

1 Schutzkonzept ZUFLUCHT – ÖKUMENISCHE AUSLÄNDERARBEIT E.V.

2

3 Präambel

4

5 Flüchtlings- und Migrationsberatung, insbesondere die Beratung zum Kirchenasyl, ist  
6 ein Beziehungsgeschehen. Grundlage für die Gestaltung einer Beraterischen  
7 Beziehung sind unter anderem ein ausgewogenes Verhältnis von Nähe und Distanz  
8 und ein professioneller Umgang damit. Die Einschätzung von Nähe und Distanz kann  
9 sehr unterschiedlich ausfallen. Berater\*innen tragen die Verantwortung für die  
10 Grenzachtung und Ausgewogenheit des gegenseitigen Zulassens und Aufbaus  
11 von geistiger und emotionaler Nähe in einem Beratungsgespräch. Dies wird auch –  
12 zu Recht – in der [Gewaltschutzrichtlinie](#) der Evangelischen Kirche Deutschlands  
13 (EKD) gefordert. Die [Gewaltschutzrichtlinie](#) der EKD ist Bestandteil dieses  
14 Schutzkonzeptes.

15

16 Für professionelle Berater\*innen ist es notwendig, das eigene Verhalten zu  
17 reflektieren. Das bedeutet konkret: Auseinandersetzung mit den eigenen  
18 Bedürfnissen, Wissen um persönliche und fachliche Grenzen (z. B. Abgrenzung zur  
19 Rechtsberatung, Psychotherapie etc.) und deren Einhaltung und regelmäßige  
20 Supervision.

21

22 Die Mitarbeitenden von ZUFLUCHT wissen um die ihrem Auftrag und ihrer Stellung  
23 innewohnende Macht, die gründet in

- 24 • Ausbildung und Erfahrung
- 25 • dem Vertrauensvorsprung der Ratsuchenden
- 26 • der strukturellen Macht
- 27 • der Arbeit mit zutiefst verletzten Menschen

28

29 Sie sind sich ihrer besonderen Verantwortung bewusst und verstehen Beratung als  
30 einen Prozess, dessen Ziel es ist, Ratsuchende in ihrem Selbstbewusstsein zu  
31 stärken und sie zu Selbstfürsorge zu ermutigen.

32

33

34 Das Schutzkonzept von ZUFLUCHT dient

- 35 • dem Schutz von Ratsuchenden vor unverantwortlichem und unfachlichem  
36 Handeln von Berater\*innen im Beratungsgespräch, insbesondere dem Schutz  
37 vor sexueller Gewalt und Grenzverletzungen
- 38 • der Orientierung aller für die bei ZUFLUCHT Tätigen,
- 39 • der Information der Öffentlichkeit über die berufsethischen Standards, zu  
40 denen sich ZUFLUCHT verpflichtet,
- 41 • als Richtlinie für die Handhabung von Beschwerden.
- 42 • Als Orientierungshilfe für Kirchenasylgewährende Kirchengemeinden

43

44 Alle Mitarbeitenden von ZUFLUCHT verpflichten sich, die Empfehlungen und  
45 Richtlinien des Schutzkonzepts einzuhalten.

46

47 1. Was verstehen wir unter:

48 Grenzverletzungen – Übergriffen – emotionalem Missbrauch – sexualisierter Gewalt

49 Grenzverletzungen sind ein unabsichtliches Überschreiten der persönlichen  
50 psychischen oder körperlichen Grenze einer anderen Person. Sie geschehen meist  
51 aus Unachtsamkeit oder Unwissenheit. Grenzverletzungen sind grundsätzlich  
52 ansprech- und korrigierbar.

53 Maßstab der Bewertung eines Verhaltens als grenzverletzend sind nicht nur objektive  
54 Faktoren, sondern ebenso das jeweils subjektive Erleben der betroffenen Person. Es  
55 ist wichtig, Grenzverletzungen zu benennen, das Verhalten zu korrigieren und um  
56 eine Entschuldigung zu bitten, damit in der Einrichtung keine „Kultur“ der  
57 Grenzverletzung entsteht. Grenzverletzungen können in allen sozialen Gefügen  
58 entstehen. Wichtig ist, dass sie besprech- und korrigierbar gemacht werden. Dadurch  
59 kann eine fehlerfreundliche, Grenzen achtende und wertschätzende Kultur  
60 entstehen.

61 Übergriffe sind bewusste körperliche oder psychische Grenzüberschreitungen. Sie  
62 resultieren oft aus persönlichen und/oder fachlichen Defiziten und reichen von  
63 Belästigungen bis hin zu strafrechtlich relevanten Gewalttaten, z.B. Verängstigungen,  
64 Drohungen, Beschimpfungen, Schläge, Festhalten, Stalking usw.

