



Evangelische Konferenz für Familien- und
Lebensberatung e.V. Fachverband für
Psychologische Beratung und Supervision
www.ekful.de

Berufsethische Standards und deren Qualitätssicherung in evangelischen Beratungsstellen

Stand: 28.1.2016, aktualisiert am 10.3.2016

1. Berufsethische Standards

Präambel

Die Beratungsstelle stellt Einzelnen, Paaren und Familien einen Raum für individuelle Entwicklung, Beziehungsgestaltung, Krisen- und Konfliktbewältigung sowie Reflexion und Initiierung von Veränderungsprozessen zur Verfügung. Die dort tätigen Mitarbeitenden begegnen den ratsuchenden Menschen mit Wertschätzung und Respekt. Ziel ihres professionellen Handelns ist es, Kinder, Jugendliche und Erwachsene bei der Bewältigung ihrer jeweiligen Probleme und Entwicklungsaufgaben bedarfsgerecht zu beraten und zu begleiten. Dazu gehört ganz wesentlich, ihre Selbstbestimmung und Selbstwirksamkeit zu fördern und zu unterstützen.

Besonders Kinder und Jugendliche sind in ihrer Entwicklung zu einer eigenständigen und gemeinschaftsfähigen Persönlichkeit zu fördern und vor Gefahren für ihr Wohl zu schützen.

Ethische Grundsätze und berufsethische Standards

Beraterinnen und Berater sind verpflichtet, ihre Beziehungen zu Ratsuchenden und deren Bezugspersonen jederzeit professionell zu gestalten und dabei die besondere Verantwortung gegenüber den Ratsuchenden zu berücksichtigen.

Sie achten die Würde, Privat- und Intimsphäre der Ratsuchenden, nehmen die individuellen Empfindungen der Ratsuchenden zu Nähe und Distanz gegenüber anderen Menschen ernst, respektieren ihre persönlichen Grenzen und schützen ihre persönliche Integrität.

Die Verantwortung für ein berufsethisch einwandfreies Vorgehen tragen allein die Mitarbeitenden der Beratungsstelle, insbesondere die Beraterin oder der Berater.

Diese ethischen Grundsätze gelten im Umgang mit allen ratsuchenden Menschen unabhängig von ihren psychischen, physischen und sozialen Möglichkeiten, sowie ihrer sexuellen Identität, Religionszugehörigkeit, Nationalität, Weltanschauung und Hautfarbe.

Ihre Konkretion erfahren die ethischen Grundsätze durch nachfolgende berufsethische Standards. Diese gelten für alle in der Beratungsstelle tätigen Mitarbeitenden unabhängig von ihrem Beschäftigungsstatus.

Ziele

- das professionell angemessene Verhältnis zwischen Nähe und Distanz im Beratungskontext näher zu bestimmen, um Mitarbeitenden Handlungssicherheit im Umgang mit der Privatsphäre und sexuellen Selbstbestimmung der Ratsuchenden zu geben
- Ratsuchende vor dem Missbrauch einer Vertrauens- und Machtstellung zu schützen

- Grenzverletzungen frühzeitig zu erkennen und zu thematisieren, Wiederholungen zu verhindern sowie zu klären, ob gegebenenfalls dienstrechtliche und/oder arbeitsrechtliche Maßnahmen zu ergreifen sind
- sexuellen Übergriffen auf Ratsuchende bestmöglich vorzubeugen
- Ratsuchende, die (mutmaßlich) sexuelle Übergriffe erfahren mussten, bedarfsgerechte Unterstützung und notwendigen Schutz zu gewähren oder zu vermitteln
- die professionelle Sicherheit von Beratungsstellenleitungen und Teams im Umgang mit etwaigen Grenzverletzungen (ob sexueller oder anderer Ausprägung) zu erhöhen, um diesen zügig nachzugehen und sie in der gebotenen Sach- und Fachlichkeit zu bearbeiten

Sorgfaltspflichten der Beraterinnen und Berater

Die Beziehung der Berater/innen zu Ratsuchenden ist eine professionelle Beziehung.

Die beraterischen Fachkräfte sind für die Gestaltung dieser Beziehung verantwortlich und tragen die Verantwortung für ein berufsethisch einwandfreies Vorgehen.

