und Familienberatung (DAK-JEF) geregelt sowie durch die Grundordnung der Ehe-, Familien- und Lebensberatung im Erzbistum Köln, Amtsblatt 146. Jahrgang, Nov. 2006.

Beide Dokumente sind Ausdruck des Selbstverständnisses der institutionellen Beratung und stellen die professionelle Kompetenz der Beratenden sicher. Zugleich sind sie Grundlage dieses Schutzkonzeptes und fließen als solche mit ein. In wesentlichen Teilen, nämlich dem Schutz des Privatgeheimnisses (§203 StGB), dem Zeugnisverweigerungsrecht (§383ZPO, §53 StPO) und dem Verbot der Ausnutzung eines Beratungsverhältnisses zu sexuellen Handlungen (§174c StGB) sind die ethischen Standards gesetzlich gesichert. Die Grundlage, von der sich jedwede professionelle Haltung der Berater:innen gegenüber den Ratsuchenden ableitet, ist dabei die unveräußerliche Würde des Menschen (GG1).

Gemäß dem christlichen Menschenbild, wie es die Katholische Bundeskonferenz-EFL postuliert, ist die Ehe-, Familien- und Lebensberatung in katholischer Trägerschaft den Menschen nah, d.h. jede und jeder Einzelne wird in ihrer und seiner individuellen Lebenssituation gesehen und ernst genommen. Jeder Mensch ist mit all seinen Widersprüchlichkeiten, seinen Stärken und Schwächen, mit seinen Möglichkeiten und Grenzen von Gott gewollt und kann daher darauf vertrauen, vorbehaltlos in seiner Einzigartigkeit angenommen zu sein.

Die Beratung der Ehe-, Familien- und Lebensberatung ist dementsprechend offen für alle Menschen – unabhängig von Weltanschauung, Herkunft, sexueller Identität und Konfession. Jedwede Form von Diskriminierung widerspricht einer beraterischen Haltung, die von Aufmerksamkeit, Interesse, Anteilnahme und Wertschätzung geprägt sein soll.

Der/die Beratende erkennt weiterhin das Recht und die Fähigkeit der Ratsuchenden an, selbstständig und eigenverantwortlich zu handeln und unterstützt die Ratsuchenden in ihrer Fähigkeit, selbstverantwortlich Entscheidungen zu treffen. Ziel der Beratungsbeziehung ist dabei die Selbstbestimmtheit und Selbstwirksamkeit der Ratsuchenden. Berater:innen tragen die Verantwortung für die Gestaltung der Beziehung und ein berufsethisch einwandfreies Vorgehen.

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 in der Beratung vor grenzverletzendem Verhalten allgemein und vor sexualisierter Gewalt im Speziellen zu schützen. Darüber hinaus zeigt es Faktoren der Qualitätssicherung und Beschwerdewege auf, die den Schutz gewährleisten sollen. Das Konzept ist Ausdruck einer Kultur der Achtsamkeit, die innerhalb der EFL Bonn gepflegt wird.

Im Sinne der Partizipation basieren die folgenden Ausführungen auf einem Fragebogen, der von 20 Klienten:innen anonym beantwortet wurde. Ebenso fließen die Ergebnisse eines Mitarbeiter:innenfragebogens sowie die regelmäßiger Reflexionen des Teams in dieses Konzept mit ein.

2. GELTUNGSBEREICH

Das hier vorgelegte institutionelle Schutzkonzept gilt für die EFL Bonn. Es gilt für alle Mitarbeiter:innen, Berater:innen, Sekretariatskräfte, Masterstudent:innen und Praktikant:innen. Ebenso verpflichten sich Personen, die auf eigene Rechnung als Honorarkräfte für die EFL Bonn arbeiten, dieses Schutzkonzept einzuhalten.

3. ZUGANG ZUM ISK

Das ISK für die Katholische Ehe-, Familien- und Lebensberatung in Bonn ist zugänglich auf unserer Homepage und liegt in der Beratungsstelle aus. Ebenso befindet sich ein Link hierzu auf der Homepage des Gemeindeverbandes der Kath. Kirchengemeinden in der Stadt Bonn.

4. RISIKOFAKTOREN UND KONSEQUENZEN FÜR DIE BERATUNGSBEZIEHUNG (VERHALTENSKODEX)

Die folgenden Ausführungen basieren auf den Rückmeldungen von Klient:innen mittels eines Fragebogens und der Reflexion des Teams der Ehe-, Familien-, Lebensberatung Bonn.

