

Institutionelles Schutzkonzept der Arbeitsstelle für Supervision und Gemeindeberatung der Bremischen Evangelischen Kirche

1. Begründung

Der Kirchentagsbeschluss der Bremischen Evangelischen Kirche (BEK) vom März 2024 sieht vor, dass alle Gemeinden, Einrichtungen und Projekte der Bremischen Evangelischen Kirche ein Konzept zur Prävention sexualisierter Gewalt für ihren Arbeitsbereich erstellen.

Zuvor gab es entsprechende Beschlüsse der EKD-Synode, die insbesondere in der *Richtlinie der Evangelischen Kirche in Deutschland zum Schutz vor sexualisierter Gewalt* vom 18. Oktober 2019 angeführt sind. Diese sogenannte „Gewaltschutzrichtlinie“ wurde von der BEK übernommen und gilt seit 01. Juli 2021. Dabei geht es um eine Kultur der Verantwortung mit dem Ziel, Menschen in der Kirche zukünftig besser zu schützen, Übergriffe schneller zu entdecken und zu unterbinden (Prävention und Intervention).

Mit diesem gemeinsam erarbeiteten Institutionellen Schutzkonzept wollen wir ein Zeichen der Achtsamkeit und des reflektierten Handelns setzen, um jeglicher Art von Machtmissbrauch, sexualisierter Gewalt und allen anderen Formen von Grenzverletzungen in unseren Angeboten entgegenzuwirken. Unser Institutionelles Schutzkonzept sehen wir als einen wichtigen Baustein in unseren Prozessen der Qualitätsentwicklung.

2. Wer wir sind – Wie wir arbeiten

Die Arbeitsstelle für Supervision und Gemeindeberatung der Bremischen Evangelischen Kirche gibt es seit 1993. In unserer Dienststelle sind drei bei der BEK hauptamtlich und ca. 60 externe Berater*innen auf Honorarbasis beschäftigt. Die drei hauptamtlich Mitarbeitenden der ASG setzen sich zusammen aus: Leiterin, Referentin und Verwaltungsmitarbeiterin.

Das Angebot von Supervision und Gemeindeberatung/Organisationsentwicklung gilt für alle haupt-, neben- und ehrenamtlichen Mitarbeiter*innen, gesamtkirchlichen Einrichtungen und Gemeinden der Bremischen Evangelischen Kirche. Die Richtlinien für Supervision und Gemeindeberatung in der Bremischen Evangelischen Kirche aus 2025 und die Vereinbarung zur Zusammenarbeit aus 2008 geben den Rahmen der Beratungsprozesse und sind für die Beteiligten bindend.

Mitarbeiter*innen mit Beratungsanliegen richten Ihre Anfrage an die Arbeitsstelle für Supervision und Gemeindeberatung. Es wird ein Vorgespräch verabredet, in dem es um die Klärung ihres Anliegen und unsere Vermittlung eines Beratungsangebotes geht (Beratungsart, mögliche Berater*innen). In einem schriftlichen Kontrakt vereinbaren sich die Anfragenden mit den Berater*innen über: Beratungsziele, Beteiligte, Turnus, Dauer und Ort. Der Beratungsverlauf wird zwischen ihnen und den Berater*innen selbständig verantwortet und gestaltet.

Wir arbeiten:

- ausschließlich mit Menschen, die freiwillig kommen
- in Bezug auf die Organisation BEK
- mit Respekt vor den Entscheidungen des Gegenübers

Wir bieten folgende Beratungssettings an:

- Einzelsupervision, auch kurzfristig als Krisenintervention
- Teamsupervision
- Gruppensupervision
- Mediation und andere Methoden der Konfliktbearbeitung
- Anleitung zu kollegialer Supervision und Beratung
- Gemeindeberatung | Organisationsentwicklung

3. Grundverständnis und Leitlinien

Wir teilen die beraterische Grundhaltung, wie 2003 in den **Standards für die GBOE-Gemeindeberatung/Organisationsentwicklung in der EKD** beschrieben und 2013 aktualisiert:

„Die beraterische Grundhaltung kann mit folgenden Begriffen gekennzeichnet werden: Wertschätzend und gewinnend, verlässlich und vertraulich, ergebnisoffen und lösungsorientiert, unvoreingenommen und transparent, konfrontierend und akzeptierend, Distanz und Nähe während sowie ressourcenorientiert und differenzsensibel.“

2

Hinsichtlich der Beratungsprozesse, die wir vermitteln und auch selbst als Beraterinnen anbieten, sind uns folgende Ziele und Grundhaltungen wichtig:

- Anerkennung und Wertschätzung von Unterschiedlichkeit und Einzigartigkeit eines jeden Menschen unabhängig vom Geschlecht, Alter, individuellem Lebensentwurf, kultureller Zugehörigkeit, Weltanschauung und Religion oder anderen Merkmalen im Sinne der Integrität der Person
- Förderung von offener Kommunikation und Konfliktklärung
- Prävention und Gesundheitsförderung
- Eine Kultur der Achtsamkeit und Verantwortung, die eine Bereitschaft und Verpflichtung zur (Selbst-)Reflexion des eigenen professionellen Handelns und des professionalisierten beraterischen Habitus einschließt (s. DGSv: In puncto Standards No. 1).

In diesem Zusammenhang sei auf die 2023 aktualisierten **Ethischen Leitlinien und Standards der DGSv** hingewiesen:

*„Eine angemessene Nähe-Distanz-Regulierung in Beratungsprozessen gehört zur Professionalität: Supervisor*innen und Coaches halten die Grenzen ihrer Rolle und die vereinbarten Kontraktvorgaben ein.“*

Auch der Fachverband **Systemische Gesellschaft (SG)** beschreibt in seinen **Ethik-Richtlinien** 2017 folgende Haltung:



„Grundlage systemischer Arbeitsansätze bildet ein systemisches Menschenbild, das durch Respekt vor der Autonomie des Individuums und Wertschätzung gegenüber einzelnen Personen und Systemen geprägt ist. (...) Die grundlegende Haltung der Allparteilichkeit findet ihre Grenze, wo Menschenwürde und Menschenrechte durch Handeln und Verhalten infrage gestellt werden sowie das Strafrecht berührt ist. (...) Auf diesem Hintergrund werden Unterschiede wie Alter, Geschlecht, ethnische Herkunft, Kultur, Status, sexuelle Orientierung, Weltanschauung und Religion als mögliche Themen im professionellen Handeln wahrgenommen und als potenzieller Anlass für Benachteiligung in sozialen Zusammenhängen reflektiert.“

Und zum Thema Klarheit, Transparenz und Schutz der Persönlichkeitsrechte wird in den *Ethik-Richtlinien* ausgeführt, dass jeder professionelle Kontakt von Beginn an klar und transparent gestaltet wird. Hierzu gehört zum einen die Information der Anfragenden über Inhalt und Art des Angebots; über die Qualifikation der Anbieterin/des Anbieters; über die finanziellen Bedingungen; über den Grundsatz der Verschwiegenheit und den damit verbundenen Schutz der Daten. Im Weiteren werden Absprachen über Dauer der professionellen Beziehung, Möglichkeiten der Beendigung und Ziele der Zusammenarbeit ebenso eindeutig und transparent gestaltet.