Die berufsethischen Standards setzen Maßstäbe, anhand derer Beratung überprüfbar wird. In wesentlichen Teilen – Schutz des Privatgeheimnisses (§ 203 Strafgesetzbuch), Zeugnisverweigerungsrecht (§ 383 Zivilprozessordnung und § 53 Strafprozessordnung) und Verbot der Ausnutzung eines Beratungsverhältnisses zu sexuellen Handlungen (§ 174 c Strafgesetzbuch) – sind die ethischen Standards gesetzlich gesichert.

- Beraterinnen und Berater missbrauchen keinesfalls die Vertrauensbeziehung von Ratsuchenden zur Befriedigung eigener Interessen und Bedürfnisse.
- Sie nutzen weder das Vertrauen und die Hilfsbedürftigkeit noch eine wirtschaftliche Notlage der Ratsuchenden aus.

Abstinenz in der Beziehung zu den Ratsuchenden

- Körperkontakt in der Beratung ist ausschließlich am Wohl der ratsuchenden Menschen orientiert und erfordert besondere Sorgfalt zur Vermeidung von Übergriffen.
- Falls körperorientierte Techniken angewandt werden sollen, muss das Einverständnis der Leitung und des Trägers eingeholt werden. Über eine mit solchen Methoden begonnene Beratung sollte im Team informiert werden.
- Beraterinnen und Berater beschränken ihren Alltagskontakt mit den Ratsuchenden außerhalb des Beratungssettings auf übliche Formen des Sozialkontaktes, damit die beraterische Beziehung möglichst wenig gestört wird.
- Die abstinente Haltung erstreckt sich auch auf Personen, die den Ratsuchenden nahe stehen.
- Das Abstinenzgebot gilt auch für die Zeit nach Beendigung der Beratung. Bevor private Kontakte aufgenommen werden, ist mindestens ein zeitlicher Abstand von einem Jahr einzuhalten.

Abstinenz sexuelle Kontakte betreffend

- Jeglicher sexueller Kontakt zwischen Beraterinnen/Beratern und Ratsuchenden ist zu unterlassen. Er stellt eine grobe Verletzung der Sorgfaltspflicht dar.
- Es ist ebenso unzulässig, eine laufende Beratung zu beenden, um sexuelle Kontakte eingehen zu können.

Sorgfaltspflichten finanzielle Fragen und persönliche Vorteilnahme betreffend

- Beraterinnen und Berater dürfen Ratsuchende, die sich in der Beratungsstelle angemeldet haben, nicht in eine eigene private Praxis oder die Praxis eigener Angehöriger überleiten.
- Im Fall einer Kostenbeteiligung der Ratsuchenden wird die Höhe der erwarteten Beteiligung zu Beginn der Beratung geklärt. Nachträgliche oder zusätzliche Forderungen im Laufe oder zum Abschluss der Beratung sind nicht zulässig.
- Die Annahme von entgeltlichen oder unentgeltlichen Dienstleistungen im Sinne einer Vorteilnahme ist unzulässig. Werden den Mitarbeitenden derartige Vergünstigungen angeboten, haben sie dies dem Vorgesetzten/dem Arbeitgeber unverzüglich anzuzeigen.
- Mitarbeitende der Beratungsstelle dürfen nicht direkt oder indirekt Nutznießer von Erbschaften, Vermächnissen, Zuwendungen oder Geschenken werden, es sei denn, der Wert ist geringfügig. Die Wertsumme der Geringfügigkeit ist von der Leitung oder gegebenenfalls vom Träger zu klären und festzulegen.