Ein vertrauensvolles Verhältnis zwischen Berater:in und Klient:in ist ein entscheidender Aspekt unserer Arbeit. Durch die Beratungen sollen Ratsuchende gute und sichere Beziehungserfahrungen machen, die die Selbstwirksamkeit der Ratsuchenden erhöhen und zu selbständigem, eigenverantwortlichem Handeln führen. Insofern sind Beratende nicht nur in ihrer fachlichen Expertise, sondern auch als Medium, durch das neue Beziehungserfahrungen gemacht werden können, präsent. Eine kontinuierliche Reflexion beider Elemente in Form von Supervision und Fortbildung sichert die Qualität der Arbeit und gewährleistet Ratsuchenden einen sicheren Kontakt.

Ratsuchende vertrauen den Berater:innen oft sehr persönliche Themen an. Diese einseitige persönliche Öffnung bringt die Klient:innen in eine vulnerable Situation gegenüber den Beratenden, die gegebenenfalls aufgrund der momentanen Krise und möglicherweise durch psychische und körperliche Einschränkungen verstärkt wird. Ein Bewusstsein der Beratenden über diese Situation, eine daraus entstehende professionelle Haltung und der Ausschluss von persönlichen Interessen der Berater:in ist grundlegend für ein Beratungssetting, das die Klient:innen schützt.

Ein besonderes Thema in Beratung, das der sensiblen Grenzachtung bedarf, ist das Thema Sexualität. Als Teil des körperlichen Daseins drückt sich darin in besonderer Weise menschliche Identität aus. Durch eine positive, sachliche Sprache über Sexualität von Seiten der Beratenden wird eine Ausdrucksweise zur Verfügung gestellt, die die Basis für einen wertschätzenden und grenzwahrenden Umgang liefert. Zugleich erhöht sie die Kommunikationsfähigkeit der Menschen zum Thema Sexualität und befähigt auf Dauer, eigene Bedürfnisse und Grenzen auszudrücken.

Klient:innen suchen in Beratung die fachliche Expertise der Berater:innen. Dies ist ein Moment, in dem Klient:innen eigene Wahrnehmungen und Deutungen zur Disposition stellen, um sich auf die Arbeit mit den Beratenden einzulassen. Um Klient:innen in keine abhängige Situation gegenüber den Beratenden zu bringen, wird ihnen im Beratungssetting die Deutungshoheit über ihre Situation überlassen, ebenso wird die Wahl der Themen mit den Ratsuchenden abgestimmt. Die Beratenden lassen ihre Einschätzung immer wieder von Klient:innen validieren, machen ihre Vorgehensweise in für Klient:innen verständlicher Sprache transparent und ermächtigen diese dadurch, eigene Positionen zu entwickeln und auch im Beratungssetting zu vertreten. Dadurch soll die Beratung zu einem selbstbestimmten Leben verhelfen.

Der Schutz des Privatgeheimnisses ist ein hohes Gut. Beratende als auch alle oben genannten Mitarbeitende sind zur absoluten Verschwiegenheit außerhalb von Supervision und Intervision verpflichtet. Sollte es, zum Wohle des Klienten/der Klientin, eine Kontaktaufnahme mit Dritten über den Klienten/die Klientin geben, muss er/sie die Berater:innen von ihrer/seiner beruflichen Schweigepflicht schriftlich entbinden.

Die Verschwiegenheit über den Kontakt von Ratsuchenden mit unserer Beratungsstelle als auch über die persönlichen Daten, die sie dort hinterlassen, gilt ebenfalls für Mitarbeitende des Sekretariats.

Die Beratungen finden in uneinsehbaren und akustisch geschützten Räumen statt. Dies dient dem Schutz der Privatsphäre unserer Klient:innen. Zugleich ist es eine Situation unserer Arbeit, die die Klient:innen einer möglichen unbeobachteten Grenzverletzung aussetzt. Die Berater:innen müssen daher sehr sorgsam mit räumlicher Nähe zu den Klient:innen umgehen. Dazu gehört auch die Akzeptanz, dass Ratsuchende die Beratung abbrechen und die Möglichkeit für die Ratsuchenden, die Beratungsräume und -stelle jederzeit uneingeschränkt verlassen zu können. Körperlicher Kontakt zu Klient:innen ist nur in fachlich begründeten Situationen zulässig und erfordert deren Zustimmung. Jeglicher sexuelle Kontakt ist unzulässig. Auch ist es nicht erlaubt, eine Beratung zu beenden, um sexuellen Kontakt aufzunehmen. Außerhalb der Beratung soll eine persönliche, über den üblichen Sozialkontakt hinausgehende Beziehung zwischen Beratern und Ratsuchenden vermieden werden. Die Verantwortung für die Beziehungsgestaltung bleibt auch nach Abschluss der Beratung bei den Beratern.

