

2025
2026

Richtlinien und Satzung

der Deutschen Gesellschaft für Systemische Therapie, Beratung und Familientherapie

DGSF

Die Deutsche Gesellschaft für Systemische Therapie, Beratung und Familientherapie (DGSF) ist ein berufsübergreifender Fachverband für Systemische Therapie, Beratung, Supervision, Coaching, Organisationsentwicklung und Mediation.

Die DGSF verbindet Menschen und Institutionen, die systemisch arbeiten. Sie verfolgt das Ziel, systemisches Denken und Arbeiten in Organisationen und Berufsfeldern zu fördern und insbesondere die Systemische (Familien-)Beratung und (Familien-)Therapie zu verbreiten.

Mitglieder der DGSF sind Psycholog*innen, Sozialpädagog*innen, Sozialarbeiter*innen, Pädagog*innen, Ärzt*innen sowie Angehörige weiterer vorwiegend psychosozialer Berufsgruppen. Die Mitglieder haben sich für das systemische Arbeiten besonders qualifiziert. Außerdem sind Institutionen im Verband organisiert, die sich dem systemischen Denken und Arbeiten verpflichtet fühlen – darunter zahlreiche Institute mit systemischen Weiterbildungsangeboten. Der Verband vertritt mehr als 11.000 Mitglieder.

Die DGSF ist im September 2000 aus dem Zusammenschluss von DAF (Deutsche Arbeitsgemeinschaft für Familientherapie, gegründet 1978) und DFS (Dachverband für Familientherapie und systemisches Arbeiten, gegründet 1987) entstanden.

Die DGSF ist als Verein beim Amtsgericht Köln eingetragen und vom Finanzamt als gemeinnützig anerkannt.

Redaktionelle Hinweise
In diesem Heft sind die DGSF-Weiterbildungsrichtlinien, weitere Richtlinien, die „Qualitätskriterien zur Praxis der aufsuchenden systemisch-orientierten Erziehungshilfen in Familien: Aufsuchende Familientherapie und Sozialpädagogische Familienhilfe“ und zu „DGSF-empfohlenen systemisch-familienorientiert arbeitenden Einrichtungen“ sowie die Satzung, Wahlordnung und Beitragsordnung der DGSF zusammengestellt.

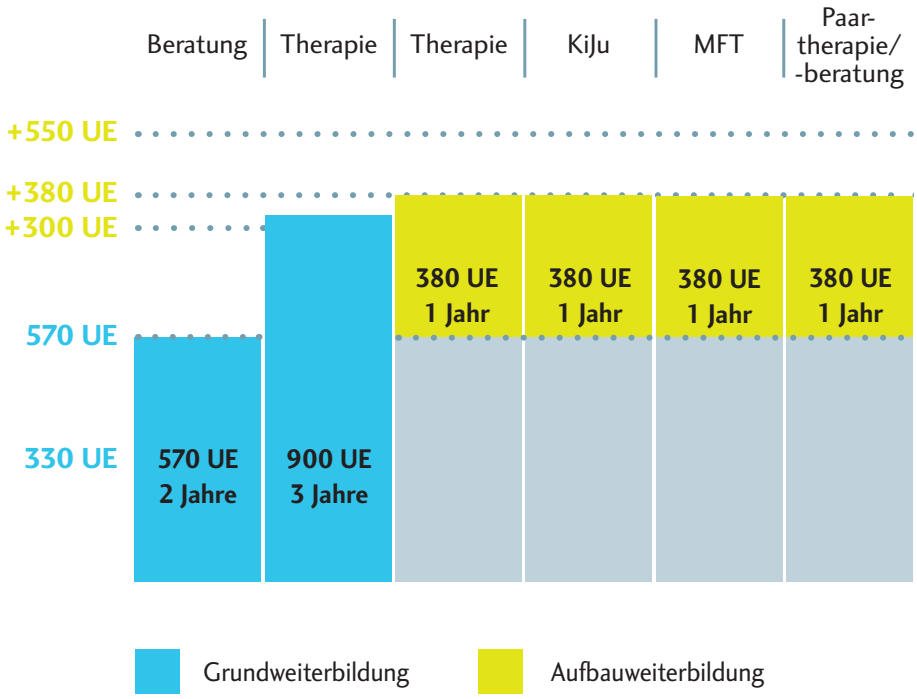
Informationen zu akkreditierten Weiterbildungsinstituten, DGSF-anerkannten Weiterbildungsgängen und DGSF-zertifizierten Einzelmitgliedern entnehmen Sie bitte den Internetseiten: www.dgsf.org.

Inhalt

Übersicht: Grundständige Weiterbildungen und Aufbauweiterbildungen 2
Richtlinien für die Zertifizierung der Weiterbildung „Systemische Beratung (DGSF)“ 4
Richtlinien für die Zertifizierung der Weiterbildung „Systemische Therapie und Beratung (DGSF)“ 8
Richtlinien für die Zertifizierung der Weiterbildung „Systemische Therapie (DGSF)“ als Aufbauweiterbildung 12
Richtlinien für die Zertifizierung der Weiterbildung „Systemische Kinder- und Jugendlichentherapie (DGSF)“ 15
Richtlinien für die Zertifizierung der Weiterbildung „MFT – Multifamilientherapie (DGSF)“ 19
Richtlinien für die Zertifizierung der Weiterbildung „Systemische Paartherapie und -beratung (DGSF)“ als Aufbauweiterbildung 23
Richtlinien für die Zertifizierung der Weiterbildung „Systemische Supervision (DGSF)“ 27
Richtlinien für die Zertifizierung der Weiterbildung „Systemisches Coaching (DGSF)“ 31
Richtlinien für die Zertifizierung der Weiterbildung „Systemische Organisationsentwicklung (DGSF)“ 41
Richtlinien für die Zertifizierung der Weiterbildung „Systemische Mediation (DGSF)“ 49
Richtlinien für die Zertifizierung der Weiterbildung „Systemische Sachverständigentätigkeit im Familien- und Kindschaftsrecht (DGSF)“ 52
Richtlinien zur Zertifizierung von Lehrenden (DGSF) 56
Richtlinien der DGSF über Weiterbildungsinstitute und ihre Akkreditierung 60
Anlage zu den Weiterbildungsrichtlinien 69
Prozessbeschreibungen für die Entstehung neuer und Aufhebung bestehender DGSF-Weiterbildungsrichtlinien 70
Ethik-Richtlinien der Deutschen Gesellschaft für Systemische Therapie, Beratung und Familientherapie (DGSF) 72
Qualitätskriterien der DGSF zur Praxis der aufsuchenden systemisch-orientierten Erziehungshilfen in Familien: Aufsuchende Familientherapie und Sozialpädagogische Familienhilfe 77
Qualitätskriterien DGSF-empfohlene systemisch-familienorientiert arbeitende Einrichtungen 83
Satzung der Deutschen Gesellschaft für Systemische Therapie, Beratung und Familientherapie (DGSF) e. V. 87
Ordnung zum Ablauf von Wahlen in der Mitgliederversammlung der DGSF 102
Mitgliedschaft bei der DGSF und Mitgliedsbeitrag – Beitragsordnung – 104

Übersicht: Grundständige Weiterbildungen und Aufbauweiterbildungen

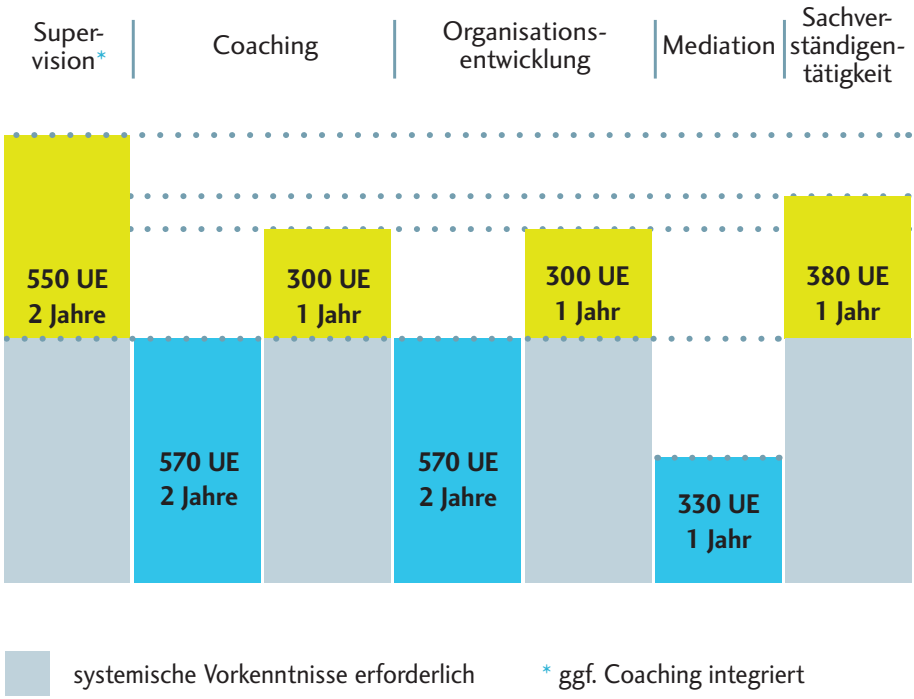
Grundständige Weiterbildungen richten sich an Teilnehmende ohne besondere systemische Kenntnisse; Aufbauweiterbildungen an Teilnehmende, die bereits eine systemische Weiterbildung abgeschlossen haben. Unter dem Punkt „Eingangsvoraussetzungen" der jeweiligen Weiterbildungsrichtlinie finden Sie die Voraussetzungen für die Teilnahme an einer DGSF-Weiterbildung.



Abkürzungen: UE = Unterrichtseinheiten, KiJu = Systemische Kinder- und Jugendlichentherapie, MFT = Multifamilientherapie

An Absolvent*innen anerkannter Weiterbildungen vergibt die DGSF auf Antrag folgende Zertifikate:

- Systemische*r Berater*in (DGSF)
- Systemische*r Therapeut*in/Familientherapeut*in (DGSF)
- Systemische*r Kinder- und Jugendlichentherapeut*in (DGSF)
- Multifamilientherapeut*in (DGSF)
- Systemische*r Paartherapeut*in und -berater*in (DGSF)
- Systemische*r Supervisor*in (DGSF)
- Systemische*r Coach (DGSF)
- Systemische*r Organisationsentwickler*in (DGSF)
- Systemische*r Mediator*in (DGSF)
- Systemische*r Sachverständige*r im Familien- und Kindschaftsrecht (DGSF)



Richtlinien für die Zertifizierung der Weiterbildung „Systemische Beratung (DGSF)“

Diese Richtlinien legen fest, unter welchen Bedingungen der Weiterbildungsgang eines Institutes anerkannt und beim Abschluss einer entsprechenden Weiterbildung das Zertifikat „Systemische Beratung (DGSF)“ vergeben wird.

Institutionelle Voraussetzungen

1. Der Weiterbildungsgang ist curricular aufgebaut. Das Curriculum sollte einen Quereinstieg ermöglichen. Die Institute stellen vor der Weiterbildung die berufliche Qualifikation, Praxiserfahrung und Möglichkeit zur Umsetzung systemischer Vorgehensweisen der Weiterbildungsinteressierten fest.
2. Die Regeldauer des Weiterbildungsganges beträgt mind. zwei Jahre mit einer Mindestanzahl von 570 Unterrichtseinheiten (1 UE = mind. 45 Min.), wobei die Bereiche Theorievermittlung mit praktischen Übungen, Supervision und Intervision sowie Beratungspraxis in einem ausgewogenen Verhältnis zueinander stehen. Ein Weiterbildungstag kann mit höchstens 10 Unterrichtseinheiten berechnet werden.
3. Die verantwortliche Leitung eines Weiterbildungsganges besteht aus bis zu zwei „Lehrenden für Systemische Beratung (DGSF)“. Die verantwortliche Leitung muss mind. 60 Prozent der Seminare selbst durchführen. In die Weiterbildung müssen darüber hinaus mind. zwei weitere Lehrende für Beratung oder Supervisor*innen mit abgeschlossener systemischer/familientherapeutischer Weiterbildung integriert sein.
4. Alle Weiterbildungsbestandteile, insbesondere die Supervisionen und die Selbsterfahrung, sind innerhalb der Weiterbildung und unter Verantwortung des Instituts zu leisten. Das Institut hat zu gewährleisten, dass die Leistung aller beteiligten Lehrenden und Supervisor*innen den Richtlinien der DGSF entsprechen. Die Gesamtkosten der Weiterbildung müssen in der Ausschreibung genannt sein.
5. Die Weiterbildung wird durch das Institut kontinuierlich und angemessen evaluiert.
6. Das antragstellende Institut ist Mitglied der DGSF. Die Anerkennung gilt nur für die Dauer der Mitgliedschaft, längstens jedoch für 5 Jahre, d.h. für Weiterbildungen, die innerhalb dieses Zeitraumes beginnen. Das Institut gewährleistet, dass diese Weiterbildungen entsprechend den Richtlinien der DGSF angeboten und durchgeführt werden. Die erneute Anerkennung des Weiterbildungsganges ist an die Akkreditierung des Instituts gemäß Akkreditierungsrichtlinien der DGSF gebunden.
7. Es gelten die Grundvoraussetzungen für Anerkennungen durch die DGSF (Anlage zu den Weiterbildungsrichtlinien).

Eingangsvoraussetzungen

1.

A) **Hochschulabschluss***
   - **und** psychosoziale Praxiserfahrungen

oder

B) ein qualifizierter **Berufsabschluss im psychosozialen Bereich** (mind. 3-jährige Berufsausbildung)
   oder
   ein qualifizierter **Berufsabschluss** (mind. 3-jährige Berufsausbildung)
   - **und** mind. 3-jährige Berufstätigkeit im psychosozialen oder beraterischen Feld

   oder
   ein qualifizierter **Berufsabschluss** (mind. 2-jährige Berufsausbildung)
   - **und** mind. 3-jährige Berufstätigkeit im psychosozialen oder beraterischen Feld
   - **und** Abschluss einer anderen Weiterbildung im Spannungsfeld von Person, Rolle und Institution, Umfang mind. 100 UE.

2. Möglichkeit zur Umsetzung Systemischer Beratung während der Weiterbildung.

Inhalte der Weiterbildung „Systemische Beratung“

Theorie und Methodik (220 UE)

1. Theoretische Grundlagen systemischer Beratung und unterschiedlicher Klient*innensysteme (Familien, Gruppen, Teams, Institutionen, Organisationen); historische Grundlagen und aktuelle Entwicklungen des systemischen Arbeitens; soziale und gesellschaftliche Rahmenbedingungen.
2. Das Profil von Beratung als psychosoziale Dienstleistung; Verstehen besonderer Klient*innensysteme vor dem Hintergrund neuer Theorien, z. B. mehrfach belastete Familien, Armut, Krankheit, Migration; Motivation, Ziel- und Auftragsklärung für die Beratung/für das Counseling.
3. Systemische Grundhaltungen; Lösungs- und Ressourcenorientierung; Prozessorientierung; Kontextsensibilität; Entwicklung einer professionellen, beraterischen Identität.
4. Kontextanalyse; Auftragsklärung; komplexe Systeme und ihre Vernetzung; Analyse und Dynamik von Institutionen und Organisationen; Veränderung und Krisen in Klient*innensystemen; Qualitätssicherung.
5. Systemische Gesprächsführung und Fragetechniken; Moderationstechniken; Interventionsmöglichkeiten; kreative und darstellende Methoden; interinstitutionelle Kooperation.

Systemische Supervision (100 UE)

1. 100 UE angeleitete fortlaufende begleitende Supervision (als Gruppen- bzw. Einzelsupervision) der systemischen Beratungspraxis.
2. Während der Weiterbildung ist mind. eine Arbeitssitzung (live, per Video oder Audio) in der Weiterbildung oder in der Supervision vorzustellen.

Berufsfeldrelevante Selbsterfahrung/Selbstreflexion (100 UE)

Die Selbsterfahrung umfasst 100 UE und bezieht sich auf die aktuelle Berufs- und Lebenssituation sowie die Herkunftsfamilie.

* *Hochschulabschlüsse sind Bachelor-, Master- und Staatsexamensabschlüsse aller Universitäten, Fachhochschulen und dualen Hochschulen.*

Angewandte Systemische Praxis & Intervision/Peer-Gruppe (150 UE)

1. 80 UE Intervision werden von den Weiterbildungsteilnehmenden in Kleingruppen selbst durchgeführt.
2. Der/die Weiterbildungsteilnehmende führt (bis max. zwei Jahre nach Beendigung der Weiterbildung) mindestens 70 Beratungsstunden unter begleitender Supervision durch.
3. Die während des Weiterbildungsganges durchgeführten systemischen Beratungen werden unter Berücksichtigung der geltenden Datenschutzbestimmungen dokumentiert (Protokollierung des für die jeweilige Sitzung zentralen Prozesses und der Interventionen).
4. Der/die Teilnehmende weist drei ausführlich dokumentierte abgeschlossene Beratungsprozesse (Fallberichte) nach, von denen ein Prozess mind. 5 Sitzungen umfasst.

Abschluss

Der Abschluss der Weiterbildung erfolgt durch eine schriftliche Abschlussarbeit und/oder ein Abschlusskolloquium.

