

## Schutzkonzept

### 1. Präambel

Das Evangelische Zentralinstitut für Familienberatung gGmbH in Berlin (EZI) ist das bundeszentrale wissenschaftliche Fachzentrum der Evangelischen Kirche und ihrer Diakonie für die Fort- und Weiterbildung in Psychologischer Beratung. Seit über 60 Jahren bietet es Fort- und Weiterbildungen in den Arbeitsfeldern Lebens-, Ehe- und Paarberatung, Erziehungs- und Familienberatung, Schwangeren- und Schwangerschaftskonfliktberatung sowie Supervision und Coaching an. Dabei versteht sich das EZI als Lernort, an dem eine Kultur der Aufmerksamkeit und Wertschätzung herrscht. Dazu gehört, alles dafür zu tun, einen bewussten Umgang mit Grenzen jeglicher Art zu pflegen sowie gewalttätige, machtförmige und sexualisierte Grenzverletzungen zu verhindern. Ein wesentliches Anliegen ist, dass alle Personen, die hier arbeiten und sich weiterbilden, dies in einer sicheren Atmosphäre tun können.

### 2. Risikoanalyse für grenzverletzendes / grenzüberschreitendes Verhalten

Das EZI als Institut mit 13 Mitarbeitenden sowie Seminar- und Büroräumen, die sich über eine Etage erstrecken, lebt von einer Atmosphäre, in der die Beziehungen der Kursteilnehmenden untereinander, zwischen den Dozent\*innen und den Kursteilnehmenden, zwischen den Mitarbeitenden und den Kursteilnehmenden sowie der Mitarbeitenden untereinander eine besondere Rolle spielen. Es ist ein Klima der „kurzen Wege“. In diesem offenen Klima ist es besonders wichtig, auf die gegenseitigen Grenzen zu achten und diese zu respektieren.

Dabei können Grenzverletzungen nicht nur durch Körperkontakt, sondern auch verbal entstehen. Dies kann innerhalb des Kursgeschehens, aber auch in Pausenzeiten, außerhalb des Programms der Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen oder in Teamsitzungen der Fall sein. Zudem kann zwischen den unterschiedlichen Hierarchieebenen (Dozent\*innen – Kursteilnehmer\*innen, Leitung – Team, Dozent\*innen – Verwaltungsmitarbeiter\*innen) ein Gefälle entstehen, welches Grenzverletzungen begünstigt.

In einer Risikoanalyse konnten wir folgende mögliche grenzverletzende Verhaltensweisen im Arbeitskontext des EZIs identifizieren:

- Machtmissbrauch durch Ausnutzung von Abhängigkeitsverhältnissen (z.B. durch unangemessene Leistungsbewertung der Kursteilnehmenden, psychischen Leistungsdruck, Sympathie/Antipathie, Aufmerksamkeitsentzug, Verenthaltung von Informationen)

- Verwischung der Grenzen zwischen Arbeitsleben/Weiterbildung und Privatleben (z.B. private Verabredungen und Einladungen, Freundschaften in sozialen Netzwerken zwischen Dozent\*innen und Kursteilnehmenden während laufender Veranstaltungen, nächtliche E-Mail-Kontakte mit Antwortwartung, Suchen von Nähe)
- Verbale Grenzüberschreitungen (z.B. entwertende Sprache, Beleidigungen, Drohungen, unangebrachte Witze, gruppen- bzw. menschenfeindliche Äußerungen und Herabsetzung)
- Verletzung von Angst- und Schamgrenzen (z.B. unangemessene Kleidung, Körpergeruch, Vorführen von Personen)
- Missbrauch von Vertrauen (z.B. nicht-autorisierte Weitergabe von Informationen an Dritte, Besprechen von persönlichen Angelegenheiten in ungeschützter)
- Exklusion bestimmter Personengruppen (z.B. aufgrund von Geschlecht, Aussehen, Nationalität, bestimmten Verhaltensweisen)
- Körperlicher Berührungen ohne fachlichen Kontext (z.B. Übertreten des persönlichen Abstandes, ungefragtes Berühren von Kursteilnehmenden in Rollenspielen)
- Sexualisierte Belästigung (z.B. sexistische Kommentare, aufdringliches Anstarren, obszöne Bemerkungen, körperliches Bedrängen)
- manifeste sexualisierte Belästigung (ungewollte intime Berührungen, Exhibitonismus, Zwang zum Sprechen über Sexualität, Vergewaltigung)