Gelegentlich wollen Klient:innen ihre Wertschätzung und ihren Dank für die erfahrene Unterstützung mit Geschenken ausdrücken. Für die Beratern ist es unzulässig, Geschenke, die über einen geringfügigen Wert hinausgehen, anzunehmen. Gleiches gilt für Vermächtnisse oder Erbschaften. Geldspenden zur Unterstützung der Beratungsarbeit auf ein gesichertes Konto sind möglich.

4.1 Kinder und Beratung

In der Ehe-, Familien-, Lebensberatung Bonn gehören Kinder nicht zur Zielgruppe des Beratungsangebotes. Sollten Kinder in begründeten Fällen von den Eltern mit in Beratungssettings genommen werden, trägt der Beratende Sorge dafür, dass im Beratungsgespräch keine Situation entsteht, die den jungen Menschen schadet.

Bei elterlichen Konflikten oder persönlichen Konflikten der Ratsuchenden erfragt der Beratende stets auch den Einfluss der Problematik auf das Wohl möglicher Kinder.

Erhalten Beratende in Beratungsgesprächen Hinweise oder den Eindruck, dass das Wohl von Kindern – anwesend oder nicht anwesend – gefährdet ist, so ist er/sie verpflichtet, den gesetzlichen Vorgaben entsprechend (§ 8aSGB VIII, §4 KKG) zu handeln. Jedes weitere Vorgehen richtet sich dann an dem Schutz der betroffenen Kinder oder Jugendlichen aus.

5. QUALITÄTSSICHERUNG

In der Beratungsarbeit sind professionelle Kompetenz und beraterische Erfahrung Grundlage der Arbeit. Es werden anerkannte psychotherapeutische Methoden angewandt und neue Beratungsansätze nach wissenschaftlichen Untersuchungen in den Blick genommen und nach ihrer Relevanz für den Beratungskontext überprüft, um auf veränderten gesellschaftlichen Bedarf hin reagieren zu können.

Berater:innen arbeiten auf der Grundlage von wissenschaftlich fundiertem Wissen, das durch eine Basisqualifikation im Sinne der DAKJEF sichergestellt wird und im Laufe des Berufslebens durch Fortbildung in wissenschaftlich anerkannten, für die Beratungsarbeit relevanten Methoden erweitert wird.

Ihre Arbeit bieten die Berater:innen nur in den Bereichen an, in denen sie qualifiziert sind.

Berater:innen überprüfen ihre Beratungsarbeit regelmäßig an der Zufriedenheit der Ratsuchenden, dem Grad der Verwirklichung der vereinbarten Ziele und vereinbaren bei Bedarf neue Ziele.

Zugleich ergreifen sie alle notwendigen Maßnahmen, die der Beratungsrahmen bietet, um das Wohlergehen derer, die Rat suchen, und möglicher Kinder zu schützen.

Dazu gehört auch, dass die Beratenden Wissen über §8a, den Regelungen um Kindeswohlgefährdung besitzen, als auch, dass die Beratungsstelle eine Kooperation zu einer insoweit erfahrenen Fachkraft hat. Die gesetzlichen Vorgaben zur Schweigepflicht, bzw. zur Verpflichtung oder Befugnis, diese bei gegebenen Voraussetzungen (insbesondere im Falle von §8a) zu brechen, müssen den Berater:innen und Klient:innen bekannt sein und beachtet werden.

Dies wird durch eine regelmäßige Auseinandersetzung mit beiden Themen, sowohl teamintern als auch im Rahmen von Fortbildung sichergestellt. In verpflichtenden regelmäßigen Supervisionssitzungen sichern Beratende die adäquate Umsetzung fachlicher Methoden und reflektieren das Einbringen der eigenen Person in den Beratungsprozess. Durch das Vorstellen von Beratungsprozessen werden sie zugleich in ihrer beraterischen Haltung sichtbar und ihrem Umgang mit schutzrelevanten Themen wie Nähe, Distanz und Macht.

Alle Mitarbeitenden sind außerdem verpflichtet an einer Präventionsschulung teilzunehmen und diese alle 5 Jahre zu erneuern. Weiterhin müssen sie ein aktuelles erweitertes Führungszeugnis vorlegen (nicht älter als drei Jahre), welches ebenso alle 5 Jahre erneuert werden muss. Beides wird in der Personalakte dokumentiert.

Es liegt in der Verantwortung des Trägers, der Leitung und der Präventionsfachkraft, die aufgeführten Qualitätsstandards zu wahren. Die Leitung der Stelle übernimmt Verantwortung für die Art der Fortbildung der Mitarbeitenden bezüglich der wissenschaftlichen Anerkennung und Relevanz.