Zertifikat

Absolvent*innen anerkannter Weiterbildungen erhalten auf Antrag und bei Erfüllung aller Bedingungen ein Zertifikat. DGSF-Zertifikate werden nur an Personen verliehen, die sich auf die Ethik-Richtlinien der DGSF verpflichten. Das von der DGSF verliehene Zertifikat lautet:

> „*Vor-/Nachname* hat eine den Richtlinien der Deutschen Gesellschaft für Systemische Therapie, Beratung und Familientherapie (DGSF) entsprechende Weiterbildung in Systemischer Beratung abgeschlossen und ist anerkannt als ›Systemische*r Berater*in (DGSF)‹.“

Diese DGSF-zertifizierte Weiterbildung entspricht den Essentials einer Weiterbildung für Beratung/Counseling der „DGfB – Deutsche Gesellschaft für Beratung e. V./German Association for Counseling“ vom 30. Oktober 2009.
Einzelanerkennungen werden nur noch an Absolvent*innen anerkannter Weiterbildungen vergeben. Davon unberührt bleibt die Möglichkeit für Absolvent*innen nicht anerkannter Weiterbildungen, über den Quereinstieg in einen Weiterbildungsgang eines Institutes mit anerkannter Weiterbildung die notwendigen Voraussetzungen für die Anerkennung zu erlangen.

Ausnahmeregelung

Bei Nichterfüllung einzelner Kriterien sind in begründeten Einzelfällen Ausnahmen möglich. Ausnahmeregelungen sollen vor Beginn der Weiterbildung beim Fort- und Weiterbildungsausschuss der DGSF beantragt werden.

Übergangsregelung

Die neuen Richtlinien treten nach Beschluss durch die Mitgliederversammlung in Kraft. Weiterbildungen, die bereits nach den DGSF-Weiterbildungsrichtlinien „Systemische Beratung“

anerkannt sind und die bis zum 30. September 2020 beginnen, behalten die Anerkennung nach den bisherigen Regelungen.

Beschlossen von der DGSF-Mitgliederversammlung am 23. September 2015 in Magdeburg.

Änderung bei den Bestimmungen zur Erlangung des Zertifikates durch Beschluss der Mitgliederversammlung am 21. September 2016 in Frankfurt.

Richtlinien für die Zertifizierung der Weiterbildung „Systemische Therapie und Beratung (DGSF)“

Diese Richtlinien legen fest, unter welchen Bedingungen der Weiterbildungsgang eines Institutes anerkannt und beim Abschluss einer entsprechenden Weiterbildung das Zertifikat „Systemische Therapie und Beratung (DGSF)“ vergeben wird.

Institutionelle Voraussetzungen

1. Der Weiterbildungsgang ist curricular aufgebaut. Das Curriculum sollte einen Quereinstieg ermöglichen.
2. Die Regeldauer des Weiterbildungsganges beträgt 3 Jahre mit einer Mindestanzahl von 900 Unterrichtseinheiten (1 UE = mind. 45 Min.), wobei die Bereiche Theorievermittlung mit praktischen Übungen, Supervision und Intervision sowie therapeutische/Beratungs-Praxis in einem ausgewogenen Verhältnis zueinander stehen. Ein Weiterbildungstag kann mit höchstens 10 Unterrichtseinheiten berechnet werden.
3. Die verantwortliche Leitung eines Weiterbildungsganges besteht aus bis zu zwei „Lehrenden für Systemische Therapie und Beratung (DGSF)“. Die verantwortliche Leitung muss mind. 60 Prozent der Seminare selbst durchführen. In die Weiterbildung müssen darüber hinaus mindestens zwei weitere Lehrende oder Supervisor*innen mit abgeschlossener systemischer/familientherapeutischer Weiterbildung integriert sein.
4. Alle Weiterbildungsbestandteile, insbesondere die Supervisionen und die Selbsterfahrung, sind innerhalb der Weiterbildung und unter Verantwortung des Instituts zu leisten. Das Institut hat zu gewährleisten, dass die Leistung aller beteiligten Lehrenden und Supervisor*innen den Richtlinien der DGSF entsprechen. Die Gesamtkosten der Weiterbildung müssen in der Ausschreibung genannt sein.
5. Die Weiterbildung wird durch das Institut kontinuierlich und angemessen evaluiert.
6. Das antragstellende Institut ist Mitglied der DGSF. Die Anerkennung gilt nur für die Dauer der Mitgliedschaft, längstens jedoch für 5 Jahre, d.h. für Weiterbildungen, die innerhalb dieses Zeitraumes beginnen. Das Institut gewährleistet, dass diese Weiterbildungen entsprechend den Richtlinien der DGSF angeboten und durchgeführt werden. Die erneute Anerkennung des Weiterbildungsganges ist an die Akkreditierung des Instituts gemäß Akkreditierungsrichtlinien der DGSF gebunden.
7. Es gelten die Grundvoraussetzungen für Anerkennungen durch die DGSF (Anlage zu den Weiterbildungsrichtlinien).

Eingangsvoraussetzungen

1.
A) **Hochschulabschluss mit sozial-/humanwissenschaftlicher Ausrichtung***
   - **und** psychosoziale Praxiserfahrungen

oder

B) ein qualifizierter **Berufsabschluss im psychosozialen Bereich** (mind. 3-jährige Berufsausbildung)
   - **und** Berufstätigkeit im pädagogischen, medizinischen oder psychosozialen Bereich.

2. Möglichkeit zur Umsetzung Systemischer Therapie/Familientherapie und/oder Systemischer Beratung während der Weiterbildung.

Inhalte der Weiterbildung „Systemische Therapie und Beratung“

Theorie und Methodik (300 UE)

Theorie und Methodik werden in praxisnahen Übungsprozessen vermittelt und behandelt.

1. Systemisches Basiswissen: Wissenschaftstheoretische und epistemologische Positionen, Grundlagen, aktuelle Entwicklungen, familientherapeutische/systemische Schulen und Schnittstellen zu anderen relevanten therapeutischen und beraterischen Richtungen, Geschichte der Familientherapie/Systemischen Therapie, Einbeziehung von gesellschaftlichen und institutionellen Kontexten.
2. Systemische Diagnostik: Systemische Modelle für die Beschreibung und Erklärung psychischer, psychosomatischer und körperlicher Symptome, von Konflikten und Problemen, von kommunikativen Mustern, Beziehungsstrukturen, Verarbeitungs- und Bewältigungsformen sowie für die Diagnostik von Ressourcen und Lösungskompetenzen.
3. Therapeutischer bzw. Beratungs-Kontrakt: Therapeutische/beraterische Haltung, Indikations- und Kontextklärung, Aufbau, Entwicklung, Beendigung einer therapeutischen/Beratungs-Beziehung, Kooperation mit Klient*innen, sowie Anerkennung und Förderung der systemeigenen Ressourcen, Reflexion der Rolle als Therapeut*in/Berater*in und des Arbeitskontextes.
4. Systemische Methodik: Vermittlung und Training systemischer Interventionen und Techniken, auch bezogen auf unterschiedliche Settings, Kontexte und Arbeitsfelder sowie auf Planung, Durchführung und Evaluation.

Systemische Supervision (150 UE)

1. 150 UE angeleitete fortlaufende begleitende Supervision (als Gruppen- bzw. Einzelsupervision) der systemischen/familientherapeutischen/Beratungs-Praxis.
2. Während der Weiterbildung sind zwei Arbeitssitzungen (live, per Video oder Audio) in der Weiterbildung oder in der Supervision vorzustellen.

* *Hochschulabschlüsse sind Bachelor-, Master- und Staatsexamensabschlüsse aller Universitäten, Fachhochschulen und dualen Hochschulen.*

Selbsterfahrung (150 UE)
Die Selbsterfahrung umfasst 150 UE und bezieht sich auf die Herkunftsfamilie sowie die aktuelle Lebens- und Berufssituation.

Therapeutische Praxis/Beratungspraxis (200 UE)
1. Der/die Weiterbildungsteilnehmende führt (bis spätestens zwei Jahre nach dessen Beendigung) mindestens 200 Beratungs- bzw. Therapiestunden unter begleitender Supervision durch.
2. Die während des Weiterbildungsganges durchgeführten Familientherapien/systemischen Therapien und Beratungen werden unter Berücksichtigung der geltenden Datenschutzbestimmungen dokumentiert (Protokollierung des für die jeweilige Sitzung zentralen Prozesses und der Interventionen).
3. Der/die Teilnehmende weist vier ausführlich dokumentierte abgeschlossene therapeutische und Beratungs-Prozesse nach, von denen einer mind. 10 Sitzungen umfasst.

Intervision/Peer-Gruppe (100 UE)
100 UE Intervision werden von den Weiterbildungsteilnehmenden in Kleingruppen selbst durchgeführt.

Abschluss

Der Abschluss des dreijährigen Weiterbildungsganges erfolgt durch eine schriftliche Abschlussarbeit und/oder ein Abschlusskolloquium.

Zertifikat

Absolvent*innen anerkannter Weiterbildungen erhalten auf Antrag und bei Erfüllung aller Bedingungen ein Zertifikat. DGSF-Zertifikate werden nur an Personen verliehen, die sich auf die Ethik-Richtlinien der DGSF verpflichten. Das von der DGSF verliehene Zertifikat lautet:

> „*Vor-/Nachname* hat eine den Richtlinien der Deutschen Gesellschaft für Systemische Therapie, Beratung und Familientherapie (DGSF) entsprechende Weiterbildung in Systemischer Therapie und Beratung abgeschlossen und ist anerkannt als ›Systemische*r Therapeut*in/ Familientherapeut*in (DGSF)‹.“

Einzelanerkennungen werden nur noch an Absolvent*innen anerkannter Weiterbildungen vergeben. Davon unberührt bleibt die Möglichkeit für Absolvent*innen nicht anerkannter Weiterbildungen, über den Quereinstieg in einen Weiterbildungsgang eines Institutes mit anerkannter Weiterbildung die notwendigen Voraussetzungen für die Anerkennung zu erlangen.

Ausnahmeregelung

Bei Nichterfüllung einzelner Kriterien sind in begründeten Einzelfällen Ausnahmen möglich. Ausnahmeregelungen sollen vor Beginn der Weiterbildung mit dem Fort- und Weiterbildungsausschuss der DGSF abgestimmt werden.

Übergangsregelung

Die neuen Richtlinien treten nach Beschluss durch die Mitgliederversammlung in Kraft. Weiterbildungen, die bereits nach den Standards von DFS oder DAF anerkannt sind und die bis zum 30. Juni 2004 beginnen, behalten die Anerkennung nach den bisherigen Regelungen.

Beschlossen von der DGSF-Mitgliederversammlung am 3. Oktober 2002 in Freiburg.

Änderungen bei den institutionellen Voraussetzungen und den Bestimmungen zur Erlangung des Zertifikates durch Beschluss der Mitgliederversammlung am 6. Oktober 2005 in Oldenburg; Änderungen bei den institutionellen Voraussetzungen durch Beschlüsse der Mitgliederversammlungen am 11. September 2008 in Essen, am 11. September 2009 in Potsdam und am 14. September 2011 in Bremen.

Änderung der Eingangsvoraussetzungen durch Beschlüsse der Mitgliederversammlungen am 6. Oktober 2014 in Friedrichshafen, am 23. September 2015 in Magdeburg und am 14. September 2022 in Dresden.

Änderung bei den Bestimmungen zur Erlangung des Zertifikates durch Beschluss der Mitgliederversammlung am 21. September 2016 in Frankfurt.

Richtlinien für die Zertifizierung der Weiterbildung „Systemische Therapie (DGSF)“ als Aufbauweiterbildung

Diese Richtlinien legen fest, unter welchen Bedingungen der Weiterbildungsgang eines Institutes anerkannt und beim Abschluss einer entsprechenden Weiterbildung das Zertifikat „Systemische Therapie (DGSF)“ vergeben wird.

Institutionelle Voraussetzungen

1. Der Weiterbildungsgang ist curricular aufgebaut. Der Weiterbildungsgang „Systemische Therapie“ ist in dieser Form ein Aufbauweiterbildungsgang.
2. Die Regeldauer des Weiterbildungsganges beträgt mind. 1 Jahr mit einer Mindestanzahl von 380 Unterrichtseinheiten (1 UE = mind. 45 Min.), wobei die Bereiche Theorievermittlung mit praktischen Übungen, Supervision und Intervision sowie therapeutische/Beratungs-Praxis in einem ausgewogenen Verhältnis zueinander stehen. Ein Weiterbildungstag kann mit höchstens 10 Unterrichtseinheiten berechnet werden.
3. Die verantwortliche Leitung eines Weiterbildungsganges besteht aus bis zu zwei „Lehrenden für Systemische Therapie und Beratung (DGSF)“. Die verantwortliche Leitung muss mind. 60 Prozent der Seminare selbst durchführen. In die Weiterbildung müssen darüber hinaus mindestens zwei weitere Lehrende oder Supervisor*innen mit abgeschlossener systemischer/familientherapeutischer Weiterbildung integriert sein.
4. Alle Weiterbildungsbestandteile, insbesondere die Supervisionen und die Selbsterfahrung, sind innerhalb der Weiterbildung und unter Verantwortung des Instituts zu leisten. Das Institut hat zu gewährleisten, dass die Leistung aller beteiligten Lehrenden und Supervisor*innen den Richtlinien der DGSF entsprechen. Die Gesamtkosten der Weiterbildung müssen in der Ausschreibung genannt sein.
5. Die Weiterbildung wird durch das Institut kontinuierlich und angemessen evaluiert.
6. Das antragstellende Institut ist Mitglied der DGSF. Die Anerkennung gilt nur für die Dauer der Mitgliedschaft, längstens jedoch für 5 Jahre, d. h. für Weiterbildungen, die innerhalb dieses Zeitraumes beginnen. Das Institut gewährleistet, dass diese Weiterbildungen entsprechend den Richtlinien der DGSF angeboten und durchgeführt werden. Die Anerkennung des Weiterbildungsganges ist an die Akkreditierung des Instituts gemäß Akkreditierungsrichtlinien der DGSF gebunden.
7. Es gelten die Grundvoraussetzungen für Anerkennungen durch die DGSF (Anlage zu den Weiterbildungsrichtlinien).

Eingangsvoraussetzungen

1.

A) **Hochschulabschluss mit sozial-/humanwissenschaftlicher Ausrichtung***
   - **und** psychosoziale Praxiserfahrungen
   - **und** erfolgreicher Abschluss einer DGSF-anerkannten Weiterbildung „Systemische Beratung“ oder „Systemisches Coaching“ als Grundweiterbildung

oder

B) ein qualifizierter **Berufsabschluss im psychosozialen Bereich** (mind. 3-jährige Berufsausbildung)
   - **und** Berufstätigkeit im pädagogischen, medizinischen oder psychosozialen Bereich
   - **und** erfolgreicher Abschluss einer DGSF-anerkannten Weiterbildung „Systemische Beratung“ oder „Systemisches Coaching“ als Grundweiterbildung.

2. Möglichkeit zur Umsetzung Systemischer Therapie/Familientherapie und/oder Systemischer Beratung während der Weiterbildung.

Inhalte der Weiterbildung „Systemische Therapie“

Theorie und Methodik (100 UE)

Theorie und Methodik werden in praxisnahen Übungsprozessen vermittelt und behandelt.

1. Systemische Diagnostik: Systemische Modelle für die Beschreibung und Erklärung psychischer, psychosomatischer und körperlicher Symptome, von Konflikten und Problemen, von kommunikativen Mustern, Beziehungsstrukturen, Verarbeitungs- und Bewältigungsformen sowie für die Diagnostik von Ressourcen und Lösungskompetenzen.
2. Therapeutischer bzw. Beratungs-Kontrakt: Therapeutische/beraterische Haltung, Indikations- und Kontextklärung, Aufbau, Entwicklung, Beendigung einer therapeutischen/Beratungs-Beziehung, Kooperation mit Klient*innen sowie Anerkennung und Förderung der systemeigenen Ressourcen, Reflexion der Rolle als Therapeut*in/Berater*in und des Arbeitskontextes.
3. Systemische Methodik: Vermittlung und Training systemischer Interventionen und Techniken, auch bezogen auf unterschiedliche Settings, Kontexte und Arbeitsfelder sowie auf Planung, Durchführung und Evaluation.

Systemische Supervision (50 UE)

1. 50 UE angeleitete fortlaufende begleitende Supervision (als Gruppen- bzw. Einzelsupervision) der systemischen/familientherapeutischen/Beratungs-Praxis.
2. Während der Weiterbildung ist eine Arbeitssitzung (live, per Video oder Audio) in der Weiterbildung oder in der Supervision vorzustellen.

Selbsterfahrung (50 UE)

Die Selbsterfahrung umfasst 50 UE und bezieht sich auf die Herkunftsfamilie sowie die aktuelle Lebens- und Berufssituation.

* *Hochschulabschlüsse sind Bachelor-, Master- und Staatsexamensabschlüsse aller Universitäten, Fachhochschulen und dualen Hochschulen.*

Therapeutische Praxis/Beratungspraxis (130 UE)

1. Der/die Weiterbildungsteilnehmende führt (bis max. zwei Jahre nach Beendigung der Weiterbildung) mindestens 130 Beratungs- bzw. Therapiestunden unter begleitender Supervision durch.
2. Die während des Weiterbildungsganges durchgeführten Familientherapien/systemischen Therapien und Beratungen werden unter Berücksichtigung der geltenden Datenschutzbestimmungen dokumentiert (Protokollierung des für die jeweilige Sitzung zentralen Prozesses und der Interventionen).
3. Der/die Teilnehmende weist einen ausführlich dokumentierten abgeschlossenen therapeutischen Prozess (Fallbericht) nach, der mind. 10 Sitzungen umfasst.