Sorgfaltspflichten die Schweigepflicht betreffend

- Die geltenden Regelungen zur Verschwiegenheit und zum Zeugnisverweigerungsrecht finden uneingeschränkt Anwendung. Ist die Schweigepflicht aufgrund gesetzlicher Vorschriften eingeschränkt, ist die betroffene Person darüber zu unterrichten es sei denn, dass damit der wirksame Schutz eines Kindes bzw. Jugendlichen – gegebenenfalls auch Dritter – in Frage gestellt wird.
- Die Verschwiegenheitspflicht gilt für alle Mitarbeitenden, auch für Personen, die zur Vorbereitung auf den Beruf an Beratungen oder Verwaltungstätigkeiten teilnehmen.
- Fallbesprechungen im Kontext kollegialer Beratung / Intervision sind grundsätzlich ohne Namensnennung durchzuführen. In der Supervision erfolgt die Falldarstellung in anonymisierter Form. (s. Bundeskonferenz für Erziehungsberatung, Rechtsgrundlagen der Beratung).
- Auch zum Zweck wissenschaftlicher Forschung und Lehre dürfen Informationen über Ratsuchende und Dritte nur in anonymisierter Form im Sinne der gesetzlichen Bestimmungen verwendet werden.
- Die Anonymisierung muss sicherstellen, dass keinerlei Rückschlüsse auf die Person der/des Ratsuchenden erfolgen können. Kann diese Anonymisierung nicht gewährleistet werden, ist die Weitergabe von Informationen nur mit vorausgegangener ausdrücklicher Entbindung von der Schweigepflicht zulässig.

2. Qualitätssicherung

Fachlicher Umgang und Verantwortlichkeiten auf der Teamebene

Es liegt in der gemeinsamen Verantwortung der Leitung und aller Mitarbeitenden (Beratungs- und Sekretariatsfachkräfte, PraktikantInnen, Auszubildenden), die berufsethischen Standards zu kennen, sowie im Blick und Bewusstsein zu behalten. Dies kann zum Beispiel durch regelmäßige Thematisierung in Teamsitzungen geschehen. Dadurch wird eine grundsätzliche Kultur der offenen Kommunikation und Fachdiskussion geschaffen, die die Basis für einen offenen und verantwortungsvollen Umgang mit Unsicherheiten oder möglichen Verstößen gegen diese Standards bietet.

Es ist Pflicht jeder Beratungsfachkraft, Unsicherheiten in Bezug auf angemessene Nähe und Distanz im Beratungsprozess in der Intervention bzw. Supervision zu thematisieren. Bei wahrgenommenen Anzeichen von Grenzüberschreitungen ist dies der Leitung anzuzeigen, um möglichen Schaden von Ratsuchenden abzuwenden.

Verantwortlichkeiten und Handeln auf der dienst- und fachaufsichtlichen Ebene (Leitung, Träger)

Leitung und Träger der Beratungsstelle sind in der Verantwortung, bei anzunehmenden oder erfolgten Verstößen gegen die berufsethischen Standards tätig zu werden:

- aufklärend für alle Beteiligten
- schützend für die betroffenen Ratsuchenden
- fürsorgend (keine Vorverurteilung zulassend) gegenüber der/dem jeweiligen Mitarbeitenden bei Vermutung von Fehlverhalten
- beratend/aufarbeitend gegenüber den Mitarbeitenden im Team
- bei Bestätigung der Vermutung, dass eine Grenzüberschreitung begangen wurde, dienst- und arbeitsrechtlich bzw. disziplinarisch

Bei etwaigem Verstoß bezogen auf die angemessene professionellen Nähe/Distanz bzw. bei Grenzüberschreitungen beinhaltet der Umgang durch die Leitung das Dienstgespräch mit der/dem betroffenen Mitarbeitenden mit dem Ziel, die kritische Praxis zu beenden. Zudem ist es Aufgabe der Leitung bei Bedarf erforderliche Regelungen zu treffen und ggf. das Team durch ein helfendes Gesprächs- und Supervisionsangebot zu unterstützen.

Darüber hinaus hat die Leitung zeitnah zu klären, ab wann (Art und Schwere des vermuteten Verstoßes) der Träger zu informieren ist, und dies entsprechend umzusetzen.

Es sollte vorab geklärt sein, was auf der Ebene der Leitung und was unter Einbeziehung des Trägers bzw. auf der Ebene des Trägers getan wird.