Sowohl jährliche Mitarbeitergespräche als auch regelmäßige Teamsitzungen dienen dazu, dass die Mitarbeitenden mit ihrer Arbeit sichtbar bleiben als auch dazu, einen Raum zu eröffnen, der eine wertschätzende, fehlerfreundliche Kultur in der Stelle implementiert.

Die Ernennung einer Schutzbeauftragten sichert gemeinsam mit der Leitung die im Verhaltenskodex festgelegten Standards und garantiert beim Leitungswechsel die Kontinuität derselben.

6. PERSONALAUSWAHL

Die Einstellung von neuen Mitarbeitenden in der EFL erfolgt durch den Vorsitzenden bzw. Geschäftsführenden des Gemeindeverbandes Bonn, der Leitung der Bonner Stelle und der Fachaufsicht der EFL im Erzbistum Köln. Zugelassen werden Personen, die eine fachliche Eignung im Sinne der DAKJEF nachweisen können (s. o.).

Bereits im Bewerbungsverfahren wird vom Arbeitsgeber zudem ein erweitertes Führungszeugnis verlangt. Eine Person, die einen einschlägigen Eintrag im erweiterten Führungszeugnis wegen einer Straftat gegen die sexuelle Selbstbestimmung (Absatz 13 des Strafgesetzbuchs) hat, wird nicht eingestellt. Weiterhin verlangt der Arbeitgeber bei Einstellung den Nachweis über eine Schulung zur Prävention von sexualisierter Gewalt.

Über diesen Standard wird der/die zukünftig Mitarbeitende informiert. Im weiteren Bewerbungsverfahren wird neben der fachlichen Eignung der Umgang mit Schutzbefohlenen entlang der Themen des Verhaltenskodex thematisiert. Zukünftig Mitarbeitende unterschreiben dem Kodex entsprechend eine Selbstverpflichtungserklärung.

Weiterhin erhalten sie Kenntnis über die gesetzlich verankerte Schweigepflicht, als auch über ihre Pflichten im Hinblick auf das Kindeswohl (§8a) und verpflichten sich dazu.

7. BERATUNGS- UND BESCHWERDEWEGE

Unser hier folgendes transparentes und konkretes Beratungs- und Beschwerdemanagement soll im Falle eines tatsächlichen oder vermeintlichen Fehlverhaltens durch Mitarbeitende Sicherheit und Orientierung für alle Beteiligten bieten. Es stellt sicher, dass betroffene Ratsuchende mit dem Erlebten ernstgenommen werden. Für die Einrichtung stellt es die Verpflichtung und Chance auf Verbesserung und Weiterentwicklung der Einrichtung dar, indem es die EFL Bonn auffordert, den Ursachen von Fehlverhalten nachzugehen und nach Verbesserungsmöglichkeiten zu suchen. Die Mitarbeitenden erhalten dabei eine adäquate Rückmeldung und – wenn angezeigt – Konsequenzen für ihr Verhalten. Die Bonner EFL bemüht sich dabei um eine Kultur der Fehlerfreundlichkeit, Klarheit und Entschlossenheit.

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 oder berufsrechtliche Regelungen finden dabei ihre Anwendung. Alle Beschwerden, die dienst-, arbeits- und strafrechtlich relevant sind, werden zeitnah dem nächsthöheren Vorgesetzten vorgelegt.

7.1 Beschwerdemöglichkeit für Ratsuchende

Ratsuchende haben die Möglichkeit, sich über unangemessenes Verhalten von Mitarbeiter:innen der EFL persönlich, telefonisch oder schriftlich, bei Bedarf auch anonym zu beschweren. Beschwerden können innerhalb der Beratungsstelle an die Stellenleitung, die Berater:innen oder das Sekretariat gerichtet werden. Beschwerdeführende dürfen eine Vertrauensperson mitbringen. Auch eine Beschwerde an die Präventionsfachkraft des Gemeindeverbandes ist möglich (s. Anlage 4).

Jede Beschwerde wird von der Person, die die Beschwerde entgegennimmt, schriftlich festgehalten und an den/die nächsthöhere/n Vorgesetzte/n weitergeleitet. Darin werden Anlass und Inhalt der Beschwerde notiert. Die/der Beschwerdeführende erhält, wenn nicht anonym gemeldet wurde, eine schriftliche Bestätigung innerhalb längstens vier Wochen, dass die Beschwerde eingegangen ist, sie weiterbearbeitet wird und wie das weitere Verfahren aussieht.