In diesem Sinne haben wir 2008 unsere **Vereinbarung zur Zusammenarbeit mit Supervisor*innen und Gemeindeberater*innen/Organisationsentwickler*innen** entwickelt, der jede*r Berater*in vor der Aufnahme in unseren Pool zugestimmt hat. Darin weisen wir darauf hin, dass die Qualitätsstandards der bedeutenden Berufs- und Fachverbände DGSv und Gemeindeberatung | Organisationsentwicklung GBOE bei uns gelten.

3

Der Kirchenausschuss der BEK hat 2010 **Leitlinien zur partnerschaftlichen Zusammenarbeit** in Gemeinden und Einrichtungen entwickelt und 2022 in überarbeiteter Form herausgegeben. Sie gelten für alle Mitarbeitenden unserer Kirche. Als Mitarbeitende der BEK sind wir diesen Leitlinien verpflichtet:

Vertrauensvolle Zusammenarbeit und ein gutes Miteinander beruhen auf partnerschaftlichem Verhalten, das eine wichtige Grundlage für ein gutes Betriebsklima ist.

Leitungspersonen und Mitarbeitende tragen dafür gemeinsam Sorge und Verantwortung.

Die Leitlinien dienen dazu, Leitungspersonen und Mitarbeitende in ihrem partnerschaftlichen und respektvollen Umgang miteinander zu bestärken und beim Erkennen und Bewältigen von Konflikten am Arbeitsplatz zu unterstützen.

Sie bieten Mitarbeitenden und Leitungspersonen Hilfestellung, wenn durch Konflikte partnerschaftliches Miteinander auseinander zu brechen droht und die Persönlichkeit sowie der effiziente Einsatz der Arbeitskraft beeinträchtigt werden. (Präambel)

4. Risiko-Ressourcen-Analyse

4.1. Räumlichkeiten

In den Beratungsräumen unserer Dienststelle finden ein Teil der angebotenen Beratungsprozesse statt. Die Räume der externen Berater*innen können hier nicht abgebildet werden. Grundsätzlich gilt, dass alle (Beratungs-) Räume prinzipiell Risikoräume sind.

Die drei Mitarbeiterinnen sowie die externen Berater*innen, die unsere Beratungsräume nutzen, können unabhängig von unserer Präsenz das Haus selbständig betreten und verlassen. Vom ausgeleuchteten Empfangsflur werden die Büros und Beratungsräume der Arbeitsstelle erreicht.

4.2. Interaktionelle Risiken und Potentiale¹ Hauptamtliche – externe Berater*innen

Potentiale

Externe*r Berater*innen melden sich in der Arbeitsstelle für Supervision und Gemeindeberatung bei Interesse an einer Mitarbeit und bewerben sich um eine Aufnahme in unseren externen Berater*innenpool. Nach unserer internen Prüfung der fachlichen Voraussetzungen gemäß unserer Kriterien zur Neuaufnahme von Berater*innen vereinbaren wir ein persönliches Kennenlerngespräch. Dieses Gespräch wird unter sechs Augen geführt mit Leitung und Referentin der ASG sowie Berater*in.

Wird eine Zusammenarbeit vereinbart können die Berater*innen die Beratungsräume der Dienststelle nutzen. Wir können mit Hilfe des digitalen Raumkalenders jederzeit nachvollziehen, wer wann im Haus war. Dies wird von ca. 20 Berater*innen regelmäßig in Anspruch genommen. Sie können entweder einen kleinen Beratungsraum (ca. 10 qm) oder einen großen Raum buchen (ca. 26 qm). Beide Räume sind vollständig blickgeschützt. Vor Beginn der Beratung wird an der Außentür ein Schild mit dem Symbol „Bitte nicht stören!“ gehängt.

Der Beratungsverlauf wird zwischen den Mitarbeitenden und den Berater*innen selbständig, unabhängig von unserer Präsenz im Haus, gestaltet und verantwortet und unterliegt dem Grundsatz der Verschwiegenheit.

Risiken

Hier ist die professionelle Verantwortung des Beratenden einen geschützten Rahmen im Beratungsprozess zu bieten und zu halten, gefragt und unverzichtbar. Vertraulichkeit und Verschwiegenheit gehören wesentlich zu den Standards von Supervision und anderen Beratungsprozessen.

Bei Organisationsentwicklung, Gemeindeberatung, Dreiecksverträgen und Teamprozessen wird der Aspekt der Verschwiegenheit im Kontrakt festgelegt, wer berichtet wem, was, wann.

¹ Gedanken, Einsichten und Formulierungen in diesem Abschnitt sind wesentlich inspiriert von den Schutzkonzepten vom fwb Freising und dem tpi Mainz.



Die in der Einzelsupervision oder Coaching eher gegebenen Zweierkonstellationen bedürfen besonderer Sensibilität, auch weil Menschen in Belastungssituationen häufig etwas Persönliches, oft mit biografischen (verletzlichen) Anteilen offenbaren. Dies braucht einen besonders geschützten Raum mit einem guten Vertrauensverhältnis. Gerade persönliche Belastungs- und Krisensituationen, die Menschen potenziell verletzlicher machen, können für Diskriminierung, Manipulation und Machtmissbrauch ausgenutzt werden.

An dieser Stelle sehen wir ein mögliches „Einfallstor“ für Machtmissbrauch und grenzverletzendes Verhalten.