Intervision/Peer-Gruppe (50 UE)

50 UE Intervision werden von den Weiterbildungsteilnehmenden in Kleingruppen selbst durchgeführt.

Abschluss

Der Abschluss des mindestens einjährigen Aufbauweiterbildungsganges erfolgt durch eine schriftliche Abschlussarbeit und/oder ein Abschlusskolloquium.

Zertifikat

Absolvent*innen anerkannter Weiterbildungen erhalten auf Antrag und bei Erfüllung aller Bedingungen ein Zertifikat. DGSF-Zertifikate werden nur an Personen verliehen, die sich auf die Ethik-Richtlinien der DGSF verpflichten. Das von der DGSF verliehene Zertifikat lautet:

> „*Vor-/Nachname* hat eine den Richtlinien der Deutschen Gesellschaft für Systemische Therapie, Beratung und Familientherapie (DGSF) entsprechende Weiterbildung in Systemischer Therapie abgeschlossen und ist anerkannt als ›Systemische*r Therapeut*in/ Familientherapeut*in (DGSF)‹.“

Einzelanerkennungen werden nur noch an Absolvent*innen anerkannter Weiterbildungen vergeben.

Ausnahmeregelung

Bei Nichterfüllung einzelner Kriterien sind in begründeten Einzelfällen Ausnahmen möglich. Ausnahmeregelungen sollen vor Beginn der Weiterbildung mit dem Fort- und Weiterbildungsausschuss der DGSF abgestimmt werden.

Beschlossen von der DGSF-Mitgliederversammlung am 21. September 2016 in Frankfurt. Änderung der Eingangsvoraussetzungen durch Beschluss der Mitgliederversammlung am 14. September 2022 in Dresden.

Richtlinien für die Zertifizierung der Weiterbildung „Systemische Kinder- und Jugendlichentherapie (DGSF)“

Diese Richtlinien legen fest, unter welchen Bedingungen der Weiterbildungsgang eines Institutes anerkannt und beim Abschluss einer entsprechenden Weiterbildung das Zertifikat „Systemische Kinder- und Jugendlichentherapie (DGSF)“ vergeben wird.

Institutionelle Voraussetzungen

1. Der Weiterbildungsgang „Systemische Kinder- und Jugendlichentherapie“ ist ein Aufbauweiterbildungsgang. Er ist curricular konzipiert.
2. Die Regeldauer des Weiterbildungsganges beträgt ein Jahr mit einer Mindestanzahl von 380 Unterrichtseinheiten (1 UE = mind. 45 Min.), wobei die Bereiche Theorievermittlung mit praktischen Übungen, Supervision und Intervision sowie therapeutische Praxis in einem ausgewogenen Verhältnis zueinander stehen. Ein Weiterbildungstag kann mit höchstens 10 Unterrichtseinheiten berechnet werden.
3. Die verantwortliche Leitung eines Weiterbildungsganges besteht aus bis zu zwei „Lehrenden für Systemische Kinder- und Jugendlichentherapie (DGSF)“. Die verantwortliche Leitung muss mind. 60 Prozent der Seminare selbst durchführen. In die Weiterbildung muss darüber hinaus ein*e weitere*r Lehrtherapeut*in oder Supervisor*in mit abgeschlossener systemischer/familientherapeutischer Weiterbildung integriert sein.
4. Alle Weiterbildungsbestandteile, insbesondere die Supervisionen, sind innerhalb der Weiterbildung und unter Verantwortung des Instituts zu leisten. Das Institut hat zu gewährleisten, dass die Leistung aller beteiligten Lehrenden und Supervisor*innen den Richtlinien der DGSF entsprechen. Die Gesamtkosten der Weiterbildung müssen in der Ausschreibung genannt sein.
5. Die Weiterbildung wird durch das Institut kontinuierlich und angemessen evaluiert.
6. Das antragstellende Institut ist Mitglied der DGSF. Die Anerkennung gilt nur für die Dauer der Mitgliedschaft, längstens jedoch für 5 Jahre, d.h. für Weiterbildungen, die innerhalb dieses Zeitraumes beginnen. Das Institut gewährleistet, dass diese Weiterbildungen entsprechend den Richtlinien der DGSF angeboten und durchgeführt werden. Die erneute Anerkennung des Weiterbildungsganges ist an die Akkreditierung des Instituts gemäß Akkreditierungsrichtlinien der DGSF gebunden.
7. Es gelten die Grundvoraussetzungen für Anerkennungen durch die DGSF (Anlage zu den Weiterbildungsrichtlinien).

Eingangsvoraussetzungen

1.

A) **Hochschulabschluss mit sozial-/humanwissenschaftlicher Ausrichtung***
   - **und** psychosoziale Praxiserfahrungen
   - **und** Abschluss einer DGSF-/SG-anerkannten Weiterbildung „Systemische Beratung oder Therapie“

   oder

   Hochschulabschluss mit sozial-/humanwissenschaftlicher Ausrichtung*
   - **und** psychosoziale Praxiserfahrungen
   - **und** Abschluss einer anderen curricular aufgebauten Weiterbildung im Spannungsfeld von Person, Rolle und Institution, Umfang mind. 300 UE von Dozierenden angeleitete Präsenzstunden, als auch eine systemische, curricular aufgebaute Fortbildung mit einem Umfang von mind. 120 UE von Dozierenden angeleiteten Präsenzstunden

oder

B) ein qualifizierter **Berufsabschluss im psychosozialen Bereich** (mind. 3-jährige Berufsausbildung)
   - **und** Abschluss einer DGSF-/SG-anerkannten Weiterbildung „Systemische Beratung oder Therapie“

   oder

   ein qualifizierter **Berufsabschluss im psychosozialen Bereich** (mind. 3-jährige Berufsausbildung)
   - **und** Abschluss einer anderen curricular aufgebauten Weiterbildung im Spannungsfeld von Person, Rolle und Institution, Umfang mind. 300 UE von Dozierenden angeleitete Präsenzstunden, als auch eine systemische, curricular aufgebaute Fortbildung mit einem Umfang von mind. 120 UE von Dozierenden angeleiteten Präsenzstunden.

2. Möglichkeit zur Umsetzung Systemischer Kinder- und Jugendlichentherapie/Familientherapie während der Weiterbildung.

Inhalte der Weiterbildung „Systemische Kinder- und Jugendlichentherapie“

Theorie und Methodik (100 UE)
Theorie und Methodik werden in praxisnahen Übungsprozessen vermittelt und behandelt. Dazu gehören:

1. Entwicklungspsychologische und entwicklungspsychopathologische Besonderheiten des Kindes- und Jugendalters und deren Bedeutung für den therapeutischen Zugang und die therapeutische Arbeit mit Kindern und Jugendlichen.
2. Systemdiagnostik unter Berücksichtigung der Abhängigkeit von Kindern und Jugendlichen von ihren komplexen Bezugssystemen; Ressourcendiagnostik; Auswahl und Handhabung von Settingvarianten.
3. Ethische Aspekte (Rechte des Kindes oder Jugendlichen; Auftragsdiskrepanzen zwischen Kindern und Eltern; Problematik des informed consent bei Kindern).

* *Hochschulabschlüsse sind Bachelor-, Master- und Staatsexamensabschlüsse aller Universitäten, Fachhochschulen und dualen Hochschulen.*

4. Zugangsformen und Therapiemethoden in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen, die die Besonderheiten ihres Entwicklungsstandes, ihrer altersspezifischen Probleme und ihrer Kommunikationsformen besonders berücksichtigen. Spezielle Vorgehensweisen bei spezifischen Störungen und kontextuellen Konstellationen.
5. Besonderheiten der stationären Therapie in Heim und Klinik.

Systemische Supervision (50 UE)

1. 50 UE angeleitete fortlaufende begleitende Supervision (als Gruppen- bzw. Einzelsupervision) der systemtherapeutischen Arbeit mit Kindern und Jugendlichen.
2. Während der Weiterbildung ist eine Arbeitssitzung (live, per Video oder Audio) in der Weiterbildung oder in der Supervision vorzustellen.

Selbsterfahrung (50 UE)

Die Selbsterfahrung umfasst 50 UE und bezieht sich auf die aktuelle Berufs- und Lebenssituation sowie die Herkunftsfamilie.

Therapeutische Praxis/Beratungspraxis (130 UE)

1. Der/die Weiterbildungsteilnehmende führt (bis spätestens zwei Jahre nach dessen Beendigung) mindestens 130 Beratungs- bzw. Therapiestunden unter begleitender Supervision durch.
2. Die während des Weiterbildungsganges durchgeführten Familientherapien/systemischen Therapien und Beratungen werden unter Berücksichtigung der geltenden Datenschutzbestimmungen dokumentiert (Protokollierung des für die jeweilige Sitzung zentralen Prozesses und der Interventionen).
3. Der/die Teilnehmende weist zwei ausführlich dokumentierte abgeschlossene therapeutische und Beratungs-Prozesse nach, von denen einer mind. 10 Sitzungen umfasst.

Intervision/Peer-Gruppe (50 UE)

50 UE Intervision werden von den Weiterbildungsteilnehmenden in Kleingruppen selbst durchgeführt.

Abschluss

Der Abschluss des einjährigen Weiterbildungsganges erfolgt durch eine schriftliche Abschlussarbeit und/oder ein Abschlusskolloquium.

Zertifikat

Absolvent*innen anerkannter Weiterbildungen erhalten auf Antrag und bei Erfüllung aller Bedingungen ein Zertifikat. DGSF-Zertifikate werden nur an Personen verliehen, die sich auf die Ethik-Richtlinien der DGSF verpflichten. Das von der DGSF verliehene Zertifikat lautet:

„*Vor-/Nachname* hat eine den Richtlinien der Deutschen Gesellschaft für Systemische Therapie, Beratung und Familientherapie entsprechende Aufbauweiterbildung in Systemischer Therapie mit Kindern und Jugendlichen (DGSF) abgeschlossen und ist anerkannt als ›Systemische*r Kinder- und Jugendlichentherapeut*in (DGSF)‹.“

Ausnahmeregelung

Bei Nichterfüllung einzelner Kriterien sind in begründeten Einzelfällen Ausnahmen möglich. Ausnahmeregelungen sollen vor Beginn der Weiterbildung mit dem Fort- und Weiterbildungsausschuss der DGSF abgestimmt werden.

Übergangsregelung

Die neuen Richtlinien treten nach Beschluss durch die Mitgliederversammlung in Kraft.

Beschlossen von der DGSF-Mitgliederversammlung am 6. Oktober 2005 in Oldenburg.

Änderungen bei den Eingangsvoraussetzungen und bei den Inhalten der Weiterbildung (Selbsterfahrung) durch Beschluss der Mitgliederversammlung am 11. Oktober 2007 in Neu-Ulm; Änderungen bei den institutionellen Voraussetzungen durch Beschlüsse der Mitgliederversammlungen am 11. September 2008 in Essen, am 11. September 2009 in Potsdam und am 14. September 2011 in Bremen.

Änderung der Eingangsvoraussetzungen durch Beschluss der Mitgliederversammlung am 6. Oktober 2014 in Friedrichshafen.

Änderungen bei den Bestimmungen zur Erlangung des Zertifikates durch Beschluss der Mitgliederversammlung am 21. September 2016 in Frankfurt.

Änderungen bei den institutionellen Voraussetzungen, der Eingangsvoraussetzungen, im Passus „Selbsterfahrung“ sowie „Therapeutische Praxis / Beratungspraxis“ durch Beschluss der Mitgliederversammlung am 11. Oktober 2017 in München.

Richtlinien für die Zertifizierung der Weiterbildung „MFT – Multifamilientherapie (DGSF)“

Diese Richtlinien legen fest, unter welchen Bedingungen der Weiterbildungsgang eines Institutes anerkannt und beim Abschluss einer entsprechenden Weiterbildung das Zertifikat „MFT – Multifamilientherapie (DGSF)“ vergeben wird.

Institutionelle Voraussetzungen

1. Der Weiterbildungsgang „MFT – Multifamilientherapie“ ist ein Aufbauweiterbildungsgang. Er ist curricular konzipiert.
2. Die Regeldauer des Aufbauweiterbildungsganges beträgt ein Jahr mit einer Mindestanzahl von 380 Unterrichtseinheiten (1 UE = mind. 45 Min.), wobei die Bereiche Theorievermittlung mit praktischen Übungen, Supervision, Hospitation sowie MFT-Praxis in einem ausgewogenen Verhältnis zueinander stehen. Ein Weiterbildungstag kann mit höchstens 10 Unterrichtseinheiten berechnet werden.
3. Die verantwortliche Leitung der MFT-Aufbauweiterbildung besteht aus bis zu zwei „Lehrenden für Multifamilientherapie (DGSF)“ oder „Lehrenden für Systemische Therapie und Beratung (DGSF)“ bzw. „Lehrenden für Systemische Kinder- und Jugendlichentherapie (DGSF)“ mit mind. 5-jähriger MFT-Praxis mit mind. 200 UE MFT-Tätigkeit. Die verantwortliche Leitung muss mind. 60 Prozent der Seminare selbst durchführen.
4. Alle Weiterbildungsbestandteile sind innerhalb der Weiterbildung und unter Verantwortung des Instituts zu leisten. Das Institut hat zu gewährleisten, dass die Leistung aller beteiligten Lehrenden und Supervisor*innen den Richtlinien der DGSF entsprechen. Die Gesamtkosten der Weiterbildung müssen in der Ausschreibung genannt sein.
5. Die Weiterbildung wird durch das Institut kontinuierlich und angemessen evaluiert.
6. Das antragstellende Institut ist Mitglied der DGSF. Die Anerkennung gilt nur für die Dauer der Mitgliedschaft, längstens jedoch für 5 Jahre, d.h. für Weiterbildungen, die innerhalb dieses Zeitraumes beginnen. Das Institut gewährleistet, dass diese Weiterbildungen entsprechend den Richtlinien der DGSF angeboten und durchgeführt werden. Die erneute Anerkennung des Weiterbildungsganges ist an die Akkreditierung des Instituts gemäß Akkreditierungsrichtlinien der DGSF gebunden.
7. Es gelten die Grundvoraussetzungen für Anerkennungen durch die DGSF (Anlage zu den Weiterbildungsrichtlinien).

Eingangsvoraussetzungen

1.

A) **Hochschulabschluss mit sozial-/humanwissenschaftlicher Ausrichtung***
   - **und** psychosoziale Praxiserfahrungen
   - **und** Abschluss einer DGSF-/SG-anerkannten Weiterbildung „Systemische Beratung oder Therapie“

   oder

   Hochschulabschluss mit sozial-/humanwissenschaftlicher Ausrichtung*
   - **und** psychosoziale Praxiserfahrungen
   - **und** Abschluss einer anderen curricular aufgebauten Weiterbildung im Spannungsfeld von Person, Rolle und Institution, Umfang mind. 300 UE von Dozierenden angeleitete Präsenzstunden, als auch eine systemische, curricular aufgebaute Fortbildung mit einem Umfang von mind. 120 UE von Dozierenden angeleiteten Präsenzstunden

oder

B) ein qualifizierter **Berufsabschluss im psychosozialen Bereich** (mind. 3-jährige Berufsausbildung)
   - **und** Abschluss einer DGSF-/SG-anerkannten Weiterbildung „Systemische Beratung oder Therapie“

   oder

   ein qualifizierter **Berufsabschluss im psychosozialen Bereich** (mind. 3-jährige Berufsausbildung)
   - **und** Abschluss einer anderen curricular aufgebauten Weiterbildung im Spannungsfeld von Person, Rolle und Institution, Umfang mind. 300 UE von Dozierenden angeleitete Präsenzstunden, als auch eine systemische, curricular aufgebaute Fortbildung mit einem Umfang von mind. 120 UE von Dozierenden angeleiteten Präsenzstunden.

2. Möglichkeit zur Umsetzung von Multifamilientherapie während der Weiterbildung.

Inhalte der Aufbauweiterbildung „MFT – Multifamilientherapie“

Theorie und Methodik (100 UE)
Theorie und Methodik werden in praxisnahen Übungsprozessen vermittelt und behandelt.
Dazu gehören:

1. Historische und theoretische Grundlagen der MFT
2. Spezifische therapeutische Grundhaltung im MFT-Prozess
3. MFT-Settings und die Integration in bestehende Behandlungsformen
4. MFT-Basistechniken
5. Aktuelle MFT-Entwicklungen
6. Besonderheiten, Schwierigkeiten und Vorteile der Arbeit mit mehreren Familien
7. MFT-Phasen und phasenspezifische Therapieziele
8. Indikation – Kontraindikation
9. Anwendungsgebiete der MFT

* *Hochschulabschlüsse sind Bachelor-, Master- und Staatsexamensabschlüsse aller Universitäten, Fachhochschulen und dualen Hochschulen.*

Systemische Supervision (50 UE)

1. 50 UE fortlaufende begleitende Supervision der praktischen MFT-Arbeit. Die Supervision findet als Gruppensupervision statt. Davon können 20 UE in die „Theorie und Methodik“ integriert sein.
2. Während der Weiterbildung ist mindestens ein MFT-Prozess (live oder per Video) in der Supervision vorzustellen.

Selbsterfahrung (50 UE)

Die Selbsterfahrung umfasst 50 UE und bezieht sich auf die aktuelle Berufs- und Lebenssituation der Weiterbildungsteilnehmenden.