7.1.1 Bearbeitung der Beschwerde

Eingehende Beschwerden werden von der Leitung und der Schutzbeauftragten, sofern diese nicht betroffen ist, entgegengenommen und der Beschwerdeführende von ihr/ihn über den Eingang und das weitere Vorgehen in Kenntnis gesetzt.

Ordnet die Leitung gemeinsam mit der Schutzbeauftragten den Vorfall als geringfügiges Fehlverhalten ein, besteht ein Gesprächsangebot mit dem/der Beschwerdeführenden. Ebenso wird ein Gespräch mit der/dem Mitarbeitenden geführt.

Ein moderiertes Gespräch mit allen Beteiligten ist – wenn von Beschwerdeführenden erwünscht – möglich, um konkrete Schritte zur Wiederherstellung von Vertrauen und Sicherheit zu vereinbaren. Ist die/der Beschwerdeführende mit der Einordnung oder dem Vorgehen nicht einverstanden, wird in jedem Fall die Präventionsfachkraft für eine erneute Einordnung hinzugezogen.

Handelt es sich um schwerwiegendere Anschuldigungen, die insbesondere die Verletzung berufsethischer Standards, Übergriffe jeglicher Art, Verletzung der Schweigepflicht oder des Datenschutzes betreffen, zieht die Leitung den Arbeitgeber hinzu. Bezieht sich die Beschwerde auf Bereiche wie sexualisierte Übergriffe bzw. sexualisierte Gewalt (s. Definition Anhang 1), meldet die Leitung dies der zuständigen Präventionsfachkraft und an den Vorsitzenden des Gemeindeverbandes, die nach einer Einschätzung das weitere Vorgehen in Kooperation mit der Interventionsstelle des Bistums regelt. Von Arbeitgeberseite werden dienstrechtliche, arbeitsrechtliche und strafrechtliche Konsequenzen geprüft.

Der/die Beschwerdeführende kann einen Vorfall auch mit der Bitte um namentliche Discretion melden. Wenn bei weitergehenden Schritten diese Verschwiegenheit aufgehoben werden muss, muss der Beschwerdeführende dem schriftlich zustimmen.

Die zuständigen Verantwortlichen stellen sicher, dass alle Beschwerden sowie die in diesem Kontext stattfindenden Gespräche und die getroffenen Maßnahmen protokolliert bzw. dokumentiert werden. Die Unterlagen unterliegen der Schweigepflicht. Die Dokumente sind für einen Zeitraum von 10 Jahren aufzubewahren.

Beschwerden gegen die Leitung werden an die nächsthöhere Dienstebene, an die Präventionsfachkraft im Gemeindeverband und an die Fachaufsicht der EFL gegeben, die eine Einschätzung bezüglich der Schwere der Anschuldigungen vornehmen und gegebenenfalls Maßnahmen einleite.

7.1.2 Weiterer Umgang mit der Beschwerde

Ist die Beschwerde berechtigt, erfordert jedoch keine dienstrechtlichen oder darüber hinausgehenden Konsequenzen, erhält der/die Beschwerdeführende Nachricht über den Klärungsprozess und die Konsequenzen.

Sachliche Gründe über das Verhalten der Beratungsfachkraft oder sonstige strukturelle Gegebenheiten werden nachvollziehbar erläutert bzw. mögliche Missverständnisse beseitigt. Sollte die Ursache in Schwachstellen auf struktureller Ebene bzw. in Prozessabläufen liegen, so gilt es diese zu überprüfen und Verbesserungen zu implementieren. Auch dies wird dem Beschwerdeführenden mitgeteilt.

Liegt der Beschwerdegrund inhaltlich im Beratungsprozess, kann ein von der Stellenleitung moderiertes, für beide Seiten freiwilliges Gespräch, zwischen Beschwerdeführenden und Berater:in angeboten werden. Dieses Gespräch zielt auf gegenseitiges Verstehen, Klärung von Missverständnissen oder Beilegung des Konfliktes ab. Bei fehlerhaftem Verhalten wird eine Korrektur des Verhaltens zugesichert und eine weitergehende Beratung bei einer anderen Fachkraft angeboten.

Beschwerden, die sich gegen einen/eine Berater/in richten, können auch in der individuellen, konflikthaften Psychodynamik der/des Beschwerdeführenden begründet sein und somit nicht zwangsläufig im Zusammenhang

mit der Arbeit oder dem Verhalten von Mitarbeitenden der Beratungsstelle stehen. Diese Einschätzung darf der/die Beratende nicht alleine vornehmen, sie bedarf einer Reflexion mit der Stellenleitung, ggfs. in Ergänzung mit dem Team oder innerhalb der Supervision.