Supervision als arbeitsplatzbezogene Beratung ist ein Angebot für Menschen, die in sich handlungsmächtig sind. Berater*innen haben eine besondere situative Macht durch ihre Expertise:

*„Ihre fachliche Expertise verleiht ihnen eine besondere situative Macht, aus der eine besondere Verantwortung resultiert. Es verbietet sich, Rollenbeziehungen für persönliche, sexuelle oder geschäftliche Vorteile zum Schaden von Supervisand*innen und Coachees und / oder deren Organisationen auszunutzen.“* Vgl. Ethische Leitlinien der DGSv

Im Kontext von Psychotherapie, die in der Regel von Menschen in psychischen Krisen angefragt wird, gelten Therapeut*innen als Expert*innen, die durch ihre Rolle und Problemlösungskompetenz eine Machtposition innehaben. Mit unseren Beratungsangeboten bewegen wir uns in einem Spannungsfeld, da sich Menschen, die bei uns Einzelsupervision anfragen, neben arbeitsplatzbezogener Konfliktfelder auch in einer emotionalen Krise und Verunsicherung befinden können und die Grenzen zwischen originär therapeutischer Intervention und Supervision hin und her gehen können.

5

Die DGSv geht mit Blick auf therapeutische Prozesse von einer asymmetrischen Beziehung aus, die Arbeitsbeziehung in Supervision bewertet der Berufsverband grundsätzlich anders. Unabhängig von der fachlichen Position - symmetrische oder asymmetrische Beziehung - sind Beratende verpflichtet, geltende (berufs-)ethische Leitlinien einzuhalten und zu einem sicheren (Lern- und Entwicklungs-) Raum beizutragen.

Supervisand*innen können, wie in therapeutischen Settings, durch Kompetenzzuschreibung ihren Berater*innen auch Deute- und Beziehungsmacht verleihen, die aus unserer Sicht durch ihre professionelle Rolle und ihre fachliche Kompetenz a priori gegeben ist.

Im Wesentlichen geht es darum, sich der eigenen Machtposition bewusst zu sein, persönliche Grenzen im Beratungsprozess zu wahren und sich an das sogenannte Abstinenzgebot und das Abstandsgebot zu halten. Die Machtposition von Beratenden sollte zum Wohle der Ratsuchenden ausgeübt werden mit dem Ziel, sie zu ermächtigen ihre eigenen Kompetenzen zur Umsetzung ihrer Ziele wahrzunehmen, ggf. weiterzuentwickeln und zu nutzen.

Der Umgang mit Macht ist aus (berufs-)ethischer Sicht nur dann problematisch, wenn er nicht den ethischen Leitlinien der richtungsweisenden Fach- und Berufsverbände entspricht, Grenzen verletzt werden und die Machtposition für etwas anderes genutzt wird, als es der Auftrag erfordert.

In Gruppensettings wie Teamsupervision und Organisationsberatung von Gremien, in denen mehr als ein*e Anfragende*r im (Beratungs-)Raum ist, gehen wir in Relation zur Einzelsupervision von einem niedrigeren Risiko für sexualisierte Gewalt oder andere Formen von



Grenzverletzungen aus. In diesen Settings sind mehrere Menschen präsent, wodurch eine gewisse Öffentlichkeit besteht, dennoch können auch hier persönliche Grenzen überschritten werden. Die Beratenden sind in der Verantwortung die (Beziehungs-) Dynamiken wahrzunehmen und professionell damit umzugehen, auch um bei Grenzüberschreitungen zwischen Einzelnen der Gruppe oder Teams einzugreifen und diese zu unterbinden.

Grenzwahrendes Verhalten erfordert eine Bereitschaft zur (Selbst-) Reflexion des professionellen Handelns und der eigenen Bedürfnislagen im Beratungsprozess.

Die beiden beraterisch tätigen Mitarbeitenden der Arbeitsstelle für Supervision und Gemeindeberatung, Leitung und Referentin, nutzen eigene (Leitungs-) Supervision, Intersession und kollegiale Beratung als Reflexionsraum und zur Qualitätssicherung, den Qualitätsstandards der anerkannten Fach- und Berufsverbände folgend.

Mit allen externen Berater*innen schließen wir **eine Vereinbarung zur Zusammenarbeit**. Darin haben wir unsere Erwartungen im Sinne der Qualitätssicherung formuliert: „*Orientierung an den jeweiligen Qualitätsstandards für Supervision bzw. Gemeindeberatung/Organisationsentwicklung mit kontinuierlichen, selbst organisierten Fallsupervisionen und Fortbildungen zur Erhaltung der eigenen Beratungskompetenz.*“ In diesem Zusammenhang bieten wir Informationen über die bei uns geltenden Qualitätsstandards für Supervision (DGSv) und für Gemeindeberatung/Organisationsentwicklung (GBOE): Vereinbarung mit Supervisor*innen und Gemeindeberater*innen/Organisationsentwickler*innen, die in der BEK-Beratungen durchführen.

Grundsätzlich lässt sich sagen, dass *die Beratenden* die Verantwortung für ihre Interventionen und ihre Wirkungen tragen. Interaktionelle Risiken und Potentiale liegen auch und gerade in diesem Punkt begründet: Wie stellt jede*r Berater*in bezogen auf die Beratungsprozesse im so genannten *geschützten Raum* sicher, dass ein konsequent grenzachtendes Verhalten, vor allem angemessene Nähe und Distanz im Kontakt, gelebt wird? Und wie geht jede*r Einzelne mit gegebenenfalls davon abweichendem Verhalten und persönlicher Verunsicherung und Irritationen um?

Zum professionellen Handeln im Beratungskontext gehört, dass jede*r Berater*in die eigenen Affekte, Gefühle und Bedürfnisse, die im Prozess intra- und interpersonal auftauchen, wahrnimmt und für eine Arbeitsbeziehung zum Wohle der Anfragenden deuten und nutzen kann. In diesem Zusammenhang sei besonders auf das Phänomen und die Bedeutung der Übertragung und Gegenübertragung vor allem im Einzelsetting hingewiesen.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass ein *wesentliches* interaktionelles Risiko in unserem Arbeitsfeld daraus resultiert, dass Nähe und Distanz im Beratungsprozess nicht angemessen geboten und persönliche Grenzen im Kontakt verletzt werden. Die Gründe dafür können vielfältig sein - mangelnde (Selbst-)Reflexion, Verführbarkeit auf dem Hintergrund eigener Bedürftigkeit, Neugier aus persönlichem Interesse, Machtbestreben oder aus einer anderen Motivation. Die Gewaltschutzrichtlinie § 4 Absatz 2 weist auf die Verpflichtung u.a. bei Beratungsbeziehungen hin, besonders sorgsam und verantwortungsbewusst mit Nähe und Distanz umzugehen.