MFT-Praxis/Hospitation (130 UE)

1. Der/die Weiterbildungsteilnehmende führt (bis spätestens zwei Jahre nach Beendigung der Theorieblöcke) MFT-Prozesse mit mindestens 100 MFT-Stunden unter begleitender Supervision durch. Die Dauer einer MFT-Sitzung wird mit durchschnittlich drei Zeitstunden veranschlagt. 100 UE MFT-Praxis lassen sich demnach in 75 Zeitstunden und 25 Sitzungen aufschlüsseln.
2. Die während der Weiterbildung durchgeführten MFT-Prozesse werden unter Berücksichtigung der geltenden Datenschutzbestimmungen dokumentiert (Protokollierung der zentralen Prozesse und Interventionen).
3. Der/die Weiterbildungsteilnehmende weist zwei ausführlich dokumentierte, fortlaufende, phasenspezifische MFT-Prozesse nach (Therapieplanung, Zielformulierung, Interventionsplanung und -durchführung), die jeweils mind. acht MFT-Sitzungen bzw. 32 UE umfassen.
4. Die Weiterbildungsteilnehmenden hospitieren zusätzlich mindestens zwei Tage in einer MFT-erfahrenen Einrichtung (20 UE).
5. Auf der Grundlage der Hospitation wird zusätzlich ein Erfahrungsprotokoll mit der Reflexion der zentralen Erfahrungen und Fragen erstellt (10 UE).

Intervision/Peer-Gruppe (50 UE)

50 UE Intervision werden von den Weiterbildungsteilnehmenden in Kleingruppen selbst durchgeführt.

Literaturstudium in eigener Verantwortung der Teilnehmenden

Das Studium von systemischer, systemisch-familientherapeutischer und MFT-spezifischer Grundlagenliteratur ist integraler Bestandteil der Weiterbildung.

Abschluss

Der Abschluss der mindestens einjährigen Aufbauweiterbildung erfolgt durch eine schriftliche Abschlussarbeit und/oder ein Abschlusskolloquium.

Zertifikat

Absolvent*innen anerkannter Weiterbildungen erhalten auf Antrag und bei Erfüllung aller Bedingungen ein Zertifikat. DGSF-Zertifikate werden nur an Personen verliehen, die sich auf die Ethik-Richtlinien der DGSF verpflichten. Das von der DGSF verliehene Zertifikat lautet:

> „*Vor-/Nachname* hat eine den Richtlinien der Deutschen Gesellschaft für Systemische Therapie, Beratung und Familientherapie entsprechende Aufbauweiterbildung in Multifamilientherapie (DGSF) abgeschlossen und ist anerkannt als ›Multifamilientherapeut*in (DGSF)‹.“

Ausnahmeregelung

Bei Nichterfüllung einzelner Kriterien sind in begründeten Einzelfällen Ausnahmen möglich. Ausnahmeregelungen sollen vor Beginn der Weiterbildung mit dem Fort- und Weiterbildungsausschuss der DGSF abgestimmt werden.

Beschlossen von der DGSF-Mitgliederversammlung am 25. September 2013 in Berlin.

Änderung der Eingangsvoraussetzungen durch Beschluss der Mitgliederversammlung am 6. Oktober 2014 in Friedrichshafen.

Änderung bei den Bestimmungen zur Erlangung des Zertifikates durch Beschluss der Mitgliederversammlung am 21. September 2016 in Frankfurt.

Änderungen bei den institutionellen Voraussetzungen, der Eingangsvoraussetzungen, im Passus „Selbsterfahrung“, „MFT-Praxis / Hospitation“ sowie „Intervision / Peer-Gruppe“ durch Beschluss der Mitgliederversammlung am 11. Oktober 2017 in München.

Richtlinien für die Zertifizierung der Weiterbildung „Systemische Paartherapie und -beratung (DGSF)“ als Aufbauweiterbildung

Diese Richtlinien legen fest, unter welchen Bedingungen der Weiterbildungsgang eines Institutes anerkannt und beim Abschluss einer entsprechenden Weiterbildung das Zertifikat „Systemische Paartherapie und -beratung (DGSF)“ vergeben wird.

Institutionelle Voraussetzungen

1. Der Weiterbildungsgang ist ein Aufbauweiterbildungsgang. Der Weiterbildungsgang „Systemische Paartherapie und -beratung“ ist curricular aufgebaut.
2. Die Regeldauer des Weiterbildungsganges beträgt mind. 1 Jahr mit einer Mindestanzahl von 380 Unterrichtseinheiten (1 UE = mind. 45 Min.), wobei die Bereiche Theorievermittlung mit praktischen Übungen, Supervision und Intervision sowie beraterische/therapeutische Praxis in einem ausgewogenen Verhältnis zueinander stehen. Ein Weiterbildungstag kann mit höchstens 10 UE berechnet werden.
3. Die verantwortliche Leitung eines Weiterbildungsganges besteht aus bis zu zwei „Lehrenden für Systemische Paartherapie und -beratung (DGSF)“. Die verantwortliche Leitung muss mind. 60 Prozent der Seminare selbst durchführen. In die Weiterbildung müssen darüber hinaus mindestens ein*e weitere*r Lehrende*r oder Supervisor*in mit abgeschlossener systemischer/familientherapeutischer Weiterbildung integriert sein, die über fundierte Kenntnisse und Erfahrungen in systemischer Paartherapie und -beratung verfügt.
4. Alle Weiterbildungsbestandteile, insbesondere die Supervisionen und die Selbsterfahrung, sind innerhalb der Weiterbildung und unter Verantwortung des Instituts zu leisten. Das Institut hat zu gewährleisten, dass die Leistung aller beteiligten Lehrenden und Supervisor*innen den Richtlinien der DGSF entsprechen. Die Gesamtkosten der Weiterbildung müssen in der Ausschreibung genannt sein.
5. Die Weiterbildung wird durch das Institut kontinuierlich und angemessen evaluiert.
6. Das antragstellende Institut ist Mitglied der DGSF. Die Anerkennung gilt nur für die Dauer der Mitgliedschaft, längstens jedoch für 5 Jahre, d. h. für Weiterbildungen, die innerhalb dieses Zeitraumes beginnen. Das Institut gewährleistet, dass diese Weiterbildungen entsprechend den Richtlinien der DGSF angeboten und durchgeführt werden. Die Anerkennung des Weiterbildungsganges ist an die Akkreditierung des Instituts gemäß Akkreditierungsrichtlinien der DGSF gebunden.
7. Es gelten die Grundvoraussetzungen für Anerkennungen durch die DGSF (Anlage zu den Weiterbildungsrichtlinien).

Eingangsvoraussetzungen

1.

A) **Hochschulabschluss*** **mit sozial-/humanwissenschaftlicher Ausrichtung**
- **und** psychosoziale Praxiserfahrungen
- **und** Abschluss einer DGSF-/SG-anerkannten Weiterbildung „Systemische Beratung / Coaching oder Therapie“

oder

Hochschulabschluss* **mit sozial-/humanwissenschaftlicher Ausrichtung**
- **und** psychosoziale Praxiserfahrungen
- **und** Abschluss einer anderen curricular aufgebauten Weiterbildung im Spannungsfeld von Person, Rolle und Institution, Umfang mind. 300 UE von Dozierenden angeleitete Präsenzstunden, als auch eine systemische, curricular aufgebaute Fortbildung mit einem Umfang von mind. 120 UE von Dozierenden angeleiteten Präsenzstunden

oder

B) ein qualifizierter **Berufsabschluss im psychosozialen Bereich** (mind. 3-jährige Berufsausbildung) und Abschluss einer DGSF-/SG-anerkannten Weiterbildung „Systemische Beratung / Coaching oder Therapie“

oder

ein **qualifizierter Berufsabschluss im psychosozialen Bereich** (mind. 3-jährige Berufsausbildung
- **und** Abschluss einer anderen curricular aufgebauten Weiterbildung im Spannungsfeld von Person, Rolle und Institution, Umfang mind. 300 UE von Dozierenden angeleitete Präsenzstunden, als auch eine systemische, curricular aufgebaute Fortbildung mit einem Umfang von mind. 120 UE von Dozierenden angeleiteten Präsenzstunden.

2. Möglichkeit zur Umsetzung Systemischer Paartherapie und -beratung während der Weiterbildung.

Inhalte der Weiterbildung „Systemische Paartherapie und -beratung“

Theorie und Methodik (100 UE)

Theorie und Methodik werden in praxisnahen Übungsprozessen erarbeitet und behandelt. Dazu gehören:

1. Theorie: Soziologische Perspektiven auf Paarbeziehungen, psychologische Konzepte mit Relevanz für Paarbeziehungen, systemtheoretische Konzepte für die Beschreibung von Krisen und Entwicklung von Paarsystemen, insbesondere Neutralität / vielgerichtete Parteilichkeit, Kontextualisierung, konstruktivistische Aspekte und Ergebnisoffenheit.
2. Methodik und Haltung: Erarbeitung systemisch-paartherapeutischer Haltungen, Prozesssteuerung, Interventionen und Techniken wie z. B. die Arbeit mit dyadischen Konfliktzirkeln, triadisches Arbeiten mit Paaren, Integration weiterer paartherapeutisch relevanter Methoden aus der systemischen Sexualtherapie, körperorientierte Verfahren, emotionsfokussierte und differenzfokussierende Verfahren, Achtsamkeitsforschung, Mediation.

* *Hochschulabschlüsse sind Bachelor-, Master und Staatsexamensabschlüsse aller Universitäten, Fachhochschulen und dualen Hochschulen.*

3. Themen: Biographische Erfahrungen und deren Einfluss auf die Paardynamik identifizieren, Konfliktmuster und Kommunikationen beschreiben und Musterveränderung anregen, Erotik, Sexualität und Intimität, LSBTIQ*, Partnerschaft und Elternschaft, Schwangerschaft, rechtliche Rahmenbedingungen von Partnerschaft, Ehe, Trennung und Scheidung, besondere Belastungen für Paare.

Systemische Supervision (50 UE)

1. 50 UE angeleitete fortlaufende begleitende Supervision (als Gruppen- bzw. Einzelsupervision) der systemischen/paartherapeutischen/beraterischen Praxis.
2. Während der Weiterbildung ist eine Arbeitssitzung (live, per Video oder Audio) in der Weiterbildung oder in der Supervision vorzustellen.

Selbsterfahrung (50 UE)

Die Selbsterfahrung umfasst 50 UE und bezieht sich auf die Reflexion der eigenen Beziehungserfahrungen (Aushandlungsprozesse in Partnerschaften, Umgang mit Belastungen, Liebeskummer, Trennung und Verlusterleben) sowie die aktuelle Lebens- und Berufssituation. Relevante Fragestellungen zu Formen des Zusammenlebens, der Liebe, Sexualität und Partnerschaft werden bezüglich der eigenen Haltung als Paarberater*in/Paartherapeut*in reflektiert (Weltoffenheit, Neutralität, Führungskompetenz etc.). Aktuelle Themen in Partnerschaften wie unterschiedliche Sexualitäten, Chemsex, Beziehungsformen, Präferenzen, mediale Vielfalt (Dating, Chats, Pornographie etc.) werden berücksichtigt.

Therapeutische Praxis/Beratungspraxis (130 UE)

1. Weiterbildungsteilnehmende führen (bis max. zwei Jahre nach Beendigung der Weiterbildung) mindestens 130 Beratungs- bzw. Therapiestunden mit Paaren bzw. im Mehrpersonensetting unter begleitender Supervision durch.
2. Die während des Weiterbildungsganges durchgeführten systemischen Paartherapien bzw. -beratungen werden unter Berücksichtigung der geltenden Datenschutzbestimmungen dokumentiert (Protokollierung des für die jeweilige Sitzung zentralen Prozesses und der Interventionen).
3. Der/die/* Teilnehmende weist einen ausführlich dokumentierten abgeschlossenen therapeutischen/beraterischen Prozess (Fallbericht) mit (einem) Paar(en) im Mehrpersonensetting nach, der mind. zehn Sitzungen umfasst.

Intervision/Peer-Gruppe (50 UE)

50 UE Intervision werden von den Weiterbildungsteilnehmenden in Kleingruppen selbst durchgeführt.

Abschluss

Der Abschluss des mindestens einjährigen Aufbauweiterbildungsganges erfolgt durch eine schriftliche Abschlussarbeit und/oder ein Abschlusskolloquium.

Zertifikat

Absolvent*innen anerkannter Weiterbildungen erhalten auf Antrag und bei Erfüllung aller Bedingungen ein Zertifikat. DGSF-Zertifikate werden nur an Personen verliehen, die sich auf die Ethik-Richtlinien der DGSF verpflichten. Das von der DGSF verliehene Zertifikat lautet:

> „*Vor-/Nachname* hat eine den Richtlinien der Deutschen Gesellschaft für Systemische Therapie, Beratung und Familientherapie (DGSF) entsprechende Weiterbildung in Systemischer Paartherapie und -beratung abgeschlossen und ist anerkannt als ‚Systemische*r Paartherapeut*in und -berater*in (DGSF)‘.“

Ausnahmeregelung

Bei Nichterfüllung einzelner Kriterien sind in begründeten Einzelfällen Ausnahmen möglich. Ausnahmeregelungen sollen vor Beginn der Weiterbildung mit dem Fort- und Weiterbildungsausschuss der DGSF abgestimmt werden.

Befristete Übergangsregelung

Als „Systemische*r Paartherapeut*in und -berater*in (DGSF)“ können sich bis zum 31.12.2025 Personen anerkennen lassen, die bis zum 13.09.2023 den Abschluss einer DGSF- oder SG-anerkannten Weiterbildung „Systemische Beratung“, „Systemisches Coaching“ bzw. „Systemische Therapie und Beratung“ sowie eine mind. 3-jährige Berufstätigkeit als Systemische*r Paartherapeut*in und -berater*in vorweisen können.

Übergangsregelung als „Lehrende*r für Systemische Paartherapie und -beratung (DGSF)“ (gültig bis 31.12.2028)

Ein Zertifikat als „Lehrende*r für Systemische Paartherapie und -beratung (DGSF)“ kann unter folgenden Bedingungen vergeben werden:

- DGSF-Zertifikat als „Systemische*r Therapeut*in/Familientherapeut*in“, „Systemische*r Berater*in“ oder „Systemische*r Coach“
- Nachweis über eine mind. 5-jährige Berufstätigkeit als Paartherapeut*in und -berater*in
- Empfehlung durch ein DGSF-akkreditiertes Weiterbildungsinstitut mit künftig DGSF-anerkanntem Weiterbildungsgang „Systemische Paartherapie und -beratung“
  oder
  Nachweis von Lehrendenerfahrungen im Bereich Paar- und Familientherapie/-beratung im Umfang von 500 UE
- Eine DGSF-Lehrenden-Anerkennung über diese Übergangsregelung ist von der Mehrfachzertifizierung ausgeschlossen.
  Hinweis: Auf die „Außerordentliche Bewerbung mit besonderer Lehrerfahrung“ nach der „Richtlinie zur Zertifizierung von Lehrenden (DGSF)“ wird hingewiesen.

Beschlossen von der DGSF-Mitgliederversammlung am 13. September 2023.

Richtlinien für die Zertifizierung der Weiterbildung „Systemische Supervision (DGSF)“

Diese Richtlinien legen fest, unter welchen Bedingungen der Weiterbildungsgang eines Institutes anerkannt und bei Abschluss einer entsprechenden Weiterbildung das Zertifikat „Systemische Supervision (DGSF)“ vergeben wird.

Institutionelle Voraussetzungen

1. Der Weiterbildungsgang ist curricular aufgebaut. Das Curriculum sollte einen Quereinstieg ermöglichen.
2. Die Regeldauer des Weiterbildungsganges beträgt mind. 2 Jahre mit einer Mindestzahl von 550 Unterrichtseinheiten (1 UE = mind. 45 Min.). Ein Weiterbildungstag kann mit höchstens 10 UE berechnet werden.
3. Die verantwortliche Leitung eines Weiterbildungsganges besteht aus bis zu zwei „Lehrenden für Systemische Supervision (DGSF)“. Die verantwortliche Leitung muss mind. 60 Prozent der Seminare selbst durchführen. In die Weiterbildung muss darüber hinaus mindestens ein*e weitere*r Lehrende*r für Systemische Supervision integriert sein.
4. Die Lehrsupervisor*innen sind DGSF-anerkannt oder verfügen über eine systemische Supervisionsweiterbildung bzw. -anerkennung. Alle Weiterbildungsbestandteile, insbesondere die Supervisionen und die Selbsterfahrung, sind innerhalb der Weiterbildung und unter Verantwortung des Instituts zu leisten. Das Institut hat zu gewährleisten, dass die Leistung aller beteiligten Lehrenden und Supervisor*innen den Richtlinien der DGSF entsprechen. Die Gesamtkosten der Weiterbildung müssen in der Ausschreibung genannt sein.
5. Kursleitung und weiterbildungsbegleitende Lehrsupervision sind in Teilen der Weiterbildung personell getrennt.
6. Die Weiterbildung wird durch das Institut kontinuierlich und angemessen evaluiert.
7. Das antragstellende Institut ist Mitglied der DGSF. Die Anerkennung gilt nur für die Dauer der Mitgliedschaft, längstens jedoch für 5 Jahre, d.h. für Weiterbildungen, die innerhalb dieses Zeitraumes beginnen. Das Institut gewährleistet, dass diese Weiterbildungen entsprechend den Richtlinien der DGSF angeboten und durchgeführt werden. Die erneute Anerkennung des Weiterbildungsganges ist an die Akkreditierung des Instituts gemäß Akkreditierungsrichtlinien der DGSF gebunden.
8. Es gelten die Grundvoraussetzungen für Anerkennungen durch die DGSF (Anlage zu den Weiterbildungsrichtlinien).

Eingangsvoraussetzungen

1.