65 Emotionaler Missbrauch liegt vor, wenn Berater\*innen die Beziehung zu  
66 Ratsuchenden benutzen, um ihre persönlichen, sexuellen, wirtschaftlichen, sozialen  
67 o.ä. Interessen oder Bedürfnisse zu befriedigen. Die Befriedigung solcher Interessen  
68 oder Bedürfnisse ist auch dann missbräuchlich, wenn dies unbewusst geschieht oder

69 von Ratsuchenden gewünscht wird (siehe [Gewaltschutzrichtlinie](#)). Dazu zählen  
70 weiterhin Versuche der Berater\*innen, die Kooperationsbereitschaft der  
71 Ratsuchenden zu beeinflussen, indem Berater\*innen z. B: androhen, die Beratung zu  
72 beenden, die Kommunikation zu verweigern oder maßlose Schwarzmalerei zu üben,  
73 wenn der Ratsuchende überlegt, die Beratung zu beenden (Nötigung). Ferner zählen  
74 dazu finanzielle Vorteilsnahme, weltanschauliche, politische und religiöse  
75 Einflussnahme sowie sexuelle Angebote, Kontakte, Beziehungen sowie sexualisierte  
76 Redeweisen. Solche Handlungen können Ratsuchenden Schaden zufügen und  
77 stellen schwere Verstöße gegen professionelle Standards dar.  
78 Sexualisierte Gewalt – oft als sexueller Missbrauch bezeichnet – ist gegeben, wenn  
79 eine andere Person ohne ihre Zustimmung als Objekt zur eigenen sexuellen  
80 Befriedigung und/oder zur Befriedigung von Machtbedürfnissen benutzt wird.  
81 Sexualisierte Gewalt findet meist in vertrauensvollen Beziehungen und fernab der  
82 Öffentlichkeit statt. Sie beginnt mit der Verwendung sexualisierter Sprache, setzt sich  
83 fort in Berührungen ohne Einverständnis und geht bis hin zur Vergewaltigung.  
84 Strafrechtlich relevante sexuelle Handlungen – die verschiedenen Straftaten gegen  
85 die sexuelle Selbstbestimmung sind im Strafgesetzbuch benannt.

86

## 87 2. Risikoanalyse

88 Damit ein Schutzkonzept greifen kann, müssen in der Arbeit mit Ratsuchenden die  
89 Risiken sexualisierter Gewalt und emotionalen Missbrauchs grundsätzlich  
90 eingeschätzt werden. Im Sinne eines angemessenen Schutzes ist davon  
91 auszugehen, dass es in fast allen Arbeitsbereichen grundsätzlich möglich ist,  
92 Übergriffe und Grenzverletzungen zu begehen. Im Einzelnen sind dies:

- 93 • Die in der Beratungsbeziehung entstehende Vertrautheit birgt das Risiko  
94 erhöhter Verletzbarkeit, z. B. durch Sprache und Wortwahl sowie Gestik.
- 95 • In den Beratungsstellen gibt es im Rahmen von Beratungen, die im  
96 Einzelgespräch, Paargespräch oder im Gruppengespräch durchgeführt  
97 werden, potentiell Raum für Übergriffe.
- 98 • Die Beratungsarbeit ist durch hohe Intensität geprägt: sie stellt einen  
99 geschützten Raum zur Verfügung und ist von außen nicht einsehbar. Dies  
100 gilt bereits für den Erstkontakt, insbesondere wenn er nicht nur telefonisch,  
101 sondern persönlich stattfindet.

- 102 • Bei Beratung von bereits von Missbrauch Betroffenen besteht zudem die  
103 Gefahr, sie erneut zu Betroffenen von Übergriffen und Grenzverletzungen  
104 zu machen.
- 105 • Als Hilfsangebot ist die Beratung geeignet, Gefühle von Dankbarkeit und  
106 den Wunsch, sich durch Geschenke erkenntlich zu zeigen, zu erzeugen.  
107 Geschenke bergen das Risiko, die Haltung der Berater\*innen gegenüber  
108 den Ratsuchenden zu beeinflussen.
- 109 • Berater/innen wird Macht aus drei Richtungen zuteil:
- 110 • Macht von „innen“: durch die jeweilige Persönlichkeit, die Ausbildung, das  
111 Alter und die Erfahrung,
- 112 • Macht von „oben“: durch den Auftrag, die Funktion und die Struktur
- 113 • Macht von „unten“: durch Akzeptanz und Vertrauen, die Berater\*innen von  
114 Ratsuchenden von vornherein entgegengebracht werden.