### **3. Verhaltenskodex**

Ausgehend von dieser Risikoanalyse setzen Kursteilnehmende, Mitarbeitende und Dozent\*innen des EZI in ihrem Handeln folgenden Verhaltenskodex um:

- Umsetzen von persönlichen Grundrechten, wie sie sich im Recht auf Würde, Selbstbestimmung, Meinungsfreiheit, Beteiligung, Förderung zeigen
- Klima der Wertschätzung (Vertrauen, Zusammenhalt, Hilfsbereitschaft, Offenheit für Vielfalt)
- Offene Kommunikation über persönliche Grenzen (z.B. Kritik, Nein-Sagen zu lassen und Lösungen suchen)
- Respektvolle Anrede (z.B. Klären der Anrede zu Beginn der Kurse unter Beachtung der gesellschaftlichen Diversität)
- Hinsehen und in Unrechtssituationen sofort handeln (z.B. unangemessene Äußerungen ansprechen, Haltung zeigen)
- Gegenseitiges Einräumen von Exit-Optionen (z.B. transparenter Dialog, reflektierter Umgang in Hierarchien)
- Vertrauliche- und datenschutzkonforme Kommunikation (z.B. ausschließlich zweckgebundene Nutzung persönlicher Daten, Weitergabe von Informationen durch klar definierte Kommunikationswege)
- Regelmäßige Reflexion und Fortbildung zum Schutzkonzept (z.B. jährliche Arbeitsgruppe zur Reflexion)

## **4. Schaffung einer Lehr- und Lernkultur, die die Grenzen achtet**

Das EZI verpflichtet sich, einen Arbeits- und Lernort zu schaffen, der von Aufmerksamkeit und Wertschätzung gegenüber den jeweiligen Grenzen geprägt ist. Daher achten die Mitarbeitenden auf folgende Punkte, die über den Honorarvertrag auch Bestandteil der Vereinbarungen mit externen Referent\*innen werden.

### **a) Sprache, Wortwahl und Kleidung**

Ziel ist eine wertschätzende, respektvolle Kommunikation.

- Wir verstehen uns als Anwalt bzw. Anwältin dafür, dass alle sich nach ihren Möglichkeiten aktiv am Arbeits- und Lernprozess beteiligen können.
- Wir achten in unserer Sprache und Wortwahl darauf, andere nicht zu beleidigen und/oder zu beschämen.
- Wir machen auf unangemessene Sprache und Wortwahl aufmerksam. Gegebenenfalls reflektieren wir Kommunikationsregeln und sanktionieren Verstöße.
- Wir reflektieren über unsere eigene Kleidung und die Wirkung, die sie auf die andere hat. Wir können Weiterbildungsteilnehmende auf die Wirkung hinweisen, die ihre Kleidung auf andere haben kann.

### **b) Gestaltung von Nähe und Distanz**

Ziel ist eine professionelle Balance zwischen Nähe und Distanz.

- Wir lassen Nähe zu, wo es die professionelle Rolle verlangt.
- Wir achten auf die eigenen Grenzen und äußern diese.
- Wir achten auf die nonverbalen Signale anderer zu ihren Grenzen und ermutigen sie, diese wenn nötig auch zu formulieren. Diese Grenzen respektieren wir unbedingt.
- Wir reflektieren unsere Didaktik und Methodik in dieser Hinsicht und sind sensibel für mögliche Grenzverletzungen, insbesondere bei Körperübungen.
- Die Frage nach der Anrede im Seminar („Du“ oder „Sie“) wird wo nötig zu Beginn ausdrücklich geklärt.
- Problematische und als grenzverletzend empfundene Situationen werden reflektiert.