A) **Hochschulabschluss***
   - **und** Abschluss einer DGSF-/SG-anerkannten Weiterbildung „Systemische Beratung / Therapie / Coaching / Organisationsentwicklung“

   oder

   Hochschulabschluss*
   - **und** Abschluss einer anderen curricular aufgebauten Weiterbildung im Spannungsfeld von Person, Rolle und Institution, Umfang mind. 300 UE von Dozierenden angeleitete Präsenzstunden, als auch eine systemische, curricular aufgebaute Fortbildung mit einem Umfang von mind. 120 UE von Dozierenden angeleiteten Präsenzstunden

oder

B) ein qualifizierter **Berufsabschluss** (mind. 3-jährige Berufsausbildung)
   - **und** mind. 5-jährige Berufstätigkeit
   - **und** Abschluss einer DGSF-/SG-anerkannten Weiterbildung „Systemische Beratung / Therapie / Coaching / Organisationsentwicklung“.

2. Möglichkeit zur Umsetzung von Systemischer Supervision während der Weiterbildung.

Inhalte der Weiterbildung „Systemische Supervision“

Theorie und Methodik (250 UE)

Theorie und Methodik werden in praxisnahen Übungsprozessen vermittelt und behandelt.

1. Grundlagen von Supervision: Theoretische Basiskonzepte, Geschichte, Ethik, Supervision als Beruf, Systemtheorie, Organisationstheorie, Gruppendynamik.
2. Systemische Modelle für die Beschreibung und Erklärung von Prozessen, Dynamiken und Konflikten im beruflichen Kontext, von kommunikativen Mustern, Organisations- und Beziehungsstrukturen, sowie von Ressourcen und Lösungskompetenzen.
3. Didaktische und methodische Vorgehensweisen in verschiedenen Settings.
4. Die Vernetzung von Klient*innen/Kund*innen, Mitarbeiter*innen und Leitungs-/Führungskräften innerhalb ihrer Institution/Organisation im gesellschaftlichen Kontext.

Systemische Supervisionspraxis (100 UE)

1. Die Teilnehmenden führen während der Weiterbildung eigene Supervisionen von insgesamt mind. 100 UE durch, die durch die Lehrsupervision begleitet werden.
   Der/die Teilnehmende weist (bis max. 2 Jahre nach Beendigung der Weiterbildung) mind. 5 abgeschlossene Supervisionsprozesse nach, von denen ein Prozess mind. 10 Sitzungen umfasst und nur ein Prozess als Einzelsupervision durchgeführt wurde.
2. Die während des Weiterbildungsganges durchgeführten systemischen Supervisionsprozesse werden unter Berücksichtigung der geltenden Datenschutzbestimmungen dokumentiert (Protokollierung des für die jeweilige Sitzung zentralen Prozesses und der Interventionen) und die Dokumentation in der Lehrsupervision oder Weiterbildung besprochen.

* *Hochschulabschlüsse sind Bachelor-, Master- und Staatsexamensabschlüsse aller Universitäten, Fachhochschulen und dualen Hochschulen.*

Systemische Lehrsupervision (100 UE)

1. Teilnahme an 100 UE fortlaufender begleitender Lehrsupervision zu der systemischen Supervisionspraxis (aufgeteilt auf mind. 2 Prozesse mit mind. 2 verschiedenen Supervisor*innen).
2. Während der Weiterbildung werden von dem/der Teilnehmenden mindestens zwei Arbeitssitzungen von Supervisionen in der Weiterbildung oder in der Supervision vorgestellt.

Berufsfeldrelevante Selbstreflexion (50 UE)

Die Selbstreflexion umfasst 50 UE und bezieht sich auf die aktuelle Berufs- und Lebenssituation.

Intervision (50 UE)

Die Teilnehmenden führen im Rahmen der Weiterbildung Intervision (Peer-Supervision) von mind. 50 UE durch.

Abschluss

Der Abschluss der Weiterbildung erfolgt durch eine Abschlussarbeit und/oder ein Abschlusskolloquium.

Zertifikat

Absolvent*innen anerkannter Weiterbildungen erhalten auf Antrag und bei Erfüllung aller Bedingungen ein Zertifikat. DGSF-Zertifikate werden nur an Personen verliehen, die sich auf die Ethik-Richtlinien der DGSF verpflichten. Das von der DGSF verliehene Zertifikat lautet:

> „*Vor-/Nachname* hat eine den Richtlinien der Deutschen Gesellschaft für Systemische Therapie, Beratung und Familientherapie (DGSF) entsprechende Weiterbildung in Systemischer Supervision abgeschlossen und ist anerkannt als ›Systemische*r Supervisor*in (DGSF)‹.“

Einzelanerkennungen werden nur noch an Absolvent*innen anerkannter Weiterbildungen vergeben. Davon unberührt bleibt die Möglichkeit für Absolvent*innen nicht anerkannter Weiterbildungen, über den Quereinstieg in einen Weiterbildungsgang eines Institutes mit anerkannter Weiterbildung die notwendigen Voraussetzungen für die Anerkennung zu erlangen.

Ausnahmeregelung

Bei Nichterfüllung einzelner Kriterien sind in begründeten Einzelfällen Ausnahmen möglich. Ausnahmeregelungen können durch das Weiterbildungsinstitut beim Fort- und Weiterbildungsausschuss der DGSF beantragt werden.

Übergangsregelung

Die neuen Richtlinien treten nach Beschluss durch die Mitgliederversammlung in Kraft. Weiterbildungen, die bereits nach den Standards vom DFS anerkannt sind und die bis zum 30. Juni 2005 beginnen, können die Anerkennung nach den bisherigen Regelungen behalten.

Beschlossen von der DGSF-Mitgliederversammlung am 18. September 2003 in Magdeburg.

Änderungen bei den institutionellen Voraussetzungen und den Bestimmungen zur Erlangung des Zertifikates durch Beschluss der Mitgliederversammlung am 6. Oktober 2005 in Oldenburg; Änderungen bei den institutionellen Voraussetzungen durch Beschlüsse der Mitgliederversammlungen am 11. September 2008 in Essen und am 11. September 2009 in Potsdam. Änderungen bei den Eingangsvoraussetzungen durch Beschluss der Mitgliederversammlung am 3. Oktober 2012 in Freiburg.

Änderung der Eingangsvoraussetzungen durch Beschluss der Mitgliederversammlung am 6. Oktober 2014 in Friedrichshafen.

Änderung bei den Bestimmungen zur Erlangung des Zertifikates durch Beschluss der Mitgliederversammlung am 21. September 2016 in Frankfurt.

Änderung der Eingangsvoraussetzungen durch Beschluss der Mitgliederversammlung am 11. Oktober 2017 in München.

Richtlinien für die Zertifizierung der Weiterbildung „Systemisches Coaching (DGSF)“

1. Richtlinien für die Zertifizierung der Weiterbildung „Systemisches Coaching (DGSF)“ als Grundweiterbildung

Diese Richtlinien legen fest, unter welchen Bedingungen der Weiterbildungsgang eines Institutes anerkannt und beim Abschluss einer entsprechenden Weiterbildung das Zertifikat „Systemisches Coaching (DGSF)“ vergeben wird.

Institutionelle Voraussetzungen

1. Der Weiterbildungsgang ist curricular aufgebaut. Das Curriculum sollte einen Quereinstieg ermöglichen. Die Institute stellen vor der Weiterbildung die berufliche Qualifikation, Praxiserfahrung und Möglichkeit zur Umsetzung systemischer Vorgehensweisen der Weiterbildungsinteressierten fest.
2. Die Regeldauer des Weiterbildungsganges beträgt mind. 2 Jahre mit einer Mindestanzahl von 570 Unterrichtseinheiten (1 UE = mind. 45 Min.). Ein Weiterbildungstag kann mit höchstens 10 UE berechnet werden.
3. Die verantwortliche Leitung eines Weiterbildungsganges besteht aus bis zu zwei „Lehrenden für Systemisches Coaching (DGSF)“. Die verantwortliche Leitung muss mind. 60 Prozent der Seminare selbst durchführen. In die Weiterbildung muss darüber hinaus mindestens ein*e weitere*r systemisch qualifizierte*r Coach/Supervisor*in einbezogen sein. Die verantwortliche Leitung muss über eine mindestens fünfjährige Berufspraxis und -erfahrung sowie kontinuierliche Arbeit als Systemische*r Coach während der Weiterbildungstätigkeit verfügen.
4. Alle Weiterbildungsbestandteile sind innerhalb der Weiterbildung und unter Verantwortung des Instituts zu leisten. Das Institut hat zu gewährleisten, dass die Leistung aller beteiligten Lehrenden und Supervisor*innen den Richtlinien der DGSF entsprechen. Die Gesamtkosten der Weiterbildung müssen in der Ausschreibung genannt sein.
5. Die Weiterbildung wird durch das Institut kontinuierlich und angemessen evaluiert.
6. Das antragstellende Institut ist Mitglied der DGSF. Die Anerkennung gilt nur für die Dauer der Mitgliedschaft, längstens jedoch für 5 Jahre, d.h. für Weiterbildungen, die innerhalb dieses Zeitraumes beginnen. Das Institut gewährleistet, dass diese Weiterbildungen entsprechend den Richtlinien der DGSF angeboten und durchgeführt werden. Die erneute Anerkennung des Weiterbildungsganges ist an die Akkreditierung des Instituts gemäß Akkreditierungsrichtlinien der DGSF gebunden.
7. Es gelten die Grundvoraussetzungen für Anerkennungen durch die DGSF (Anlage zu den Weiterbildungsrichtlinien).

Eingangsvoraussetzungen

1.

A) **Hochschulabschluss***
   - **und** Praxiserfahrung als Berater*in, Trainer*in, Führungskraft, Mitarbeiter*in im Bereich „Human Resources“

oder

B) ein qualifizierter **Berufsabschluss** (mind. 3-jährige Berufsausbildung)
   - **und** mind. 3-jährige Berufstätigkeit als Berater*in, Trainer*in, Führungskraft, Mitarbeiter*in im Bereich „Human Resources“.

2. Möglichkeit zur Umsetzung von Systemischem Coaching während der Weiterbildung.

Inhalte der Weiterbildung „Systemisches Coaching“

Theorie und Methodik (220 UE)

Theorie und Methodik werden in praxisnahen Übungsprozessen vermittelt und behandelt.

1. Grundlagen:
   Basiskonzepte; Geschichte; Anwendungsbereiche; Systemtheorie; Organisationstheorie; Gruppendynamik; personale Muster und Beziehungsprozesse; Profil von Beratung als psychosoziale Dienstleistung; Verstehen von Klient*innensystemen vor dem Hintergrund neuer Theorien, z. B. mehrfach belastete Familien, Wirkung von Armut, Krankheit, Migration; Motivation, Ziel- und Auftragsklärung für das Coaching.
2. Prozessdesign-Kompetenzen:
   Systemische Modelle für Analyse, Hypothesenbildung und Intervention bei Führungsanliegen, Organisationsfragen, Veränderungs- und Umstrukturierungsprozessen.
3. Methodische Kompetenzen:
   Ressourcen- und lösungsorientiertes methodisches Know-how für verschiedene Coaching-Settings: Kontraktgestaltung; Zielklärung; Selbstreflexion; Entwicklung und Umsetzung von Lösungsoptionen und Evaluierung der einzelnen Prozessschritte. Es wird Wert auf ein breites Repertoire und Methodenvielfalt gelegt, um für komplexe Anforderungen angemessene Unterstützungsformen entwickeln zu können.
4. Personale Kompetenzen:
   Rollenverständnis als Coach; Selbstreflexion des eigenen Profils und der eigenen beruflichen Entwicklung; ethische Haltungen; Umgang mit erhöhtem Stress und Krisenfestigkeit.

Systemisches Lehrcoaching (100 UE)

1. Teilnahme an 100 UE fortlaufendem begleitendem Lehrcoaching zu der systemischen Coachingpraxis.
2. Während der Weiterbildung ist mind. eine Arbeitssitzung (live oder per Video) in der Weiterbildung oder während des Lehrcoachings vorzustellen.

* *Hochschulabschlüsse sind Bachelor-, Master- und Staatsexamensabschlüsse aller Universitäten, Fachhochschulen und dualen Hochschulen.*

Berufsfeldrelevante Selbsterfahrung/Selbstreflexion (100 UE)
Die Selbsterfahrung bezieht sich auf die aktuelle Berufssituation des/der Weiterbildungsteilnehmenden und reflektiert grundsätzliche ethische Herausforderungen in der Arbeit als Coach. Sie beinhaltet: Rollenverständnis als Coach von Entwicklungsprozessen, Reflexion der Motivation zur eigenen Rolle als Coach, Selbstreflexion des eigenen Profils und der eigenen beruflichen Entwicklung; ethische Haltung bei Auftragsübernahme und Auftragsdurchführung; Wertemanagement; Verantwortungsübernahme im Spannungsfeld zwischen Person und Organisation, Umgang mit erhöhtem Stress und Stärkung der Resilienz des Coaches.

Angewandte Systemische Praxis & Intervision/Peer-Gruppe (150 UE)
1. 80 UE Intervision werden von den Weiterbildungsteilnehmenden in Kleingruppen selbst durchgeführt.
2. Die Teilnehmenden führen während der Weiterbildung eigene Coachings in professionellen Feldern von insgesamt mind. 70 UE durch, die durch das Lehrcoaching begleitet werden.
3. Der/die Teilnehmende weist (bis max. 2 Jahre nach Beendigung der Weiterbildung) mind. 3 abgeschlossene Coachingprozesse (Fallberichte) nach, von denen ein Prozess mind. 5 Sitzungen umfasst.
4. Die während des Weiterbildungsganges durchgeführten systemischen Coachings werden unter Berücksichtigung der geltenden Datenschutzbestimmungen dokumentiert (Protokollierung des für die jeweilige Sitzung zentralen Prozesses und der Interventionen) und die Dokumentation im Lehrcoaching oder der Weiterbildung besprochen.

Abschluss

Der Abschluss der Weiterbildung erfolgt durch eine Abschlussarbeit und/oder ein Abschlusskolloquium.

Zertifikat

Absolvent*innen anerkannter Weiterbildungen erhalten auf Antrag und bei Erfüllung aller Bedingungen von der DGSF ein Zertifikat. DGSF-Zertifikate werden nur an Personen verliehen, die sich auf die Ethik-Richtlinien der DGSF verpflichten. Das von der DGSF verliehene Zertifikat lautet:

> „*Vor-/Nachname* hat eine den Richtlinien der Deutschen Gesellschaft für Systemische Therapie, Beratung und Familientherapie (DGSF) entsprechende Weiterbildung in Systemischem Coaching abgeschlossen und ist anerkannt als ›Systemische*r Coach (DGSF)‹.“

Diese DGSF-zertifizierte Weiterbildung entspricht den Essentials einer Weiterbildung für Beratung/Counseling der „DGfB – Deutsche Gesellschaft für Beratung e. V./German Association for Counseling“ vom 30. Oktober 2009.
Einzelanerkennungen werden nur noch an Absolvent*innen anerkannter Weiterbildungen vergeben. Davon unberührt bleibt die Möglichkeit für Absolvent*innen nicht anerkannter Weiterbildungen, über den Quereinstieg in einen Weiterbildungsgang eines Institutes mit anerkannter Weiterbildung die notwendigen Voraussetzungen für die Anerkennung zu erlangen.

Ausnahmeregelung

Bei Nichterfüllung einzelner Kriterien sind in begründeten Einzelfällen Ausnahmen möglich. Ausnahmeregelungen sollen vor Beginn der Weiterbildung durch das Weiterbildungsinstitut beim Fort- und Weiterbildungsausschuss der DGSF beantragt werden.

Übergangsregelung

Die neuen Richtlinien treten nach Beschluss durch die Mitgliederversammlung in Kraft. Weiterbildungen, die bereits nach den DGSF-Weiterbildungsrichtlinien „Systemisches Coaching“ als Grundweiterbildung anerkannt sind und die bis zum 30. September 2020 beginnen, behalten die Anerkennung nach den bisherigen Regelungen.

Beschlossen von der DGSF-Mitgliederversammlung am 23. September 2015 in Magdeburg.

Änderung bei den Bestimmungen zur Erlangung des Zertifikates durch Beschluss der Mitgliederversammlung am 21. September 2016 in Frankfurt.

2. Richtlinien für die Zertifizierung der Weiterbildung „Systemisches Coaching (DGSF)“ als Aufbauweiterbildung

Diese Richtlinien legen fest, unter welchen Bedingungen der Weiterbildungsgang eines Institutes anerkannt und beim Abschluss einer entsprechenden Weiterbildung das Zertifikat „Systemisches Coaching (DGSF)“ vergeben wird.