115

### 116 3. Prävention

117 Bei ZUFLUCHT ist es uns wichtig, eine Atmosphäre zu schaffen, in der das  
118 Ansprechen von persönlichen Grenzen, Grenzverletzungen und Übergriffen möglich  
119 ist. Die Mitarbeiter\*innen von ZUFLUCHT haben sich verpflichtet,  
120 Grenzverletzungen, Übergriffe und Gewalt anzusprechen und Betroffene zu  
121 schützen. Dies umfasst auch die Möglichkeit, entsprechend den gesetzlichen  
122 Vorgaben, rechtliche Schritte einzuleiten, hierbei ist auch die Meldepflicht zu  
123 beachten.

124 Alle für ZUFLUCHT Tätigen legen regelmäßig ein erweitertes Führungszeugnis nach  
125 §72 a SGB VIII persönlicher Eignung vor. Das Führungszeugnis wird eingesehen und  
126 die Einsicht vermerkt. Alle fünf Jahre wird das Führungszeugnis aktualisiert.

127 Eine Mitwirkung bei ZUFLUCHT ist nur nach Vorlage eines erweiterten  
128 Führungszeugnisses möglich. Sind Eintragungen nach § 72a SGB VIII vorhanden,  
129 schließt das eine Mitarbeit aus.

130 Alle für ZUFLUCHT Tätigen nehmen regelmäßig an den Fortbildungen zur  
131 „Prävention sexualisierter Gewalt“ gemäß den Regelungen der Bremischen  
132 Evangelischen Kirche (BEK) teil und erteilen eine Selbstauskunft. Informationen und  
133 Vorlagen zur Selbstauskunft sind [hier](#) zu finden.

134 Die Anerkennung der [Präventionsvorgaben](#) der BEK, der [Gewaltschutzrichtlinie](#) der  
135 EKD schaffen den Rahmen für einen verantwortungsvollen Umgang mit den

136 Ratsuchenden unter allen Mitarbeitenden. Die hohe Fachlichkeit und das Rollen- und  
137 Machtbewusstsein tragen dazu bei, dass es eine erhöhte Achtsamkeit für  
138 Grenzverletzungen gibt und sensibel damit umgegangen wird.

139 Die Arbeitsschwerpunkte von ZUFLUCHT bewegen sich auf den Feldern Asyl- und  
140 Migrationsberatung inkl. Kirchenasyl und Härtefalldarstellungen und erfordern eine  
141 konstante Aufmerksamkeit im Umgang mit Grenzen.

142 **Die Berater\*innen achten und unterstützen die Rechte von Ratsuchenden auf**  
143 **Selbstbestimmung und setzen sich dafür ein, dass allen ungeachtet des**  
144 **sozioökonomischen Status, des Alters, des Geschlechts, der Weltanschauung**  
145 **und der Herkunft oder anderer persönlicher Kriterien eine angemessene**  
146 **Beratung gewährt wird.**

147 **Berater\*innen sind bestrebt, Abhängigkeitsbeziehungen zu vermeiden und**  
148 **unterlassen jegliche Einflussnahme oder Befriedigung von Interessen, die**  
149 **nicht einer angemessenen Beratung dienen könnten, auch wenn Ratsuchende**  
150 **dies wünschen. Dies gilt im angemessenen Rahmen auch nach Beendigung**  
151 **der Beratung.**

152 **Die Berater\*innen tragen die Verantwortung dafür, grenzverletzendes Verhalten**  
153 **zwischen Berater\*innen und Ratsuchenden in der Beratung möglichst zu**  
154 **verhindern. Auch die Berater\*innen sind so durch Gewalt von Ratsuchenden zu**  
155 **schützen. Auch ihnen steht derselbe Beschwerdeweg offen.**

156 Das Schutzkonzept wird von der BEK und von ZUFLUCHT regelmäßig geprüft und  
157 fortgeschrieben.

158 Weitere Schutzfaktoren vor grenzüberschreitendem und übergriffigem Verhalten sind:

- 159 • Alle Mitarbeiter\*innen sichern ihre Selbstreflexion im Rahmen von  
160 regelmäßiger [Fortbildung](#), kollegialem Austausch, Teambesprechungen  
161 und [Supervision](#) (Die BEK hat extra Supervisor\*innen, die sich mit der  
162 Thematik sexualisierter Gewalt auseinandersetzen, danach kann gezielt  
163 gefragt werden. und beugen damit einer willentlichen und unwillentlichen  
164 Ausnutzung des in der Beratungsarbeit besonderen Macht- und  
165 Vertrauensverhältnisses vor.
- 166 • Ein angemessener Umgang mit Nähe und Distanz ist wesentliches  
167 Qualitätsmerkmal unseres Berufsverständnisses und entsprechend auch  
168 Gegenstand kontinuierlicher Reflektion und Selbstreflektion in Inter- und  
169 Supervision.