Das vielleicht größte interaktionelle *Potential* ist aus unserer Sicht ein wacher und prüfender Blick, z.B. für Wünsche und Bedürfnisse auf Seiten der Anfragenden nach übermäßiger Nähe

zum Beratenden und der professionelle Umgang damit – den ethischen Leitlinien der für unseren Arbeitskontext relevanten Fach- und Berufsverbände verlässlich folgend.

Andere interaktionelle Risiken und Potentiale im Hinblick auf das Thema liegen in den Organisationsstrukturen unserer Dienststelle. Unsere Dienststelle ist nur während der Geschäftszeit besetzt und zu bestimmten (Rand-)Zeiten nur von einer Mitarbeiterin.

Grenzüberschreitendes oder -verletzendes Verhalten kann sich während der Begegnungen im Haus *potenziell* zwischen allen Menschen, die dort zusammentreffen, ereignen. Wichtig ist uns eine Kultur der Achtsamkeit zu leben, der wir uns von unserer Grundhaltung allseits verpflichtet fühlen. Wir sind gefordert eine Kultur des Ansprechens und ggf. verantwortungsbewussten Meldens einzuüben, wenn dies im Sinne eines *gelebten* Schutzkonzeptes vorbehaltlos angezeigt ist.

Unser Interventionsplan als Teil unseres Schutzkonzeptes beschreibt die Klärungsschritte bei Verdacht auf (sexualisierte) Gewalt. Mitarbeitende, die Beratungsprozesse bei uns anfragen, werden von uns vor Beginn jeder Supervision oder eines anderen Beratungssettings darüber informiert. Ebenso werden sie über die Möglichkeit sich bei uns in einem vertraulichen Gespräch zu beschweren, wenn grenzüberschreitendes Verhalten von Beratenden wahrgenommen / beobachtet wurde, informiert. Die weiteren Schritte im Sinne der Aufklärung werden mit den betreffenden Personen abgestimmt.

5. Sichere Strukturen der ASG

5.1 Reflexionsräume bieten als Aufgabe des Personalmanagements

Eine konstruktive Zusammenarbeit zwischen uns und unseren externen Berater*innen im Sinne unserer Rolle und unseres Auftrages erfordert ein Personalmanagement unsererseits, das von der Leiterin, Referentin und Verwaltungsmitarbeiterin geleistet wird. Wir fördern eine fachliche Kooperation zwischen Berater*innenpool und uns und bieten ein Netzwerk für fachlichen Austausch auf freiwilliger Basis als Reflexionsraum: Zwei Berater*innentreffen im Jahr und ein Fortbildungstag mit einem Fachimpuls durch zumeist externe Referent*innen in Kooperation mit uns. Im Sinne unseres Auftrags und unseres Personalmanagements bieten wir außerdem auf Anfrage Beratung für freiberufliche Kolleg*innen unseres Berater*innenpools im Hinblick auf komplexe Fälle.

5.2 Beschwerdewege

Die Arbeitsstelle für Supervision und Gemeindeberatung nimmt Beschwerden ernst, darauf weisen wir im Rahmen der Vermittlung hin. Dabei ist uns ein transparentes, konstruktives und lösungsorientiertes Verfahren wichtig, das den unterschiedlichen Perspektiven Rechnung trägt.

Beschwerden werden von uns aufgenommen und dokumentiert. Jede Person, gegen die Beschwerde geführt wird, wird von uns kontaktiert und erhält die Möglichkeit sich dazu zu äußern und ihre Perspektive darzulegen.

Mit der Annahme der Beschwerde prüfen wir, ob die Vorgaben des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) oder Fälle im Themenfeld sexualisierter Gewalt zu berücksichtigen sind.

5.3 **Selbstauskunftserklärung, Selbstverpflichtung/Verhaltenskodex und Meldeverantwortung**

Die Gewaltschutzrichtlinie der EKD sieht unter § 6 die Vorlage erweiterter Führungszeugnisse nach § 30a des Bundeszentralregistergesetzes in der jeweils geltenden Fassung von Mitarbeitenden bei und nach der Anstellung in regelmäßigen Abständen vor. Dies gilt für Mitarbeiter*innen, die in der Regel mit Kindern, Jugendlichen, Schutzbefohlenen arbeiten.

In der Arbeitsstelle arbeiten wir nicht mit Schutzbefohlenen. Die Anfragenden sind ausnahmslos erwachsene Mitarbeiter*innen unserer Kirche, die diesen Status nicht innehaben. Die Beratung sollte unabhängig davon, für wen sie angeboten wird, aus (berufs-) ethischer Verpflichtung stets grenzwahrend und respektvoll geschehen.

§ 5 Absatz 1 Satz 1e regelt den Tätigkeitsausschluss für Menschen in Seelsorge oder ähnlichen Verhältnissen, d.h. alle in der Seelsorge Tätigen haben ein Erweitertes Führungszeugnis vorzulegen und seit 2023 ebenso alle Mitarbeitenden der BEK, unabhängig davon wo sie tätig sind. Das gilt bisher nicht für Beratende auf Honorarbasis.

Aus diesem Grund ist die **Selbstauskunftserklärung** für alle Beratenden bindend, um Beratungsaufträge zu bekommen. Darin versichern sie, dass keine strafrechtliche Verurteilung wegen Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung gegen sie vorliegt. Außerdem verpflichten sie sich für den Fall, dass diesbezüglich ein Ermittlungsverfahren gegen sie eingeleitet wird, dies der Leitung der Arbeitsstelle für Supervision und Gemeindeberatung umgehend mitzuteilen.