Institutionelle Voraussetzungen

1. Der Weiterbildungsgang „Systemisches Coaching“ ist in dieser Form ein Aufbauweiterbildungsgang. Er ist curricular konzipiert.
2. Die Regeldauer dieses Aufbauweiterbildungsganges beträgt mind. 1 Jahr mit einer Mindestanzahl von 300 Unterrichtseinheiten (1 UE = mind. 45 Min.). Ein Weiterbildungstag kann mit höchstens 10 UE berechnet werden.
3. Die verantwortliche Leitung eines Weiterbildungsganges besteht aus bis zu zwei „Lehrenden für Systemisches Coaching (DGSF)“. Die verantwortliche Leitung muss mind. 60 Prozent der Seminare selbst durchführen. In die Weiterbildung muss darüber hinaus mindestens ein*e weitere*r systemisch qualifizierte*r Coach/Supervisor*in einbezogen sein. Die verantwortliche Leitung muss über eine mindestens fünfjährige Berufspraxis und -erfahrung sowie kontinuierliche Arbeit als Systemische*r Coach während der Weiterbildungstätigkeit verfügen.
4. Alle Weiterbildungsbestandteile sind innerhalb der Weiterbildung und unter Verantwortung des Instituts zu leisten. Die Gesamtkosten der Weiterbildung müssen in der Ausschreibung genannt sein.
5. Die Weiterbildung wird durch das Institut kontinuierlich und angemessen evaluiert.
6. Das antragstellende Institut ist Mitglied der DGSF. Die Anerkennung gilt nur für die Dauer der Mitgliedschaft, längstens jedoch für 5 Jahre, d.h. für Weiterbildungen, die innerhalb dieses Zeitraumes beginnen. Das Institut gewährleistet, dass diese Weiterbildungen entsprechend den Richtlinien der DGSF angeboten und durchgeführt werden. Die erneute Anerkennung des Weiterbildungsganges ist an die Akkreditierung des Instituts gemäß Akkreditierungsrichtlinien der DGSF gebunden.
7. Es gelten die Grundvoraussetzungen für Anerkennungen durch die DGSF (Anlage zu den Weiterbildungsrichtlinien).

Eingangsvoraussetzungen

1.

A) **Hochschulabschluss***
   - **und** Praxiserfahrung als Berater*in, Trainer*in, Führungskraft, Mitarbeiter*in im Bereich „Human Resources“
   - **und** Abschluss einer DGSF-/SG-anerkannten Weiterbildung „Systemische Beratung / Therapie / Supervision / Organisationsentwicklung“

   oder

   Hochschulabschluss*
   - **und** Praxiserfahrung als Berater*in, Trainer*in, Führungskraft, Mitarbeiter*in im Bereich „Human Resources“
   - **und** Abschluss einer anderen curricular aufgebauten Weiterbildung im Spannungsfeld von Person, Rolle und Institution, Umfang mind. 300 UE von Dozierenden angeleitete Präsenzstunden, als auch eine systemische, curricular aufgebaute Fortbildung mit einem Umfang von mind. 120 UE von Dozierenden angeleiteten Präsenzstunden

oder

B) ein qualifizierter **Berufsabschluss** (mind. 3-jährige Berufsausbildung)
   - **und** mind. 3-jährige Berufstätigkeit als Berater*in, Trainer*in, Führungskraft, Mitarbeiter*in im Bereich „Human Resources“
   - **und** Abschluss einer DGSF-/SG-anerkannten Weiterbildung „Systemische Beratung / Therapie / Supervision / Organisationsentwicklung“.

2. Möglichkeit zur Umsetzung von Systemischem Coaching während der Weiterbildung.

Inhalte der Weiterbildung „Systemisches Coaching“

Theorie und Methodik (100 UE)

Theorie und Methodik werden in praxisnahen Übungsprozessen vermittelt und behandelt.

1. Prozessdesign-Kompetenzen:
   Systemische Modelle für Analyse, Hypothesenbildung und Intervention bei Führungsanliegen, Organisationsfragen, Veränderungs- und Umstrukturierungsprozessen.
2. Methodische Kompetenzen:
   Ressourcen- und lösungsorientiertes methodisches Know-how für verschiedene Coachingsettings: Kontraktgestaltung; Zielklärung; Selbstreflexion; Entwicklung und Umsetzung von Lösungsoptionen und Evaluierung der einzelnen Prozessschritte. Es wird Wert auf ein breites Repertoire und Methodenvielfalt gelegt, um für komplexe Anforderungen angemessene Unterstützungsformen entwickeln zu können.
3. Personale Kompetenzen:
   Rollenverständnis als Coach; Selbstreflexion des eigenen Profils und der eigenen beruflichen Entwicklung; ethische Haltungen; Umgang mit erhöhtem Stress und Krisenfestigkeit.

* *Hochschulabschlüsse sind Bachelor-, Master- und Staatsexamensabschlüsse aller Universitäten, Fachhochschulen und dualen Hochschulen.*

Systemisches Lehrcoaching (50 UE)

1. Teilnahme an 50 UE fortlaufendem begleitendem Lehrcoaching zu der systemischen Coachingpraxis.
2. Während der Weiterbildung wird von dem/der Teilnehmenden eine Coachingsitzung (live oder per Video) vorgestellt.

Berufsfeldrelevante Selbsterfahrung/Selbstreflexion (50 UE)

Die Selbsterfahrung bezieht sich auf die aktuelle Berufssituation des/der Weiterbildungsteilnehmenden und reflektiert grundsätzliche ethische Herausforderungen in der Arbeit als Coach. Sie beinhaltet: Rollenverständnis als Coach von Entwicklungsprozessen, Reflexion der Motivation zur eigenen Rolle als Coach, Selbstreflexion des eigenen Profils und der eigenen beruflichen Entwicklung; ethische Haltung bei Auftragsübernahme und Auftragsdurchführung; Wertemanagement; Verantwortungsübernahme im Spannungsfeld zwischen Person und Organisation, Umgang mit erhöhtem Stress und Stärkung der Resilienz des Coaches.

Angewandte Systemische Praxis & Intervision/Peer-Gruppe (100 UE)

1. 50 UE Intervision werden von den Weiterbildungsteilnehmenden in Kleingruppen selbst durchgeführt.
2. Die Teilnehmenden führen während der Weiterbildung eigene Coachings in professionellen Feldern von insgesamt mind. 50 UE durch, die durch das Lehrcoaching begleitet werden.
3. Der/die Teilnehmende weist (bis max. 2 Jahre nach Beendigung der Weiterbildung) mind. 2 abgeschlossene Coachingprozesse (Fallberichte) nach, von denen ein Prozess mind. 5 Sitzungen umfasst.
4. Die während des Weiterbildungsganges durchgeführten systemischen Coachings werden unter Berücksichtigung der geltenden Datenschutzbestimmungen dokumentiert (Protokollierung des für die jeweilige Sitzung zentralen Prozesses und der Interventionen) und die Dokumentation wird im Lehrcoaching oder der Weiterbildung besprochen.

Abschluss

Der Abschluss der Weiterbildung erfolgt durch eine Abschlussarbeit oder ein Abschlusskolloquium.

Zertifikat

Absolvent*innen anerkannter Weiterbildungen erhalten auf Antrag und bei Erfüllung aller Bedingungen von der DGSF ein Zertifikat. DGSF-Zertifikate werden nur an Personen verliehen, die sich auf die Ethik-Richtlinien der DGSF verpflichten. Das von der DGSF verliehene Zertifikat lautet:

> „*Vor-/Nachname* hat eine den Richtlinien der Deutschen Gesellschaft für Systemische Therapie, Beratung und Familientherapie (DGSF) entsprechende Weiterbildung in Systemischem Coaching abgeschlossen und ist anerkannt als ›Systemische*r Coach (DGSF)‹.“

Einzelanerkennungen werden nur noch an Absolvent*innen anerkannter Weiterbildungen vergeben. Davon unberührt bleibt die Möglichkeit für Absolvent*innen nicht anerkannter Weiterbildungen, über den Quereinstieg in einen Weiterbildungsgang eines Institutes mit anerkannter Weiterbildung die notwendigen Voraussetzungen für die Anerkennung zu erlangen.

Ausnahmeregelung

Bei Nichterfüllung einzelner Kriterien sind in begründeten Einzelfällen Ausnahmen möglich. Ausnahmeregelungen sollen vor Beginn der Weiterbildung durch das Weiterbildungsinstitut beim Fort- und Weiterbildungsausschuss der DGSF beantragt werden.

Beschlossen von der DGSF-Mitgliederversammlung am 11. September 2009 in Potsdam.

Änderungen bei den institutionellen Voraussetzungen durch Beschluss der Mitgliederversammlung am 14. September 2011 in Bremen.

Änderung der Eingangsvoraussetzungen durch Beschluss der Mitgliederversammlung am 6. Oktober 2014 in Friedrichshafen.

Änderung bei den Bestimmungen zur Erlangung des Zertifikates durch Beschluss der Mitgliederversammlung am 21. September 2016 in Frankfurt.

Änderungen bei den institutionellen Voraussetzungen, der Eingangsvoraussetzungen, im Passus „Systemisches Lehrcoaching“ sowie Ergänzung der „Berufsfeldrelevanten Selbsterfahrung / Selbstreflexion“ und des Passus „Angewandte Systemische Praxis & Intervision“ durch Beschluss der Mitgliederversammlung am 11. Oktober 2017 in München.

3. Richtlinien für die Zertifizierung der Weiterbildung „Systemisches Coaching (DGSF)“ als in die Weiterbildung „Systemische Supervision“ integrierter Weiterbildungsgang

Weiterbildungsgänge, die als Weiterbildung in Systemischer Supervision anerkannt sind, können auch als Weiterbildungsgänge in Systemischem Coaching anerkannt werden, wenn

- die verantwortliche Leitung aus bis zu zwei „Lehrenden für Systemisches Coaching (DGSF)“ besteht,
- mind. ein Seminar explizit als Coachingseminar ausgewiesen ist,
- die Teilnehmenden mind. 2 abgeschlossene Coachingprozesse nachweisen (bis max. 2 Jahre nach Beendigung der Weiterbildung), von denen ein Prozess mind. 6 Sitzungen umfasst.

Teilnehmende einer Systemischen Supervisionsweiterbildung können ein Zertifikat als Systemische*r Coach beantragen, wenn der Erwerb folgender Weiterbildungsinhalte vom durchführenden Institut bescheinigt wird:

Theorie und Methodik (100 UE)
mit dem Schwerpunkt Coaching.

Systemisches Lehrcoaching und -supervision (50 UE)
Die Teilnehmenden müssen mind. 2 Coachingsitzungen vorgestellt haben.

Systemische Coaching- und Supervisionspraxis (50 UE)
1. Die Teilnehmenden führen während der Weiterbildung eigene Coachings in professionellen Feldern von insgesamt mind. 50 UE durch, die durch das Lehrcoaching begleitet werden.
2. Der/die Teilnehmende weist (bis max. 2 Jahre nach Beendigung der Weiterbildung) mind. 2 abgeschlossene Coachingprozesse nach, von denen ein Prozess mind. 6 Sitzungen umfasst.
3. Die während des Weiterbildungsganges durchgeführten systemischen Coachings werden unter Berücksichtigung der geltenden Datenschutzbestimmungen dokumentiert (Protokollierung des für die jeweilige Sitzung zentralen Prozesses und der Interventionen) und die Dokumentation im Lehrcoaching oder der Weiterbildung besprochen.

Intervision (30 UE)
Die Teilnehmenden führen im Rahmen der Weiterbildung Intervision (kollegiales Peer-Coaching) von mind. 30 UE durch.

Abschluss

Der Abschluss der Weiterbildung erfolgt durch eine Abschlussarbeit oder ein Abschlusskolloquium.

Zertifikat

Absolvent*innen anerkannter Weiterbildungen erhalten auf Antrag und bei Erfüllung aller Bedingungen von der DGSF ein Zertifikat. DGSF-Zertifikate werden nur an Personen verliehen, die sich auf die Ethik-Richtlinien der DGSF verpflichten. Das von der DGSF verliehene Zertifikat lautet:

> „*Vor-/Nachname* hat eine den Richtlinien der Deutschen Gesellschaft für Systemische Therapie, Beratung und Familientherapie (DGSF) entsprechende Weiterbildung in Systemischem Coaching abgeschlossen und ist anerkannt als ›Systemische*r Coach (DGSF)‹.“

Einzelanerkennungen werden nur noch an Absolvent*innen anerkannter Weiterbildungen vergeben. Davon unberührt bleibt die Möglichkeit für Absolvent*innen nicht anerkannter Weiterbildungen, über den Quereinstieg in einen Weiterbildungsgang eines Institutes mit anerkannter Weiterbildung die notwendigen Voraussetzungen für die Anerkennung zu erlangen.

Ausnahmeregelung

Bei Nichterfüllung einzelner Kriterien sind in begründeten Einzelfällen Ausnahmen möglich. Ausnahmeregelungen sollen vor Beginn der Weiterbildung durch das Weiterbildungsinstitut beim Fort- und Weiterbildungsausschuss der DGSF beantragt werden.

Übergangsregelung

Teilnehmenden von Weiterbildungsgängen in Systemischer Supervision, die durch die DGSF anerkannt worden sind, und vor dem 1.1.2011 begonnen haben, können auf Antrag als Systemische*r Coach anerkannt werden, wenn das durchführende Institut bescheinigt,

- dass Inhalte des systemischen Coachings vermittelt wurden

oder

- dass vertiefende Inhalte des systemischen Coachings in einem zusätzlichen Seminar von mind. 30 UE erworben wurden

und

- die Teilnehmenden mindestens 2 abgeschlossene Coachingprozesse in professionellen Feldern nachgewiesen haben, von denen ein Prozess mind. 6 Sitzungen umfasst.

Beschlossen von der DGSF-Mitgliederversammlung am 11. September 2009 in Potsdam.

Änderungen bei den institutionellen Voraussetzungen durch Beschluss der Mitgliederversammlung am 14. September 2011 in Bremen.

Änderung der Eingangsvoraussetzungen durch Beschluss der Mitgliederversammlung am 6. Oktober 2014 in Friedrichshafen.

Änderung bei den Bestimmungen zur Erlangung des Zertifikates durch Beschluss der Mitgliederversammlung am 21. September 2016 in Frankfurt.

Richtlinien für die Zertifizierung der Weiterbildung „Systemische Organisationsentwicklung (DGSF)“

1. Richtlinien für die Zertifizierung der Weiterbildung „Systemische Organisationsentwicklung (DGSF)“ als Grundweiterbildung

Diese Richtlinien legen fest, unter welchen Bedingungen der Weiterbildungsgang eines Institutes anerkannt und beim Abschluss einer entsprechenden Weiterbildung das Zertifikat „Systemische Organisationsentwicklung (DGSF)“ vergeben wird.

Institutionelle Voraussetzungen

1. Der Weiterbildungsgang ist curricular aufgebaut. Das Curriculum sollte einen Quereinstieg ermöglichen. Die Institute stellen vor der Weiterbildung die berufliche Qualifikation, Praxiserfahrung und Möglichkeit zur Umsetzung systemischer Vorgehensweisen der Weiterbildungsinteressierten fest.
2. Die Regeldauer des Weiterbildungsganges beträgt mind. 2 Jahre mit einer Mindestanzahl von 570 Unterrichtseinheiten (1 UE = mind. 45 Min.). Ein Weiterbildungstag kann mit höchstens 10 UE berechnet werden.
3. Die verantwortliche Leitung eines Weiterbildungsganges besteht aus bis zu zwei „Lehrenden für Systemische Organisationsentwicklung (DGSF)“ oder „Lehrenden für Systemisches Coaching (DGSF)“ / „Lehrenden für Systemische Supervision (DGSF)“. Die verantwortliche Leitung muss zusätzlich eine DGSF-Anerkennung in „Systemischer Organisationsentwicklung“ vorweisen und kontinuierlich als Systemische*r Organisationsentwickler*in während der Weiterbildungstätigkeit arbeiten. Die verantwortliche Leitung muss mind. 60 Prozent der Seminare selbst durchführen. In die Weiterbildung muss darüber hinaus mindestens ein*e weitere*r systemisch qualifizierte*r Organisationsentwickler*in/Coach/Supervisor*in einbezogen sein.
4. Alle Weiterbildungsbestandteile sind innerhalb der Weiterbildung und unter Verantwortung des Instituts zu leisten. Das Institut hat zu gewährleisten, dass die Leistung aller beteiligten Lehrenden und Supervisor*innen den Richtlinien der DGSF entsprechen. Die Gesamtkosten der Weiterbildung müssen in der Ausschreibung genannt sein.
5. Die Weiterbildung wird durch das Institut kontinuierlich und angemessen evaluiert.
6. Das antragstellende Institut ist Mitglied der DGSF. Die Anerkennung gilt nur für die Dauer der Mitgliedschaft, längstens jedoch für 5 Jahre, d. h. für Weiterbildungen, die innerhalb dieses Zeitraumes beginnen. Das Institut gewährleistet, dass diese Weiterbildungen entsprechend den Richtlinien der DGSF angeboten und durchgeführt werden. Die erneute Anerkennung des Weiterbildungsganges ist an die Akkreditierung des Instituts gemäß Akkreditierungsrichtlinien der DGSF gebunden.
7. Es gelten die Grundvoraussetzungen für Anerkennungen durch die DGSF (Anlage zu den Weiterbildungsrichtlinien).

Eingangsvoraussetzungen

1.

A) **Hochschulabschluss***
   - **und** Praxiserfahrung als Berater*in, Trainer*in, Führungskraft, Mitarbeiter*in im Bereich „Human Resources“

   oder

B) ein qualifizierter **Berufsabschluss** (mind. dreijährige Berufsausbildung)
   - **und** mind. 3 Jahre Berufstätigkeit als Berater*in, Trainer*in, Führungskraft, Mitarbeiter*in im Bereich „Human Resources“.

2. Möglichkeit zur Umsetzung von Systemischer Organisationsentwicklung während der Weiterbildung.

Inhalte der Weiterbildung „Systemische Organisationsentwicklung“

Theorie und Methodik (220 UE)
Theorie und Methodik werden in praxisnahen Übungsprozessen (inkl. Fall-Supervisionen und Selbsterfahrungsbezügen) vermittelt und behandelt.