### **c) Angemessenheit von Körperkontakten und Beachtung der Intimsphäre**

Ziel ist, die jeweiligen Körbergrenzen und die Intimsphäre unbedingt zu achten.

- In Begrüßungssituationen achten wir besonders auf die Angemessenheit eines möglichen Körperkontakte.
- Im Lehr- und Arbeitskontext nehmen wir möglichen Körperkontakt stets innerhalb der professionellen Rolle wahr. Dabei sind wir transparent und klar bezüglich des Körperkontaktees, den der Arbeitskontext erfordert oder möglich macht.
- Bei Körperkontakten achten wir auch auf die eigenen Grenzen.
- Bei Körperkontakt in Notfällen sehen wir die aktuelle Hilfeleistung stets im Vordergrund. Dabei geben wir so viel Hilfestellung wie nötig und so wenig wie möglich.
- Den Wunsch nach Privatsphäre (z.B. durch Schaffung eines strukturierten Rahmens und Beachtung der Pausenzeiten) achten wir.

#### **d) Umgang mit und Nutzung von Medien und sozialen Netzwerken**

Ziel ist es, die sozialen Netzwerke in angemessener Weise für Netzwerkarbeit und Werbung zu nutzen. Darüber hinaus nutzen wir Medien im Rahmen der Kursarbeit.

- Wir achten immer darauf, Medien angemessen einzusetzen und prüfen die Eignung der Medien im Blick auf den Nutzen für die Arbeits-, Lehr- und Lernsituation.
- Wir akzeptieren die Ablehnung, fotografiert oder gefilmt zu werden, unverzüglich.

#### **5. Vorgehen bei Grenzverletzungen sowie Beschwerdemanagement**

Das Vorgehen bei Grenzverletzungen sowie das Beschwerdemanagement ist auf dem beiliegenden Schema beschrieben (siehe Anhang).

#### **6. Qualitätsmanagement**

Das Qualitätsmanagement fragt danach, ob die Maßnahmen und Verfahrensweisen, die in dem Schutzkonzept beschrieben werden angemessen und erfolgreich sind. Die Evaluation und gegebenenfalls Fortschreibung des Schutzkonzeptes erfolgt jährlich. Ebenso wird das Schutzkonzept im Rahmen der Nachsorge und der Aufarbeitung eines bestätigten oder unbestätigten Falls von sexuellem oder Machtmissbrauch im EZI auf seine Funktion hin überprüft.

Berlin, am 18. Dezember 2024

Dr. Martin Merbach  
Team des Evangelischen Zentralinstituts für Familienberatung gGmbH Berlin

# **Beschwerden bei Grenzverletzungen Beschwerden von Kursteilnehmenden**



Evangelisches  
Zentralinstitut für  
Familienberatung  
Berlin gGmbH

**Kursteilnehmende / EZI-Dozent\*innen  
Kursteilnehmende / Gastdozenten\*innen**

## **Aussprache im professionellen Rahmen**

Mit dem/der Gast- oder EZI-Dozent\*in

ggf. nächster Schritt

Fachliches Leitungsteam: Anne Waterstraat oder Martin Merbach  
Für den Fall der Abwesenheit wird eine Vertretung benannt (Aushang)

ggf. nächster Schritt

Sup. Florian Kunz; Vorsitzender der Gesellschafterversammlung

## **Kursteilnehmende untereinander**

### **Aussprache im professionellen Rahmen**

Mit dem/der lehrenden Dozent\*in

ggf. nächster Schritt

Mit dem/der zuständigen EZI-Dozent\*in

ggf. nächster Schritt

Fachliches Leitungsteam: Anne Waterstraat, Martin Merbach oder  
Vertretung (Aushang)

## **Schutzkonzept:**