Ist die Beschwerde berechtigt bei schwerwiegenden Anschuldigungen (s. o.), steht die Sicherheit des Beschwerdeführenden an erster Stelle. Eine Entscheidung über eine Mitteilung an den/die Mitarbeitende/n – besonders bei Vorwürfen sexualisierter Gewalt und Übergriffen – wird mit der Präventionsfachkraft, bzw. dem Arbeitgeber zuerst geklärt, auch die Gefahr der Vertuschung. Erst wenn diesbezüglich alle Maßnahmen ergriffen worden sind, um Bedenken auszuräumen, lädt der Arbeitgeber zusammen mit der Stellenleitung die Mitarbeiterin/den Mitarbeiter zum Personalgespräch ein; die Mitarbeitervertretung (falls vorhanden) kann dafür hinzugezogen werden. In einem weiteren Schritt führt die Stellenleitung ein Klärungsgespräch mit dem Beschwerdeführenden, klärt über das weitere Vorgehen auf und bespricht die Möglichkeiten und Konsequenzen für die/den Betroffene/n, dessen Bereitschaft dazu, sowie den Bedarf von weiteren Unterstützungsangeboten. Die Gesprächsergebnisse werden protokolliert. Zeitnah werden weitere Schritte geprüft und eingeleitet, um Schaden abzuwenden, Wiederholungen zu verhindern und künftigen Fehlern vorzubeugen.

Disziplinarische Maßnahmen, sowie dienst- und arbeitsrechtliche Konsequenzen sind zu prüfen und, wenn angezeigt, zu veranlassen.

Bei der Vermutung sexualisierter Gewalt werden sich die Ansprechpersonen der Interventionsstelle (s. Anlage 4) entsprechend der Leitlinien der Deutschen Bischofskonferenz für den Umgang mit sexuellem Missbrauch verhalten.

Die Bearbeitung der Beschwerde ist abgeschlossen, wenn der Sachverhalt geklärt, nötige Konsequenzen gegenüber dem/der Mitarbeitenden erfolgt bzw. notwendige strukturelle Veränderungen durchgeführt wurden und der Beschwerdeführende eine Rückmeldung erhalten hat.

7.2 Berichte oder Beschwerden über kirchliche Mitarbeitende

Berichten Klient:innen im Rahmen der Einzel-, Paar- und Familienberatung über sexualisierte Gewalt oder sexuelle Übergriffe durch kirchliche Mitarbeiter:innen aus anderen Kontexten außerhalb der EFL, motivieren und begleiten wir die Ratsuchenden – wenn sie dies wünschen – beim Zugang zu Beschwerdewegen innerhalb des Erzbistums Köln, bei der Kontaktvermittlung zur Interventionsstelle des Erzbistums und bei der psychologischen Aufarbeitung, bzw. unterstützen bei der Suche nach anderen fachspezifischen Beratungsstellen. Gespräche mit Dritten außerhalb von Supervision ist nur nach erfolgreichem schriftlichem Einverständnis durch den/die Klienten:in erlaubt. Sofern es sich um eine/n aktuell tätigen Mitarbeitende/n handelt, ist die Grenze der Schweigepflicht zu prüfen und dementsprechend eine Meldung bei der Interventionsstelle des Erzbistums zu tätigen.

7.3 Beschwerden zu anderen Anlässen

Beschwerden zu Fachkompetenz, strukturelle Unzufriedenheiten u.a. können ebenfalls an uns gerichtet werden. Diese werden ernst genommen und bearbeitet. Beschwerdeführende erhalten, sofern die Beschwerde nicht anonym erfolgt ist, eine Rückmeldung.

8. BESCHWERDEMÖGLICHKEIT DER MITARBEITENDEN DER EFL

Im Team und unter den Mitarbeiter:innen verfolgt die EFL eine Kultur der Achtsamkeit, die auch eine offene Kommunikations- und Streitkultur beinhaltet. Diese soll den Austausch fördern, so dass Irritationen und Konflikte von Berater:innen untereinander angesprochen und geklärt werden können. Auf Antrag der Stellenleitung kann für diese Prozesse auch externe Unterstützung in Form einer Teamsupervision gewährt werden.

Beschwerden gegen die Leitung der EFL können bei der MAV (falls vorhanden), bzw. beim Dienstvorgesetzten 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 Präventionsfachkraft des Gemeindeverbandes oder die Präventionsstelle des Erzbistums Köln gemeldet werden (siehe letzte Seite).