1. Grundlagen:
   Basiskonzepte; Geschichte; Anwendungsbereiche; Systemtheorie; Organisationstheorie und -dynamik; Organisationsdiagnostik, Kernkompetenz- vs. systemisches Grundlagenverständnis: Kontextanalyse, Diagnostik, Auftragsklärung, Prozessgestaltung, Fragetechniken, verbale und nonverbale Interventionsmethoden, Systemische Arbeit mit Geno-, Sozio- und Organigramm und Skulptur; Modell der lernenden Organisation, Organisationskultur, corporate und global Governance; Herausforderungen der Vernetzung, Virtualisierung und Globalisierung, Gruppendynamik; personale Muster und Beziehungsprozesse; Rollenverständnis als Entwickler*in von Organisationen in Abgrenzung zu Coaching, Supervision und Mediation. Profil von Organisationsentwicklung als auch psychosoziale Dienstleistung im gesellschaftlichen Handlungsrahmen; Verständnis von Wechselwirkungen vor dem Hintergrund neuer Theorien, z. B. mehrfach belastete Familien, Wirkung von Armut, Krankheit, Migration; Motivation, Ziel- und Auftragsklärung für die Organisationsentwicklung.
2. Fachliche Kompetenzen:
   Organisationsdiagnostik, Kernkompetenz- vs. marktorientierte Entwicklungsmodelle von Organisationen, Modelle von Spitzenorganisationen, gesunden Unternehmen und Innovationsführer*innen; systemische Modelle für Analyse, Hypothesenbildung und Intervention bei Organisationsfragen, Strategie-, Veränderungs- und Umstrukturierungsprozessen, Change- und Führungsanliegen, interkulturelle Ansätze.
3. Methodische Kompetenzen:
   Ressourcen- und lösungsorientiertes methodisches Know-how für verschiedene Organisationsentwicklungs-Settings: Kontraktgestaltung auch mit mehreren Auftraggebenden; Zielklärung auf mehreren Ebenen; Selbstreflexion; Projektarchitektur, Design und Methodeneinsatz; Umgang mit Konflikten mit mehreren Sub-Systemen bzw. Beteiligten; Entwicklung

* *Hochschulabschlüsse sind Bachelor-, Master- und Staatsexamensabschlüsse aller Universitäten, Fachhochschulen und dualen Hochschulen.*

und Umsetzung von Lösungsoptionen und Evaluierung der einzelnen Prozessschritte auf unterschiedlichen Interventionsebenen. Es wird Wert auf ein breites Repertoire und Methodenvielfalt gelegt, um für komplexe Anforderungen angemessene Unterstützungsformen entwickeln zu können.

Systemische Supervision der Praxis der Organisationsentwicklung (100 UE)

1. Teilnahme an 100 UE fortlaufender begleitender Lehrsupervision zu der systemischen Organisationsentwicklungspraxis.
2. Während der Weiterbildung wird von dem/der Teilnehmenden mind. ein Ausschnitt eines Prozesses der Organisationsentwicklung per Video vorgestellt.

Berufsfeldrelevante Selbsterfahrung/Selbstreflexion (100 UE)

Die Selbsterfahrung bezieht sich auf die aktuelle Berufssituation des/der Organisationsentwickelnden und reflektiert grundsätzliche ethische Herausforderungen in der Arbeit als Berater*in. Sie beinhaltet:
Rollenverständnis als Berater*in von Entwicklungsprozessen, Reflexion der Motivation zur eigenen Rolle als Berater*in, Selbstreflexion des eigenen Profils und der eigenen beruflichen Entwicklung; ethische Haltung bei Auftragsübernahme und Auftragsdurchführung; Wertemanagement; Verantwortungsübernahme im Spannungsfeld zwischen Person und Organisation, Umgang mit erhöhtem Stress und Stärkung der Resilienz des/der Beratenden.

Angewandte Systemische Praxis & Intervision/Peer-Gruppe (150 UE)

1. 80 UE Intervision werden von den Weiterbildungsteilnehmenden in Kleingruppen selbst durchgeführt.
2. Die Teilnehmenden führen während der Weiterbildung eigene Organisationsentwicklungen von insgesamt mind. 70 UE in direkter Projektarbeit mit Kund*innensystemen durch, die durch die Lehrsupervision begleitet werden.
3. Der/die Teilnehmende weist (bis max. 2 Jahre nach Beendigung der Weiterbildung) mind. 3 abgeschlossene Organisationsentwicklungsprozesse (Fallberichte) nach, von denen ein Prozess Interventionen in mind. 3 verschiedenen Subsystemen umfasst.
4. Die während des Weiterbildungsganges durchgeführten systemischen Organisationsentwicklungen werden unter Berücksichtigung der geltenden Datenschutzbestimmungen dokumentiert (Protokollierung des für die jeweilige Sitzung zentralen Prozesses und der Interventionen) und die Dokumentation wird in der Lehrsupervision oder der Weiterbildung besprochen.

Abschluss

Der Abschluss der Weiterbildung erfolgt durch eine Abschlussarbeit und/oder ein Abschlusskolloquium.

Zertifikat

Absolvent*innen anerkannter Weiterbildungen erhalten auf Antrag und bei Erfüllung aller Bedingungen von der DGSF ein Zertifikat. DGSF-Zertifikate werden nur an Personen verliehen, die sich auf die Ethik-Richtlinien der DGSF verpflichten. Das von der DGSF verliehene Zertifikat lautet:

> „*Vor-/Nachname* hat eine den Richtlinien der Deutschen Gesellschaft für Systemische Therapie, Beratung und Familientherapie (DGSF) entsprechende Weiterbildung in Systemischer Organisationsentwicklung abgeschlossen und ist anerkannt als ›Systemische*r Organisationsentwickler*in (DGSF)‹.“

Diese DGSF-zertifizierte Weiterbildung entspricht den Essentials einer Weiterbildung für Beratung/Counseling der „DGfB – Deutsche Gesellschaft für Beratung e. V./German Association for Counseling“ vom 30. Oktober 2009.
Einzelanerkennungen werden nur noch an Absolvent*innen anerkannter Weiterbildungen vergeben. Davon unberührt bleibt die Möglichkeit für Absolvent*innen nicht anerkannter Weiterbildungen, über den Quereinstieg in einen Weiterbildungsgang eines Institutes mit anerkannter Weiterbildung die notwendigen Voraussetzungen für die Anerkennung zu erlangen.

Ausnahmeregelung

Bei Nichterfüllung einzelner Kriterien sind in begründeten Einzelfällen Ausnahmen möglich. Ausnahmeregelungen sollen vor Beginn der Weiterbildung durch das Weiterbildungsinstitut beim Fort- und Weiterbildungsausschuss der DGSF beantragt werden.

Übergangsregelung

Die neuen Richtlinien treten nach Beschluss durch die Mitgliederversammlung in Kraft. Weiterbildungen, die bereits nach den DGSF-Weiterbildungsrichtlinien „Systemische Organisationsentwicklung“ als Grundweiterbildung anerkannt sind und die bis zum 30. September 2020 beginnen, behalten die Anerkennung nach den bisherigen Regelungen.

Beschlossen von der DGSF-Mitgliederversammlung am 23. September 2015 in Magdeburg.

Änderung bei den Bestimmungen zur Erlangung des Zertifikates durch Beschluss der Mitgliederversammlung am 21. September 2016 in Frankfurt.

Änderung bei den institutionellen Voraussetzungen durch Beschluss der Mitgliederversammlung am 11. Oktober 2017 in München.

2. Richtlinien für die Zertifizierung der Weiterbildung „Systemische Organisationsentwicklung (DGSF)“ als Aufbauweiterbildung

Diese Richtlinien legen fest, unter welchen Bedingungen der Weiterbildungsgang eines Institutes anerkannt und beim Abschluss einer entsprechenden Weiterbildung das Zertifikat „Systemische Organisationsentwicklung (DGSF)“ vergeben wird.

Institutionelle Voraussetzungen

1. Der Weiterbildungsgang „Systemische Organisationsentwicklung“ ist in dieser Form ein Aufbauweiterbildungsgang. Er ist curricular konzipiert.
2. Die Regeldauer dieses Aufbauweiterbildungsganges beträgt mind. 1 Jahr mit einer Mindestanzahl von 300 Unterrichtseinheiten (1 UE = mind. 45 Min.). Ein Weiterbildungstag kann mit höchstens 10 UE berechnet werden.
3. Die verantwortliche Leitung eines Weiterbildungsganges besteht aus bis zu zwei „Lehrenden für Systemische Organisationsentwicklung (DGSF)“ oder „Lehrenden für Systemisches Coaching (DGSF)“ / „Lehrenden für Systemische Supervision (DGSF)“. Die verantwortliche Leitung muss zusätzlich eine DGSF-Anerkennung in „Systemischer Organisationsentwicklung“ vorweisen und kontinuierlich als Systemische*r Organisationsentwickler*in während der Weiterbildungstätigkeit arbeiten. Die verantwortliche Leitung muss mind. 60 Prozent der Seminare selbst durchführen. In die Weiterbildung muss darüber hinaus mindestens ein*e weitere*r systemisch qualifizierte*r Organisationsentwickler*in/Coach/Supervisor*in einbezogen sein.
4. Alle Weiterbildungsbestandteile sind innerhalb der Weiterbildung und unter Verantwortung des Instituts zu leisten. Die Gesamtkosten der Weiterbildung müssen in der Ausschreibung genannt sein.
5. Die Weiterbildung wird durch das Institut kontinuierlich und angemessen evaluiert.
6. Das antragstellende Institut ist Mitglied der DGSF. Die Anerkennung gilt nur für die Dauer der Mitgliedschaft, längstens jedoch für 5 Jahre, d.h. für Weiterbildungen, die innerhalb dieses Zeitraumes beginnen. Das Institut gewährleistet, dass diese Weiterbildungen entsprechend den Richtlinien der DGSF angeboten und durchgeführt werden. Die erneute Anerkennung des Weiterbildungsganges ist an die Akkreditierung des Instituts gemäß Akkreditierungsrichtlinien der DGSF gebunden.
7. Es gelten die Grundvoraussetzungen für Anerkennungen durch die DGSF (Anlage zu den Weiterbildungsrichtlinien).

Eingangsvoraussetzungen

1.

A) **Hochschulabschluss***
   - **und** Praxiserfahrung als Berater*in, Trainer*in, Führungskraft, Mitarbeiter*in im Bereich „Human Resources“
   - **und** Abschluss einer DGSF-/SG-anerkannten Weiterbildung „Systemische Beratung / Therapie / Coaching / Supervision“

   oder

   Hochschulabschluss*
   - **und** Praxiserfahrung als Berater*in, Trainer*in, Führungskraft, Mitarbeiter*in im Bereich „Human Resources“
   - **und** Abschluss einer anderen curricular aufgebauten Weiterbildung im Spannungsfeld von Person, Rolle und Institution, Umfang mind. 300 UE von Dozierenden angeleitete Präsenzstunden, als auch eine systemische, curricular aufgebaute Fortbildung mit einem Umfang von mind. 120 UE von Dozierenden angeleiteten Präsenzstunden

oder

B) ein qualifizierter **Berufsabschluss** (mind. 3-jährige Berufsausbildung)
   - **und** mind. 3-jährige Berufstätigkeit als Berater*in, Trainer*in, Führungskraft, Mitarbeiter*in im Bereich „Human Resources“
   - **und** Abschluss einer DGSF-/SG-anerkannten Weiterbildung „Systemische Beratung / Therapie / Coaching / Supervision“.

2. Möglichkeit zur Umsetzung von Systemischer Organisationsentwicklung während der Weiterbildung.

Inhalte der Weiterbildung „Systemische Organisationsentwicklung“

Theorie und Methodik (100 UE)

Theorie und Methodik werden in praxisnahen Übungsprozessen vermittelt und behandelt.

1. Fachliche Kompetenzen:
   Organisationsdiagnostik, Kernkompetenz- vs. marktorientierte Entwicklungsmodelle von Organisationen, Modelle von Spitzenorganisationen, gesunden Unternehmen und Innovationsführer*innen. Systemische Modelle für Analyse, Hypothesenbildung und Intervention bei Organisationsfragen, Strategie-, Veränderungs- und Umstrukturierungsprozessen, Change- und Führungsanliegen, interkulturelle Ansätze.
2. Methodische Kompetenzen:
   Ressourcen- und lösungsorientiertes methodisches Know-how für verschiedene Organisationsentwicklungs-Settings: Kontraktgestaltung auch mit mehreren Auftraggebenden; Zielklärung auf mehreren Ebenen; Selbstreflexion; Projektarchitektur, Design und Methodeneinsatz; Umgang mit Konflikten mit mehreren Sub-Systemen bzw. Beteiligten; Entwicklung und Umsetzung von Lösungsoptionen und Evaluierung der einzelnen Prozessschritte auf unterschiedlichen Interventionsebenen. Es wird Wert auf ein breites Repertoire und

* *Hochschulabschlüsse sind Bachelor-, Master- und Staatsexamensabschlüsse aller Universitäten, Fachhochschulen und dualen Hochschulen.*

Methodenvielfalt gelegt, um für komplexe Anforderungen angemessene Unterstützungsformen entwickeln zu können.
3. Personale Kompetenzen:
   Rollenverständnis als Entwickler*in von Organisationen in Abgrenzung zu Coaching, Supervision, Mediation; Selbstmanagement; Selbstreflexion des eigenen Profils und der eigenen beruflichen Entwicklung; ethische Haltungen; Verantwortungsübernahme; Wertemanagement; Umgang mit hoher Komplexität und erhöhtem Stress; Maßnahmen erhöhter Krisenfestigkeit.

Systemische Supervision der Praxis der Organisationsentwicklung (50 UE)
1. Teilnahme an 50 UE fortlaufender begleitender Lehrsupervision zu der systemischen Organisationsentwicklungspraxis.
2. Während der Weiterbildung wird von dem/der Teilnehmenden mind. ein Ausschnitt eines Prozesses der Organisationsentwicklung per Video vorgestellt.

Berufsfeldrelevante Selbsterfahrung/Selbstreflexion (50 UE)
Die Selbsterfahrung bezieht sich auf die aktuelle Berufssituation des/der Organisationsentwickelnden und reflektiert grundsätzliche ethische Herausforderungen in der Arbeit als Berater*in. Sie beinhaltet:
Rollenverständnis als Berater*in von Entwicklungsprozessen, Reflexion der Motivation zur eigenen Rolle als Berater*in, Selbstreflexion des eigenen Profils und der eigenen beruflichen Entwicklung; ethische Haltung bei Auftragsübernahme und Auftragsdurchführung; Wertemanagement; Verantwortungsübernahme im Spannungsfeld zwischen Person und Organisation, Umgang mit erhöhtem Stress und Stärkung der Resilienz des/der Beratenden.

Angewandte Systemische Praxis & Intervision/Peer-Gruppe (100 UE)
1. 50 UE Intervision werden von den Weiterbildungsteilnehmenden in Kleingruppen selbst durchgeführt.
2. Die Teilnehmenden führen während der Weiterbildung eigene Organisationsentwicklungen von insgesamt mind. 50 UE in direkter Projektarbeit mit Kund*innensystemen durch, die durch die Lehrsupervision begleitet werden.
3. Der/die Teilnehmende weist (bis max. 2 Jahre nach Beendigung der Weiterbildung) mind. 2 abgeschlossene Organisationsentwicklungsprozesse (Fallberichte) nach, von denen ein Prozess Interventionen in mind. 3 verschiedenen Subsystemen umfasst.
4. Die während des Weiterbildungsganges durchgeführten systemischen Organisationsentwicklungen werden unter Berücksichtigung der geltenden Datenschutzbestimmungen dokumentiert (Protokollierung des für die jeweilige Sitzung zentralen Prozesses und der Interventionen) und die Dokumentation wird in der Lehrsupervision oder der Weiterbildung besprochen.

Abschluss

Der Abschluss der Weiterbildung erfolgt durch eine Abschlussarbeit oder ein Abschlusskolloquium.

Zertifikat

Absolvent*innen anerkannter Weiterbildungen erhalten auf Antrag und bei Erfüllung aller Bedingungen von der DGSF ein Zertifikat. DGSF-Zertifikate werden nur an Personen verliehen, die sich auf die Ethik-Richtlinien der DGSF verpflichten. Das von der DGSF verliehene Zertifikat lautet:

> „*Vor-/Nachname* hat eine den Richtlinien der Deutschen Gesellschaft für Systemische Therapie, Beratung und Familientherapie (DGSF) entsprechende Weiterbildung in Systemischer Organisationsentwicklung abgeschlossen und ist anerkannt als ›Systemische*r Organisationsentwickler*in (DGSF)‹.“

Einzelanerkennungen werden nur noch an Absolvent*innen anerkannter Weiterbildungen vergeben. Davon unberührt bleibt die Möglichkeit für Absolvent*innen nicht anerkannter Weiterbildungen, über den Quereinstieg in einen Weiterbildungsgang eines Institutes mit anerkannter Weiterbildung die notwendigen Voraussetzungen für die Anerkennung zu erlangen.

Ausnahmeregelung

Bei Nichterfüllung einzelner Kriterien sind in begründeten Einzelfällen Ausnahmen möglich. Ausnahmeregelungen sollen vor Beginn der Weiterbildung durch das Weiterbildungsinstitut beim Fort- und Weiterbildungsausschuss der DGSF beantragt werden.

Beschlossen von der DGSF-Mitgliederversammlung am 25. September 2013 in Berlin.

Änderung der Eingangsvoraussetzungen durch Beschluss der Mitgliederversammlung am 6. Oktober 2014 in Friedrichshafen.

Änderung bei den Bestimmungen zur Erlangung des Zertifikates durch Beschluss der Mitgliederversammlung am 21. September 2016 in Frankfurt.