Die Gewaltschutzrichtlinie hat nicht nur den Schutz besonders vulnerabler Gruppen im Blick, sie hat auch das Ziel, alle Menschen in ihren Räumen vor sexualisierter Gewalt zu schützen:

(1) Wer kirchliche Angebote wahrnimmt oder als Mitarbeitende Person im Geltungsbereich dieser Richtlinie tätig ist, ist vor allen Formen sexualisierter Gewalt zu schützen. (§ 4 Grundsätze)

Im Sinne unseres Institutionellen Schutzkonzeptes ist die **Selbstverpflichtungserklärung und die damit verbundene Selbstauskunftserklärung gemäß EKD-Gewaltschutzrichtlinie** für alle Mitarbeitenden der ASG und für die beratenden Honorarkräfte obligatorisch. In unserer Selbstverpflichtungserklärung auf der Grundlage unseres **Verhaltenskodex** werden Regeln definiert im Sinne der Gestaltung eines fachlich adäquaten Nähe- und Distanzverhältnisses sowie eines respektvollen Umgangs in der Beratung. Im Sinne einer Selbstverpflichtung erklären sich alle Beratenden dazu bereit, nach dem Verhaltenskodex zu handeln. Sie bestätigen schriftlich, dass sie ihre Tätigkeit nach den für uns geltenden Qualitätsstandards der bedeutenden Berufs- und Fachverbände DGSv und GBOE ausüben.

Die Selbstverpflichtungserklärung wird von folgenden Personengruppen unterzeichnet: Mitarbeitende der ASG und von allen Berater*innen, die beauftragt werden.



Die Personen, die Supervision / Beratung anfragen, werden darüber informiert, dass der Verhaltenskodex für Berater*innen verpflichtend ist, sie werden außerdem über ihre Rechte in Kenntnis gesetzt. Sie bekommen Informationen über unsere Beschwerdewege und über die Möglichkeit sich ggf. an die *Fachstelle Sexualisierte Gewalt in der BEK* zu wenden. Sie erhalten von uns eine sogenannte „Vermittlungsmail“ in der die empfohlenen Berater*innen aufgeführt sind. In dieser Mail wird auf das Schutzkonzept, die Beschwerdewege und auf unseren Verhaltenskodex hingewiesen.

Darüber hinaus ist unser Verhaltenskodex zusammen mit dem Schutzkonzept auf der Homepage der Arbeitsstelle für Supervision und Gemeindeberatung veröffentlicht.

Es gibt eine **Meldeverantwortung** der Berater*innen. Das bedeutet, die beratende Person ist sensibilisiert und aufmerksam, nimmt auch Andeutungen ernst, fragt nach und öffnet den Raum, in dem sie zuhört und das Erzählte nicht in Frage stellt. Sie hat nicht die Aufgabe zu entscheiden, ob es sich um eine Straftat handelt. Sie ermutigt und ermächtigt die ratsuchende Person ihrer Meldepflicht nachzukommen und Kontakt zur Fachstelle Sexualisierte Gewalt in der BEK aufzunehmen.

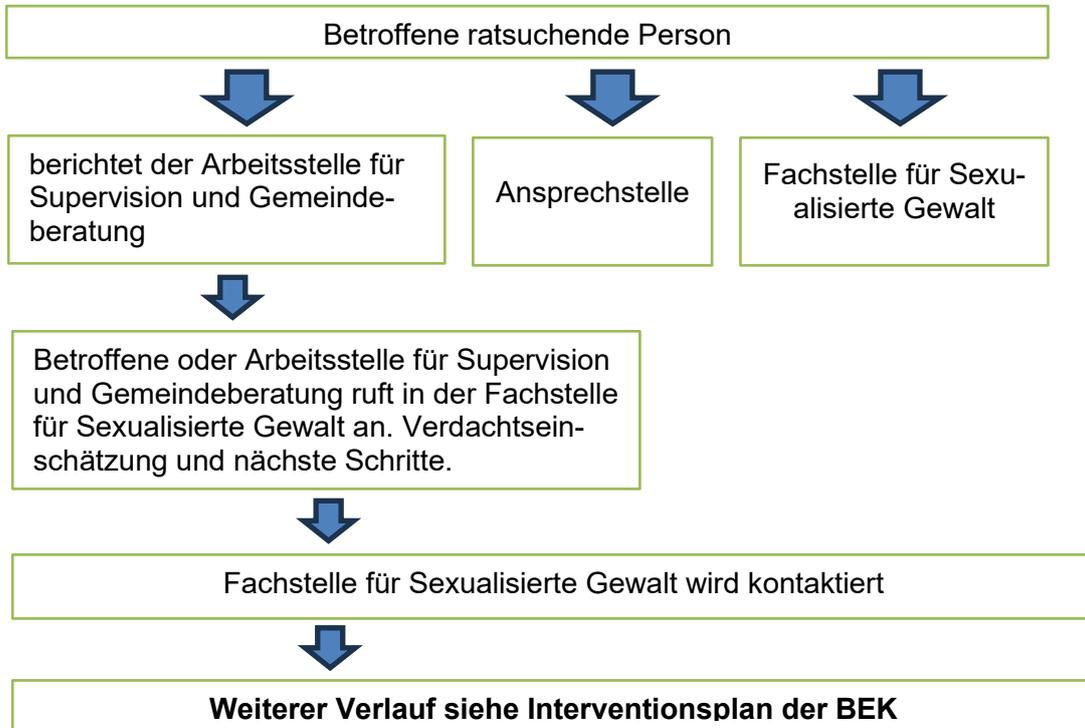
Sie erhält das Vertrauensverhältnis der Beratung und unternimmt keine Schritte, ohne die Ratsuchende zu informieren.

Die Meldeverantwortung soll verhindern, dass Betroffene ihre Erlebnisse sehr oft wiederholen müssen, ehe ihnen geglaubt wird. Dies ist ein Ergebnis der ForuM-Studie, das für unser Feld zentral ist.

9 Eine Meldung dient dem Schutz vor möglichen weiteren Übergriffen und dem Schutz potenziell betroffener dritter Personen. Es gibt die Möglichkeit, erstmal in der Fachstelle anzurufen und anonym zu berichten.