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

9. REHABILITIERUNG

Wenn sich die Vermutung oder der Verdacht gegenüber einem/er Mitarbeiter/in als unbegründet herausstellt, ist der Arbeitgeber verpflichtet das Ausräumen des Verdachtes öffentlich zu machen und den Ruf der verdächtigten Person wiederherzustellen. Hierzu führt die Leitung ein Gespräch mit dem/der fälschlich verdächtigten Mitarbeiter/in. Gemeinsam wird ein Konzept entworfen, wie eine gelungene Rehabilitation für den Mitarbeitenden aussieht. Es ist die Aufgabe des Dienstgebers, alle beteiligten Stellen und Personen über das Nichtigwerden des Verdachtes, inklusive der involvierten Arbeitskontexte des Beteiligten zu informieren. Diese Gespräche werden dokumentiert. Fälschlicherweise unter Verdacht geratene Mitarbeiter:innen sind einer hohen Belastung ausgesetzt. Dies gilt auch für das gesamte betroffene Team. Die Rehabilitation ist mit hoher Sorgfalt durchzuführen.

10. QUALITÄTSMANAGEMENT

Dieses Schutzkonzept ist auf einem aktuellen, den organisatorischen und personellen Bedingungen entsprechenden Stand zu halten. Es wurde der Stabstelle für Prävention und Intervention im Erzbistum Köln vorgelegt. Spätestens nach fünf Jahren oder im Zuge einer nachhaltigen Aufarbeitung eines Verdachtsfalles ist das Konzept zu überprüfen und gegebenenfalls fortzuschreiben.

Eine von der Leitung benannte Mitarbeiterin beteiligt sich aktiv und regelmäßig im regionalen Netzwerk Bonn gegen sexualisierte Gewalt und bringt aktuelle Themen in das Team und gegebenenfalls in das Schutzkonzept mit ein. Auf Bistumsebene stehen die Leitungen der 12 Beratungsstellen im regelmäßigen Austausch, um so die Kultur der Achtsamkeit in den Ehe-, Familien- und Lebensberatungsstellen zu gewährleisten.

11. ARBEITSGRUPPE

Dieses Konzept wurde erstellt von Ursula Dannhäuser (Leitung) und Carmen Neikes (Mitarbeiterin und Schutzbeauftragte für die EFL Bonn) in Kooperation mit Frau Carmela Verceles (Präventionsfachkraft für den Gemeindeverband der Kirchengemeinden der Stadt Bonn und Frau Birkner (Leiterin Stabsstelle zur Prävention von sexualisierter Gewalt im Erzbistum Köln).

Textteile wurden übernommen aus dem ISK für Ehe-, Familien- und Lebensberatung im Erzbistum Münster.

Mit herzlichem Dank für die Vorlage.

12. ANHANG

Anlage 1

Definitionen

Grenzüberschreitung

Dies ist die Verletzung des Grenzbedürfnisses eines Menschen durch einen Mitmenschen, ohne dass eine Absicht dahintersteht. Dies können z. B. zu viel körperliche Nähe oder sprachliche Unangemessenheit sein. Was als Grenzüberschreitung erlebt wird, entscheidet das Gegenüber.

Sexuelle Übergriffe

Dies sind geplante Formen des Eindringens in die persönlichen Freiräume eines Menschen. Sie sind nicht zufällig oder unbeabsichtigt und können eine Vorstufe zu sexualisierter Gewalt darstellen. Die Grenze zu sexualisierter Gewalt ist hier fließend, so dass auch sexuelle Übergriffe strafbare Handlungen darstellen können.

Sexualisierte Gewalt

Dies sind Formen sexualisierter Gewalt, die unter den »Straftaten gegen sexuelle Selbstbestimmung« (vgl. StGB §§174-184) zusammengefasst sind. Dazu gehört sexualisierte Gewalt, welche exhibitionistische Handlungen, die Förderung sexueller Handlung bei Minderjährigen und das Ausstellen, die Herstellung, das Anbieten und den Eigenbesitz kinderpornographischen Materials einschließen.