- 170 • Durch das umfassende Schutzkonzept von ZUFLUCHT und der  
171 Präventionsregeln der BEK gibt es ein Bewusstsein der Mitarbeiter\*innen  
172 auf allen Ebenen der Organisation darüber, was Grenzverletzungen und  
173 sexualisierte Gewalt begünstigen kann.
- 174 • Es gibt Handlungs- und Gesprächsleitfäden, wie bei Bekanntwerden  
175 übergriffigen Verhaltens vorzugehen ist. Den Mitarbeitenden ist bekannt,  
176 dass bei der [Ansprechstelle](#) Beratung eingeholt werden kann.
- 177 • Es gibt klar definierte organisatorische Zuständigkeiten innerhalb der BEK,  
178 die auch für ZUFLUCHT ihre verbindliche Gültigkeit haben, standardisierte  
179 Beschwerdeverfahren und Kommunikationswege, transparent und für  
180 jeden Ratsuchenden zugänglich. Die [Ansprech-](#) und auch die [Meldestelle](#)  
181 können jederzeit kontaktiert werden.
- 182 • Es gibt eine offene [Kommunikations- und Streitkultur](#)
- 183 • Die Mitarbeiter\*innen sind sich ihrer Verpflichtung zur Verschwiegenheit  
184 und deren Grenzen bewusst.
- 185 • Die Mitarbeitenden setzen die zu beratenden Personen über ihre Rechte in  
186 Kenntnis.
- 187 • Verdachtsfälle sexualisierter Gewalt durch Berater\*innen und / oder andere  
188 kirchliche Mitarbeitende werden, soweit dies rechtlich zulässig ist, der  
189 [Meldestelle](#) der BEK mitgeteilt. Konkret bedeutet dies, wenn Gefahr in  
190 Verzug ist, also noch immer Gewalt/ sexualisierte Gewalt ausgeübt wird  
191 oder werden kann.
- 192 • Mitarbeitende sind verpflichtet bei Bekanntwerden von Vorfällen sich bei  
193 der Meldestelle zu melden.

194 Die aktuellen Kontaktpersonen für Verdachtsfälle sexuellen Missbrauchs finden Sie  
195 hier:

196 [Ansprechstelle](#), in der Sie im geschützten Rahmen erlebte oder beobachtete  
197 Übergriffe besprechen können: <https://www.kirche-bremen.de/hilfe-bei/beratung/>

198 Wenn es Ihnen darum geht, einen Fall von sexualisiertem Übergriff öffentlich zu  
199 machen, können Sie sich hierfür auch direkt an die [Meldestelle](#) der BEK wenden:

200 <https://www.kirche-bremen.de/hilfe-bei/was-tun-bei-gewalt/>

201 Alle Mitarbeitenden der Bremischen Evangelischen Kirche sind gemäß der  
202 [Gewaltschutzrichtlinie](#) § 8 dazu verpflichtet, die Meldestelle über jeden Verdachtsfall  
203 zu informieren.

204 Falls Sie sich nicht an eine kirchliche Beratungsstelle wenden möchten, kann Ihnen  
205 die zentrale Anlaufstelle .Help (<https://www.anlaufstelle.help/>) eine unabhängige  
206 Beratung empfehlen.

207

208

209

210

#### 211 4. Beschwerdeweg

212 Innerhalb von ZUFLUCHT

213 Allen bei ZUFLUCHT Tätigen ist der Melde-/Beschwerdeweg innerhalb von  
214 ZUFLUCHT bekannt:

215 • Alle Berater\*innen wenden sich zunächst an die Geschäftsführung von ZUFLUCHT.

216 • Richtet sich die Beschwerde gegen die Geschäftsführung, ist der Vorstand von  
217 ZUFLUCHT zuständig.

218 • Alle bei ZUFLUCHT Tätigen melden Verdachtsfällen von sexualisierter Gewalt  
219 direkt an die [Meldestelle](#) der BEK.

220

221 Für Ratsuchende

222 Ratsuchende können mögliche Irritationen und Beschwerden

223 • über einen allgemein zugänglichen Rückmeldebogen – auch anonym – weiterleiten,

224 • Ratsuchende können sich zudem an die Geschäftsführung oder den Vorstand  
225 wenden.

226 • Richtet sich die Beschwerde gegen die Geschäftsführung ist der Vorstand von  
227 ZUFLUCHT und die Meldestelle der BEK zuständig.

228 • In Verdachtsfällen sexualisierter Gewalt können Ratsuchende sich auch direkt an  
229 die zuständigen Ansprechpersonen wenden.

230

231 Ratsuchende können sich in Fällen sexualisierter Gewalt zudem an das Hilfetelefon  
232 Sexueller Missbrauch 0800 – 2255530 (kostenfrei und anonym) wenden.

233

234

235 Bremen, 19. März 2025