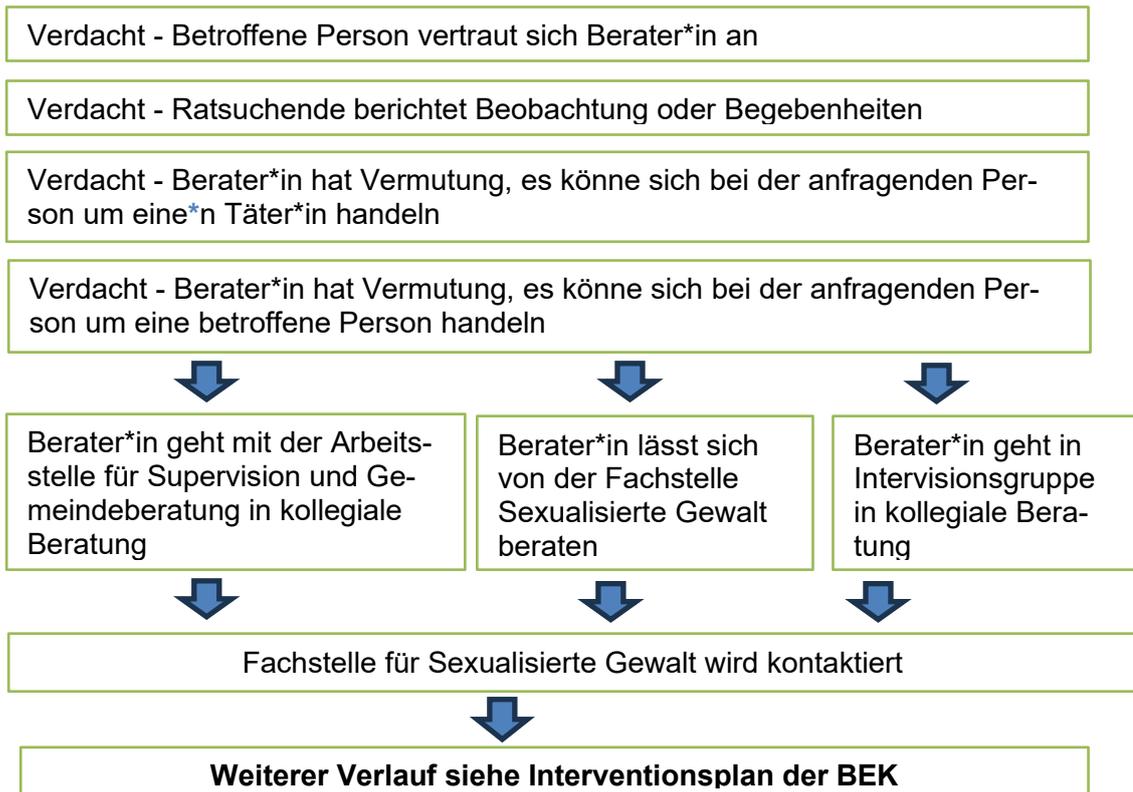
Die Interventionsschritte im Verdachtsfall sind dem folgenden Interventionsplan der Arbeitsstelle für Supervision und Gemeindeberatung und der Fachstelle Sexualisierte Gewalt zu entnehmen.

5.4 Interventionsschritte bei Verdacht auf sexualisierte Gewalt Für Ratsuchende



10

Für externe Berater*innen

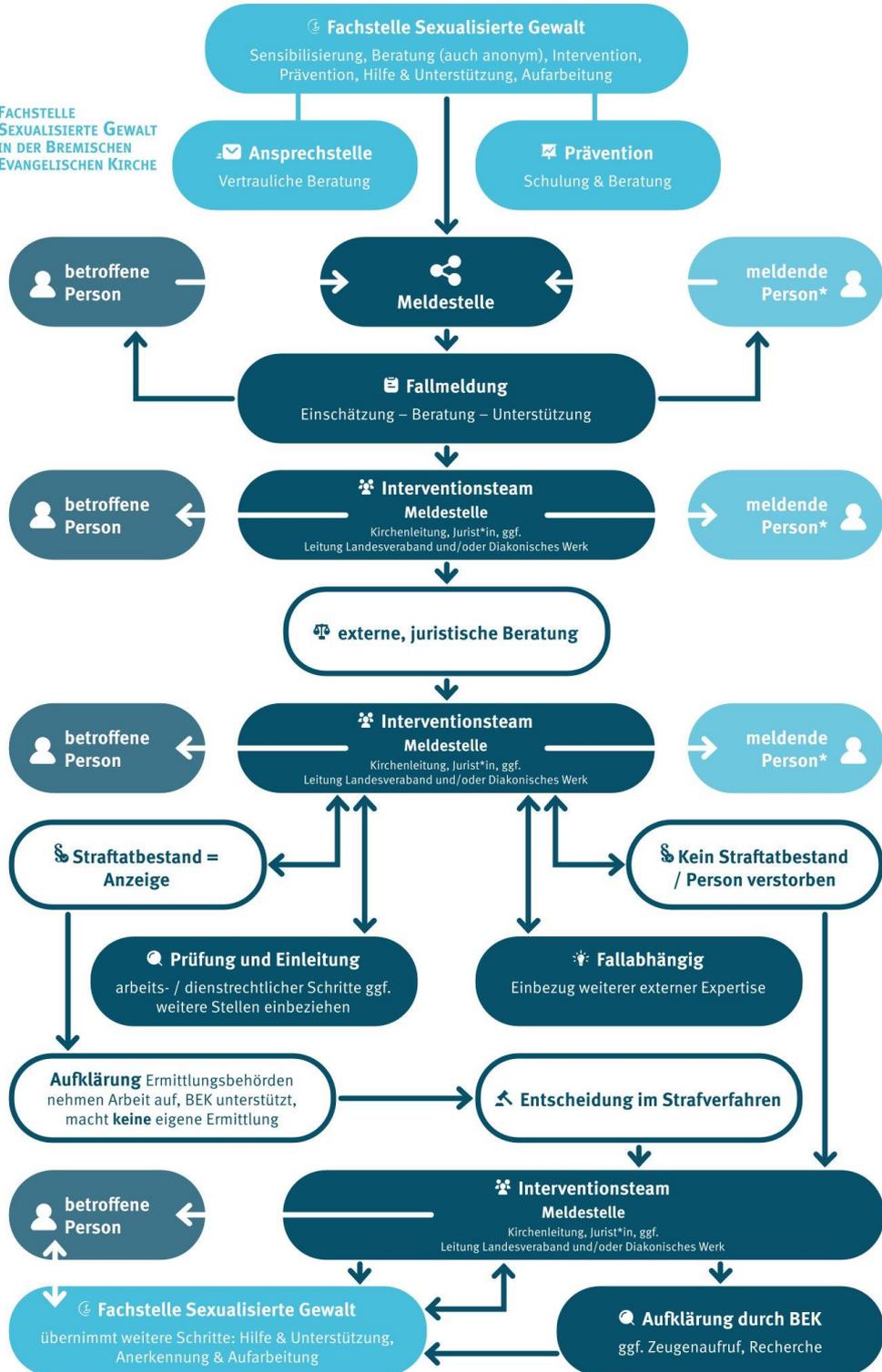




FACHSTELLE
SEXUALISIERTE GEWALT
IN DER BREMISCHEN
EVANGELISCHEN KIRCHE

INTERVENTIONSPLAN

ZUM UMGANG MIT MELDUNGEN ZU SEXUALISIERTER GEWALT IN DER BEK



* Alle Mitarbeitenden der Bremischen Evangelischen Kirche (BEK) sind dazu verpflichtet, die Meldestelle über jeden Verdachtsfall zu informieren.