Anlage 2

Ansprechpersonen, Präventionsfachkräfte, externe Beratungsstelle

Ansprechpartnerinnen in der EFL

Ursula Dannhäuser
Leiterin der EFL Bonn
Telefon: 0228 630455
u.dannhaeuser@efl-bonn.de

Carmen Neikes
Schutzbeauftragte der EFL Bonn
Telefon: 0228 630455
c.neikes@efl-bonn.de

Präventionsfachkraft im Gemeindeverband der Katholischen Kirchengemeinden in der Stadt Bonn

Carmela Verceles
Pastoralreferentin
Telefon: 0228 9858816
Mobil: 0178 8779492
praevention@bonner-muenster.de

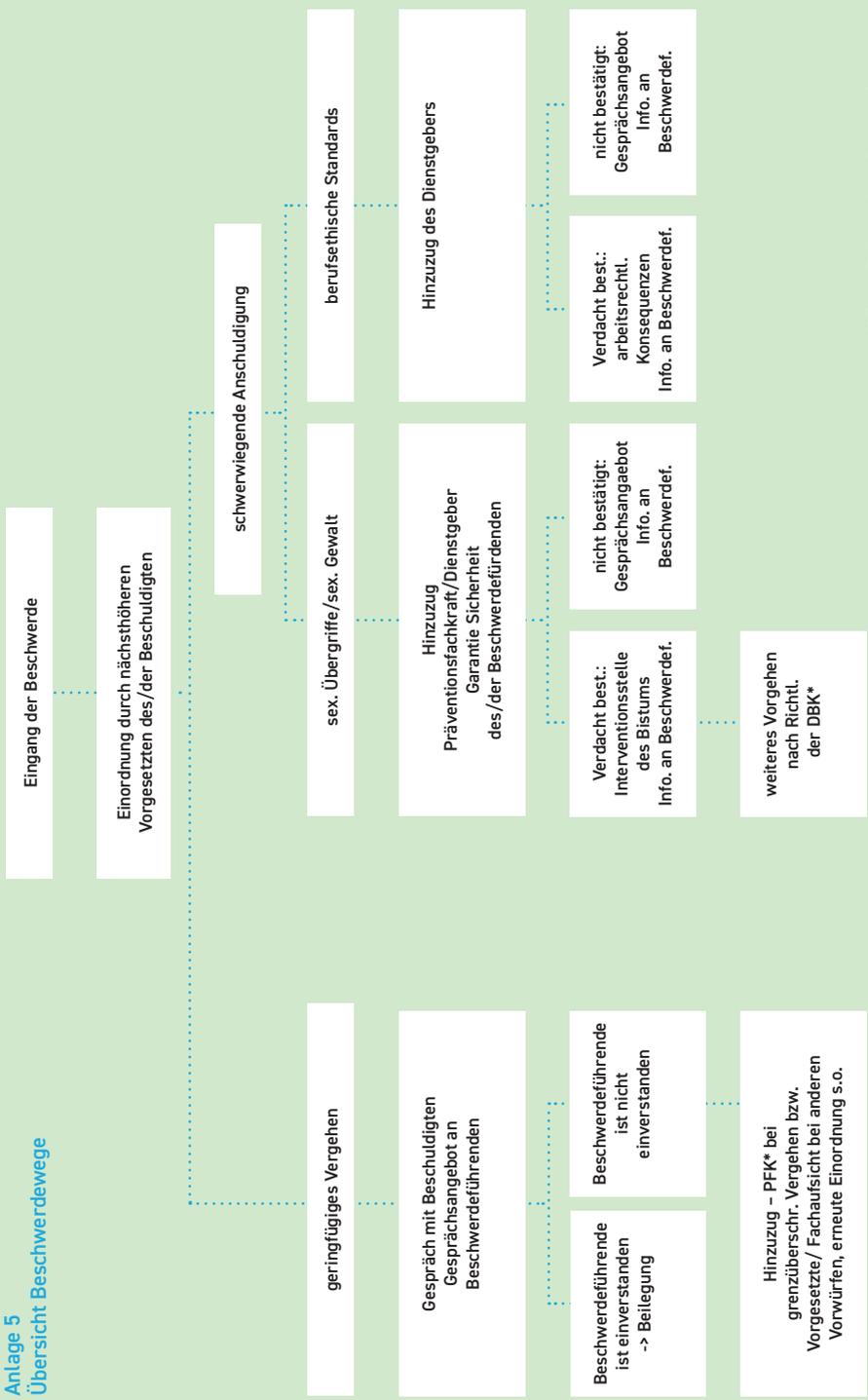
Ansprechpersonen für Betroffene von sexuellem Missbrauch im Erzbistum Köln

Kontaktformular:
www.erzbistum-koeln.de/hilfe-fuer-betroffene

Beratungsstelle gegen sexualisierte Gewalt, Bonn

Telefon: 0228 635524
info@beratung-bonn.de

Anlage 5 Übersicht Beschwerdewege



*PFK – Präventionsfachkraft
*DBK – Deutsche Bischofskonferenz

Kath. Beratungsstelle für
Ehe-, Familien- und Lebensfragen
Gerhard-von-Are-Straße 8
53111 Bonn

Fon: 0228 630455

info@efl-bonn.de
www.efl-bonn.de