Mögliche Interventionen sowie dienst- und arbeitsrechtliche Maßnahmen:

- Hören der betroffenen Ratsuchenden und anderer Beteiligter, die für die Aufklärung hilfreich sein können
- Anhören der/des Mitarbeitenden, die/der im Verdacht eines Fehlverhaltens steht, es sei denn, dass damit der wirksame Schutz eines Kindes bzw. Jugendlichen – gegebenenfalls auch Dritter – in Frage gestellt wird
- während der Klärungsphase ggf. Freistellung der/des betroffenen Mitarbeitenden
- Erteilung von Auflagen als Möglichkeit (mit wem oder wie darf gearbeitet werden)
- Ermahnung durch Leitung
- Abmahnung(en): die Leitung empfiehlt dem Arbeitgeber eine Abmahnung auszusprechen bzw. sie spricht diese nach Rücksprache mit dem Arbeitgeber aus
- Erwägung einer Kündigung
- Rehabilitation der/des Mitarbeitenden, sofern nach einer Klärungsphase die Vermutung eines Fehlverhaltens entkräftet wird

Abhängig von der Schwere eines (vermuteten) Verstoßes wird empfohlen, eine arbeitsrechtliche Beratung einzuholen.

Qualitätsmanagement

Qualitätssicherung durch präventive Information und Transparenz

Der Träger – meist durch Beauftragung der Leitung – stellt sicher:

- dass die berufsethischen Standards den Mitarbeitenden bekannt sind
- dass eine persönliche Selbstverpflichtungserklärung existiert und unterschrieben wird
- dass ein für alle transparentes Verfahren existiert, wie im Fall eines vermuteten Verstoßes verfahren wird
- dass ein Verfahren zum Umgang mit Beschwerden existiert

Qualitätssicherung durch Verfahrensregelungen für den Umgang mit Beschwerden (Beschwerdemanagement)

Vermutete oder wahrgenommene Verstöße von Mitarbeitenden einer Beratungsstelle gegen berufsethische Standards können sowohl von den Ratsuchenden als auch aus dem Kreis der Mitarbeitenden heraus beanstandet werden.

Das Beschwerdemanagement ermöglicht Ratsuchenden, Kritik und Beanstandungen bezogen auf ein vermeintlich nicht korrektes berufsethisches Handeln der Beraterin/des Beraters im Rahmen eines transparenten Verfahrens zu kommunizieren.

Die Verfahrensregelungen verpflichten die Mitarbeitenden zur Information der / des zuständigen Vorgesetzten, wenn es nicht gelingt, Unsicherheiten oder Vermutungen von Grenzüberschreitungen im Rahmen der vertrauensvollen Zusammenarbeit im Team angemessen zu thematisieren und zu bearbeiten. Bei wahrgenommenen Verstößen gegen berufsethische Standards sind die Mitarbeitenden in der Pflicht, dies der / dem

zuständigen Vorgesetzten anzuzeigen. Sofern sich die Wahrnehmungen auf die Leitung selber beziehen, ist die nächsthöhere Vorgesetztenenebene zu informieren.

Das Beschwerdemanagement stellt sicher, dass Beschwerden – durch die Leitung der Beratungsstelle oder eine andere zuständige Person – in angemessener Form bearbeitet werden. Dabei ist die Bewertung der Beschwerde stets von dem Respekt vor den jeweiligen Beteiligten und ihren Interessen und Anliegen geprägt.

Ein Qualitätsstandard der Beratungsstellen ist, dass die Bearbeitung zügig, fachlich und rechtlich korrekt erfolgt. Zugleich ist der Schutz der Interessen aller Beteiligten – der Ratsuchenden, der Mitarbeitenden, der Beratungsstelle und des Trägers – zu gewährleisten.

Kontakt:

EKFuL-Bundesgeschäftsstelle

Lehrter Str. 68, 10557 Berlin

Tel.: (030) 52 13 559 39

E-Mail: info@ekful.de

Web: www.ekful.de

Anlage:

Persönliche Selbstverpflichtungserklärung

Ich habe die Information

"Berufsethische Standards und deren Qualitätssicherung
in evangelischen Beratungsstellen"

in der Fassung vom zur Kenntnis genommen.

Mit meiner Unterschrift verpflichte ich mich, die ethischen Grundsätze mit den
genannten Sorgfaltspflichten und Verantwortlichkeiten jederzeit sowohl in meiner
beraterischen Haltung als auch in meinem professionellen Handeln einzuhalten.

.....
Ort / Datum / Unterschrift