6. Sichere Strukturen EKD/ BEK

6.1. Richtlinie der EKD zum Schutz vor sexualisierter Gewalt:

§ 8 Meldepflicht in Fällen sexualisierter Gewalt (1) Liegt ein begründeter Verdacht vor, haben Mitarbeitende Vorfälle sexualisierter Gewalt oder Verstöße gegen das Abstinenzgebot, die ihnen zur Kenntnis gelangen, unverzüglich der Melde- und Ansprechstelle nach § 7 Absatz 3 Nummer 5 zu melden oder die Meldung zu veranlassen (Meldepflicht). Mitarbeitenden ist die Erfüllung ihrer Meldepflicht unter Wahrung der Vertraulichkeit ihrer Identität zu ermöglichen. Sie haben das Recht, sich jederzeit zur Einschätzung eines Vorfalls von der Melde- und Ansprechstelle beraten zu lassen. (2) Arbeits- und dienstrechtliche Pflichten, insbesondere zum Schutz des Beichtgeheimnisses und der seelsorglichen Schweigepflicht, bleiben unberührt. Im Übrigen gilt § 7 Absatz 5 Satz 2. §.

§ 7 Melde- und Ansprechstelle, Stellung und Aufgaben (1) Zur Umsetzung und Koordination der Aufgaben nach § 6 soll jede Gliedkirche eine Melde- und Ansprechstelle für Fälle sexualisierter Gewalt einrichten ... (2) Die Melde- und Ansprechstelle ist eine dem Schutz Betroffener verpflichtete Stelle und nimmt eine betroffenenorientierte Haltung ein. Sie ist verpflichtet, Hinweisen auf täterschützende Strukturen nachzugehen. Sie nimmt ihre Aufgaben selbständig und, in Fällen der Aufklärung von Vorfällen sexualisierter Gewalt, frei von Weisungen wahr.

6.2. Angebote und Ansprechpersonen in der BEK:

Homepage

Die Bremische Evangelische Kirche geht konsequent jedem Verdachtsfall nach und engagiert sich entschlossen für die Aufarbeitung geschehenen Unrechts.

Sie verpflichtet sich, bei sexuellem Missbrauch nach den Hinweisen für Mitarbeitende im kirchlichen Dienst der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD) vorzugehen. Sie sind unter dem Titel [Hinschauen - Helfen - Handeln](#) erschienen.

Sind Beschuldigte mittlerweile verstorben, ist eine strafrechtliche Verfolgung nicht mehr möglich. Hier stehen vor allem die seelsorgerlichen Gespräche mit den Betroffenen und die Aufarbeitung des Erlebten im Mittelpunkt.

[„Aktiv gegen sexualisierte Gewalt“](#)

Auf dem Flyer heißt es: ‚Vertrauliche Beratung – Wenn Sie selbst sexualisierte Gewalt erlebt oder diese in Ihrem Umfeld wahrgenommen haben, wenden Sie sich an die Ansprechstelle. Sie erhalten unbürokratisch und zeitnah einen Beratungstermin. Alle Gespräche sind kostenlos und auf Wunsch auch anonym möglich. Es kann selbstverständlich auch zu männlichen Gesprächspartnern vermittelt werden.‘

Die Gespräche in der Ansprechstelle sind vertraulich, die Mitarbeitenden sind zur Verschwiegenheit verpflichtet. Ohne Ihr ausdrückliches Einverständnis werden keine Informationen an

Dritte weitergegeben. Von dieser Regel müssen wir dann eine Ausnahme machen, wenn Kinder und Jugendliche unmittelbar gefährdet sein könnten.

- [Ansprechstelle](#)

Auf dem Flyer heißt es: ‚Sofort handeln! – Alle Mitarbeitenden der Bremischen Evangelischen Kirche sind dazu verpflichtet, die Meldestelle über jeden Verdachtsfall zu sexualisierter Gewalt umgehend zu informieren.‘

- [Meldestelle](#)

Fachstelle

Bei allen Fragen rund um das Themenfeld sexualisierte Gewalt. Die Fachstelle bietet Informationen, Beratung und hat wegweisende Funktion.

Überregional

- [Unabhängige Regionale Aufarbeitungskommissionen](#)
- [Beteiligungsforum Sexualisierte Gewalt der EKD](#)

6.3. Externe Beratungsstellen:

Hier kann anonymisiert Fachberatung eingeholt werden.

Die zentrale Anlaufstelle .help bietet Informationen für Betroffene von sexualisierter Gewalt und vermittelt auf Wunsch an unabhängige Beratungsangebote vor Ort.

Für Bremen:

- Hilfetelefon Sexueller Missbrauch
- Das Hilfetelefon
- Bremer Jungenbüro
- Beratungsstelle Schattenriss
- Kinder- und Jugendschutztelefon
- Fachberatung des Netzwerkes zum Schutz vulnerabler Gruppen der Polizei Bremen
- Männer gegen Männergewalt

7. Prävention

Kirchliche Orte sollen sicher sein, deshalb sind vielfältige Präventionsangebote sinnvoll und unverzichtbar. Sie sollten auf unterschiedlichen Ebenen (Landeskirche, Landesverband Ev. Tageseinrichtungen für Kinder, Gemeinde, gesamtkirchliche Einrichtungen) angeboten werden, auch in Zusammenarbeit mit Fachberatungsstellen.

Die Bremische Evangelische Kirche legt großen Wert auf Prävention. Alle hauptamtlich Mitarbeitenden müssen ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen und eine Basis-Schulung Prävention sexualisierte Gewalt besuchen. Für ehrenamtlich Mitarbeitende gilt beides, insbesondere wenn sie mit Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen arbeiten. Eine Selbstauskunftserklärung (Teil der Selbstverpflichtung) kann genutzt werden, wenn ein Erweitertes Führungszeugnis nicht ausgestellt wird. Alle fünf Jahre wird das Führungszeugnis erneut geprüft. Ziel ist es, dass möglichst alle, die im Bereich der BEK tätig sind, in Prävention geschult sind. Bis Ende 2025 müssen alle Gesamtkirchlichen Einrichtungen und Gemeinden ein Schutzkonzept vorliegen haben.

7.1. Präventionsbeauftragte der BEK

Auf dem Flyer heißt es: *„Unterstützung! – Prävention benötigt Information, Austausch und Schulung. Die Präventionsbeauftragte unterstützt bei der Umsetzung der Schutzkonzepte und berät in allen Fragen der Prävention.“*

- [Prävention](#)

7.2. Kinderschutzkonzept und Ethikkodex - Landesverband ev. Kindertageseinrichtungen

In der Präambel des Kinderschutzgesetzes heißt es: *„Mit dem vorliegenden Kinderschutzkonzept aus dem Landesverband Evangelischer Tageseinrichtungen für Kinder wird das Anliegen der Bremischen Evangelischen Kirche gestärkt, den Kindern besonders auch in Situationen von Not und Gewalt verlässlich und mit kritischem Blick in die eigene Organisation hinein zur Seite zu stehen. Im Kinderschutzkonzept werden verbindlich Rahmenbedingungen beschrieben und Vorgehensweisen zusammengeführt, um der ethischen und gesetzlichen Verpflichtung für eine umfängliche Sicherung des Kindeswohls in den Kindertageseinrichtungen nachzukommen. Das Kinderschutzkonzept bietet den Mitarbeitenden wie den Eltern der anvertrauten Kinder gleichermaßen Orientierung und Handlungsleitlinien für den Umgang mit unbeabsichtigten Grenzverletzungen und gewalttätigen Übergriffen. Es schafft Klarheit darüber, wie bei Verdacht auf Kindeswohlgefährdung vorzugehen ist und schützt die einzelnen durch vereinbarte Regelungen davor, in Unkenntnis gar nicht oder nicht richtig zu handeln.“*

Der Ethikkodex ist ein Instrument, um die Gefahr innerinstitutioneller Grenzverletzungen zu verringern. Er ist heute fester Bestandteil aller Evangelischen Kindertageseinrichtungen in Bremen. Die Entwicklung eines Ethikkodex und die Auseinandersetzung mit den eigenen Haltungen und Verhaltensweisen ist eine Maßnahme der Prävention. Es gibt regelmäßige Informationseinheiten mit Berufsgruppen und anderen Multiplikator*innen im Sinne der Sicherung des Kindeswohls nach §8a SGB VIII und der UN-Kinderrechtskonvention.

Landesverband ev. Kindertageseinrichtungen:

- [Kinderschutzleitlinie](#)
- [Kinderschutzkonzept](#)

7.3. Fortbildungen – Schulungen

Die Arbeitsstelle für Supervision und Gemeindeberatung veranstaltet regelmäßig Berater*in-mentreffen, die dem fachlichen Austausch und der Qualitätssicherung dienen. In diesem Zusammenhang gibt es immer wieder Angebote aus dem Themenfeld sexualisierte Gewalt.

Seit vielen Jahren ist die halbtägige Präventions-Schulung „Helfen-Hinschauen-Handeln“ (aktuelle Bezeichnung: Basis-Schulung) für hauptamtliche Mitarbeitende, die mit Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen arbeiten, verpflichtend. Sie ist Voraussetzung für die Vergabe von Freizeitzuschüssen. Eine entsprechende Schulung zum Thema sexualisierte Gewalt ist auch fester Bestandteil der Juleica Ausbildung für Freiwillige in der Evangelischen Jugend.

Eine halbtägige Basis-Schulung wird seit Mai 2022 für alle hauptamtlich Mitarbeitenden in Gemeinden, gesamtkirchlichen Einrichtungen und der Verwaltung verpflichtend angeboten. So wird erreicht, dass alle Mitarbeitenden mit dem Thema in Kontakt kommen, sensibilisiert werden dafür, wie grenzwahrend und verantwortlich gehandelt werden muss. Sie bekommen Informationen zu Prävention, zur Meldepflicht / Intervention und wo sie Unterstützung erhalten.

Zudem werden ganztägige Vertiefungsschulungen angeboten. Hauptamtliche, die mit Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen arbeiten, können z.B. Macht und Rolle in einer Vertiefungsschulung reflektieren.

Die [Basis-Schulung](#) kann auch von unseren externen Berater*innen genutzt werden. Der Besuch einer Basis-Präventions-Schulung ist auch für unsere externen Berater*innen sinnvoll.

15

7.4. Fortbildungsangebote des Landesverbandes

Um Mitarbeitende für die verantwortungsvolle Aufgabe des Kinderschutzes zu stärken, bietet der Landesverband Evangelischer Tageseinrichtungen für Kinder dreitägige Fortbildungen für pädagogische Fachkräfte und Einrichtungsleitungen an.

Darüber hinaus gibt es eine durch die Fachberatung begleitete Arbeitsgruppe, die sich mehrfach im Jahr trifft. Dort führen pädagogische Fachkräfte anonyme Fallbesprechungen durch und es findet ein Austausch über z. B. gelungene Präventionsmaßnahmen, Netzwerke oder den aktuellen fachlichen Diskurs statt.

*Heike Menzel, Wiebke Davids und Kirsten Schnell
Arbeitsstelle für Supervision und Gemeindeberatung*



Anhänge:

- Selbstverpflichtung/Verhaltenskodex
- [Richtlinien der Arbeitsstelle für Gemeindeberatung und Supervision](#)
- [BEK-homepage, Hilfe bei sexualisierter Gewalt](#)
- [Deutsche Gesellschaft für Supervision \(DGSV\), ethische Leitlinien](#)
- [Gesellschaft für Gemeindeberatung und Organisationsentwicklung in der evangelischen Kirche in Deutschland, Standards](#)
- Landesverband ev. Kindertageseinrichtungen: [Kinderschutzleitlinie](#) und [Kinderschutzkonzept](#)

Stand 25.08.2025