Änderungen bei den institutionellen Voraussetzungen, der Eingangsvoraussetzungen, im Passus „Systemische Supervision der Praxis der Organisationsentwicklung“ sowie Ergänzung der „Berufsfeldrelevanten Selbsterfahrung/Selbstreflexion“ und des Passus „Angewandte Systemische Praxis & Intervision“ durch Beschluss der Mitgliederversammlung am 11. Oktober 2017 in München.

Richtlinien für die Zertifizierung der Weiterbildung „Systemische Mediation (DGSF)“

Diese Richtlinien legen fest, unter welchen Bedingungen der Weiterbildungsgang eines Institutes anerkannt und beim Abschluss einer entsprechenden Weiterbildung das Zertifikat „Systemische Mediation (DGSF)“ vergeben wird.

Institutionelle Voraussetzungen

1. Der Weiterbildungsgang ist curricular aufgebaut.
2. Die Regeldauer des Weiterbildungsganges beträgt mind. ein Jahr mit einer Mindestanzahl von 330 Unterrichtseinheiten (1 UE = mind. 45 Min.), wobei die Bereiche Theorievermittlung mit praktischen Übungen, Supervision und Intervision sowie Praxis in einem ausgewogenen Verhältnis zueinander stehen. Ein Weiterbildungstag kann mit höchstens 10 Unterrichtseinheiten berechnet werden.
3. Die verantwortliche Leitung eines Weiterbildungsganges besteht aus bis zu zwei „Lehrenden für Systemische Mediation (DGSF)“ oder „Lehrenden für Systemische Beratung, Therapie oder Supervision (DGSF)“ mit Zusatzqualifikation in Mediation (entsprechend dem Mediationsgesetz vom 26.07.2012). Die verantwortliche Leitung muss mind. 60 Prozent der Seminare selbst durchführen. In die Weiterbildung muss darüber hinaus ein*e weitere*r Lehrende*r oder Supervisor*in mit abgeschlossener systemischer/familientherapeutischer/supervisorischer Weiterbildung integriert sein.
4. Alle Weiterbildungsbestandteile, insbesondere die Supervisionen, sind innerhalb der Weiterbildung und unter Verantwortung des Instituts zu leisten. Das Institut hat zu gewährleisten, dass die Leistung aller beteiligten Lehrenden und Supervisor*innen den Richtlinien der DGSF entsprechen. Die Gesamtkosten der Weiterbildung müssen in der Ausschreibung genannt sein.
5. Die Weiterbildung wird durch das Institut kontinuierlich und angemessen evaluiert.
6. Das antragstellende Institut ist Mitglied der DGSF. Die Anerkennung gilt nur für die Dauer der Mitgliedschaft, längstens jedoch für 5 Jahre, d.h. für Weiterbildungen, die innerhalb dieses Zeitraumes beginnen. Das Institut gewährleistet, dass diese Weiterbildungen entsprechend den Richtlinien der DGSF angeboten und durchgeführt werden. Die erneute Anerkennung des Weiterbildungsganges ist an die Akkreditierung des Instituts gemäß Akkreditierungsrichtlinien der DGSF gebunden.
7. Es gelten die Grundvoraussetzungen für Anerkennungen durch die DGSF (Anlage zu den Weiterbildungsrichtlinien).

Eingangsvoraussetzungen

1. In der Regel Hochschul- oder Fachhochschulabschluss im Bereich der Humanwissenschaften, eine juristische Ausbildung (2. Staatsexamen) oder eine vergleichbare Qualifikation (Ausnahmen sind in begründeten Fällen möglich, z.B. bei qualifiziertem Berufsabschluss im psychosozialen Bereich und mind. 3-jähriger Praxiserfahrung).
2. Bei vorliegender Anerkennung als „Systemische*r Therapeut*in (DGSF)“, „Systemische*r Berater*in (DGSF)“, „Systemische*r Supervisor*in (DGSF)“ oder „Systemische*r Coach (DGSF)“ können Anteile der Weiterbildung vorab anerkannt werden. Gesamt: Max. 5 Tage/50 UE für Systemische Berater*innen und Therapeut*innen, max. 3 Tage/30 UE für Systemische Supervisor*innen und Coaches.
   Zertifikate der „Systemischen Gesellschaft“ werden anerkannt, wenn sie in Form und Inhalt den DGSF-Richtlinien für „Systemische Beratung“ entsprechen.
3. Möglichkeit zur Umsetzung systemischer Vorgehensweisen im Mediations-Kontext, um bereits während der Weiterbildung Mediation zu praktizieren. Hierfür haben die Teilnehmenden selbst Sorge zu tragen.

Inhalte der Weiterbildung „Systemische Mediation“

Theorie und Methodik (160 UE)
Theorie und Methodik werden in praxisnahen Übungsprozessen vermittelt und behandelt.

1. Grundlagen:
   Basiskonzepte; Geschichte; Anwendungsbereiche; Konflikttheorie; Grundannahmen, Leitbilder und Prinzipien; Recht der Mediation und Rolle des Rechts in der Mediation.
2. Prozessdesign-Kompetenzen:
   Systemische Modelle für Analyse, Hypothesenbildung und Intervention bei Mediationsanliegen, -prozessen, Konfliktmanagement, Phasen der Mediation.
3. Methodische Kompetenzen:
   Ressourcen- und lösungsorientierter methodischer Kompetenzerwerb für verschiedene Mediationssettings und Kontexte: Kontraktgestaltung; Zielklärung; Selbstreflexion; Evaluierung der einzelnen Mediationsphasen bzw. Prozessentwicklungsphasen. Es wird Wert auf ein breites Repertoire und Methodenvielfalt gelegt, um für komplexe Anforderungen angemessene Unterstützungsformen entwickeln zu können.
4. Personale Kompetenzen:
   Rollenverständnis als Mediator*in; Selbstreflexion des eigenen Profils und der eigenen beruflichen Entwicklung; ethische Haltungen; Umgang mit eigener Konflikterfahrung und eigenen -mustern und deren Bedeutung für die Rolle als Mediator*in.

Systemische Supervision (50 UE)

1. Teilnahme an 50 UE angeleiteter fortlaufend begleitender Supervision (als Gruppen- bzw. Einzelsupervision) der systemischen Arbeit im Mediations-Kontext.
2. Während der Weiterbildung werden von dem/der Teilnehmenden mind. zwei Mediationsfälle (live, per Video oder Audio) in der Supervision bzw. Weiterbildung vorgestellt.

Selbsterfahrung (50 UE)
Die Selbsterfahrung umfasst 50 UE und bezieht sich auf die aktuelle Berufs- und Lebenssituation.

Mediationspraxis (30 UE)

1. Der/die Weiterbildungsteilnehmende führt (bis spätestens zwei Jahre nach dessen Beendigung) mindestens 30 Mediationsstunden unter begleitender Supervision durch.
2. Die während des Weiterbildungsganges durchgeführten Mediationen werden unter Berücksichtigung der geltenden Datenschutzbestimmungen dokumentiert (Protokollierung des für die jeweilige Sitzung zentralen Prozesses und der Interventionen).
3. Der/die Teilnehmende weist vier dokumentierte Mediationsfälle nach. Davon müssen zwei Fälle in Bezug auf die Konfliktbeteiligten, den Konfliktgegenstand, die wesentlichen Ereignisse des Ablaufs sowie das Mediationsergebnis vollständig aufbereitet sein. Die Aufbereitung hat weiter eine selbstkritische Stellungnahme zu den angewandten Interventionen und Methoden zu enthalten. Die beiden weiteren Fälle sind hinsichtlich der genannten Aspekte in ihren Grundzügen darzustellen.

Intervision/Peer-Gruppe (40 UE)

40 UE Intervision werden von den Weiterbildungsteilnehmenden in Kleingruppen selbst durchgeführt.

Abschluss

Der Abschluss des mind. einjährigen Weiterbildungsganges erfolgt durch eine schriftliche Abschlussarbeit und/oder ein Abschlusskolloquium.

Zertifikat

Absolvent*innen anerkannter Weiterbildungen erhalten auf Antrag und bei Erfüllung aller Bedingungen ein Zertifikat. DGSF-Zertifikate werden nur an Personen verliehen, die sich auf die Ethik-Richtlinien der DGSF verpflichten. Das von der DGSF verliehene Zertifikat lautet:

> „*Vor-/Nachname* hat eine den Richtlinien der Deutschen Gesellschaft für Systemische Therapie, Beratung und Familientherapie entsprechende Weiterbildung in Systemischer Mediation abgeschlossen und ist anerkannt als ›Systemische*r Mediator*in (DGSF)‹.“

Ausnahmeregelung

Bei Nichterfüllung einzelner Kriterien sind in begründeten Einzelfällen Ausnahmen möglich. Ausnahmeregelungen sollen vor Beginn der Weiterbildung mit dem Fort- und Weiterbildungsausschuss der DGSF abgestimmt werden.

Beschlossen von der DGSF-Mitgliederversammlung am 3. Oktober 2012 in Freiburg.

Änderung bei den Bestimmungen zur Erlangung des Zertifikates durch Beschluss der Mitgliederversammlung am 21. September 2016 in Frankfurt.

Änderung bei den institutionellen Voraussetzungen durch Beschluss der Mitgliederversammlung am 11. Oktober 2017 in München.

Richtlinien für die Zertifizierung der Weiterbildung „Systemische Sachverständigentätigkeit im Familien- und Kindschaftsrecht (DGSF)“

Diese Richtlinien legen fest, unter welchen Bedingungen der Weiterbildungsgang eines Institutes anerkannt und beim Abschluss einer entsprechenden Weiterbildung das Zertifikat „Systemische Sachverständigentätigkeit im Familien- und Kindschaftsrecht (DGSF)“ vergeben wird.

Institutionelle Voraussetzungen

1. Der Weiterbildungsgang ist ein Aufbauweiterbildungsgang. Der Weiterbildungsgang ist curricular aufgebaut.
2. Die Regeldauer des Aufbauweiterbildungsganges beträgt mind. 1 Jahr mit einer Mindestanzahl von 380 Unterrichtseinheiten (1 UE = mind. 45 Min.). Ein Weiterbildungstag kann mit höchstens 10 UE berechnet werden.
3. Die verantwortliche Leitung eines Weiterbildungsganges besteht aus bis zu zwei „Lehrenden für Systemische Sachverständigentätigkeit im Familien- und Kindschaftsrecht (DGSF)“. Die verantwortliche Leitung muss mind. 60% der Seminare selbst durchführen. In die Weiterbildung muss darüber hinaus ein*e weitere*r Lehrende*r oder Supervisor*in mit abgeschlossener systemischer sachverständigen, familientherapeutischer oder supervisorischer Weiterbildung integriert sein. Weitere Dozierende sollten über praktische Erfahrungen in relevanten Bereichen (bspw. Rechtswissenschaft, Jugendamt, Verfahrensbeistandschaft, psychiatrische/psychologische Begutachtung) verfügen.
4. Alle Weiterbildungsbestandteile, auch die Supervisionen, sind innerhalb der Weiterbildung und unter Verantwortung des Instituts zu leisten. Das Institut hat zu gewährleisten, dass die Leistung aller beteiligten Lehrenden und Supervisor*innen den Richtlinien der DGSF entsprechen. Die ersten Praxiserfahrungen sollen in Begleitung/Supervision durch erfahrene (systemische) Sachverständige erfolgen. Die Bildung eines entsprechenden Hospitationsnetzwerkes ist anzustreben.
   Die Gesamtkosten der Weiterbildung müssen in der Ausschreibung genannt sein.
5. Die Weiterbildung wird durch das Institut kontinuierlich und angemessen evaluiert.
6. Das antragstellende Institut ist Mitglied der DGSF. Die Anerkennung gilt nur für die Dauer der Mitgliedschaft, längstens jedoch für 5 Jahre, d. h. für Weiterbildungen, die innerhalb dieses Zeitraumes beginnen. Das Institut gewährleistet, dass diese Weiterbildungen entsprechend den Richtlinien der DGSF angeboten und durchgeführt werden. Die erneute Anerkennung des Weiterbildungsganges ist an die Akkreditierung des Instituts gemäß Akkreditierungsrichtlinien der DGSF gebunden.
7. Es gelten die Grundvoraussetzungen für Anerkennungen durch die DGSF (Anlage zu den Weiterbildungsrichtlinien).

Eingangsvoraussetzungen

1. Berufsqualifikation nach § 163.1 FamFG.*
   Hinweis: Die DGSF weist darauf hin, dass die Sachverständigentätigkeit der Teilnehmenden ohne entsprechende Berufsqualifikation nach der aktuell gültigen Gesetzeslage möglicherweise nur eingeschränkt abgerufen wird. Ebenso weist die DGSF auf den Ausschluss von Ablehnungsgründen hin; dazu gehören ein erweitertes Führungszeugnis und die Bestätigung der Freiheit von Vorstrafen und Insolvenz.
2. Der Abschluss einer DGSF-anerkannten Weiterbildung „Systemische Beratung oder Systemische Therapie und Beratung“. Zertifikate der „Systemischen Gesellschaft“ werden anerkannt, wenn sie in Form und Inhalt den DGSF-Richtlinien für „Systemische Beratung“ oder „Systemische Therapie und Beratung“ entsprechen.
3. Die Möglichkeit zur Erstellung systemischer (Probe-)Gutachten in das Familien- und Kindschaftsrecht betreffenden Verfahren während der Weiterbildung und die Bereitschaft der Hospitation bei erfahrenen (systemischen) Sachverständigen.

Inhalte der Weiterbildung „Systemische Sachverständigentätigkeit im Familien- und Kindschaftsrecht (DGSF)“

Theorie und Methodik (130 UE)

1. Rechtliche Grundlagen:
   Rechtliche Entwicklung des Familien- und Kindschaftsrechts, aktuelle familien- und kindschaftsrechtliche Gesetzgebung (FamFG und BGB), Zivilprozessordnung (ZPO) im Sachgebiet, Rolle und Funktion der verschiedenen Verfahrensbeteiligten aus juristischer Perspektive.
2. Methodische Kompetenzen:
   Grundlagen der Familienpsychologie, u. a. systemisches Verständnis familiärer Beziehungen, Familienmodelle, Grundlagen der Entwicklungspsychologie, systemische Diagnostik.
   Bearbeitungskompetenzen im Bereich a) Kindeswohlgefährdung, b) Sorge- und c) Umgangsrecht.
   Vergleich von Begutachtungsmethoden, Ablauf und systemischer Methodik der Begutachtung, Hinwirken auf Einvernehmlichkeit während der Begutachtung.
   Auswirkung von Trennung/Scheidung auf die Familie, Eltern-Kind-Beziehungen nach Trennung/Scheidung, inkl. Umgangsstörungen, Interventionsformen bei familiären Konflikten/Krisen, Parental Alienation Syndrom (PAS), Erziehungsfähigkeit, Kindeswohl und Kindeswille, Hochstrittigkeit, Loyalitätskonflikte, mangelnde Bindungstoleranz.
   Konfliktdynamik und Konfliktbearbeitungsstrategien (systemische Diagnostik, Intervention und Konfliktmoderation).

---

* *§ 163.1 FamFG: Sachverständigengutachten (Stand: 2/2020)*
In Verfahren nach § 151 Nummer 1 bis 3 ist das Gutachten durch einen geeigneten Sachverständigen zu erstatten, der mindestens über eine psychologische, psychotherapeutische, kinder- und jugendpsychiatrische, psychiatrische, ärztliche, pädagogische oder sozialpädagogische Berufsqualifikation verfügen soll. Verfügt der Sachverständige über eine pädagogische oder sozialpädagogische Berufsqualifikation, ist der Erwerb ausreichender diagnostischer und analytischer Kenntnisse durch eine anerkannte Zusatzqualifikation nachzuweisen.

Risiko- und Schutzfaktoren in der kindlichen Entwicklung, Kindeswohlgefährdung, Folgen nach Misshandlung und Missbrauch.
3. Personale Kompetenzen – s. berufsfeldrelevante Selbsterfahrung/Selbstreflexion.

Systemische Supervision (50 UE)
1. Teilnahme an 50 UE fortlaufender begleitender Supervision (als Gruppen- oder Einzelsupervision) der systemischen Sachverständigentätigkeit.
2. Während der Weiterbildung ist mindestens ein systemisches (Probe-)Gutachten, welches der/die Weiterbildungsteilnehmende selbst erstellt oder an dem er/sie im Rahmen der Hospitation mitgewirkt hat, vorzustellen.

Berufsfeldrelevante Selbsterfahrung/Selbstreflexion (50 UE)
Die Selbstreflexion umfasst 50 UE und bezieht sich auf die aktuelle Berufs- und Lebenssituation. Rollenverständnis als Sachverständige*r, Selbstreflexion des eigenen Profils und der eigenen beruflichen Entwicklung, ethische Haltung bei Auftragsübernahme und Auftragsdurchführung, Wertemanagement, Stärkung der Resilienz.

Systemische Praxis/Hospitation (100 UE)
1. Der/die Weiterbildungsteilnehmende absolviert ein/e Hospitation/Praktikum bei erfahrenen (systemischen) Sachverständigen bei mind. 3 verschiedenen Begutachtungsaufträgen und verfasst mind. ein schriftliches (Probe-)Gutachten

oder

während der Weiterbildung werden von dem/der Teilnehmenden mind. 2 selbst erstellte systemische Sachverständigen-Gutachten angefertigt.
2. Die während der Weiterbildung erstellten (Probe-)Gutachten werden unter Berücksichtigung der geltenden Datenschutzbestimmungen dokumentiert.

Intervision/Peer-Gruppe (50 UE)
50 UE Intervision werden von den Weiterbildungsteilnehmenden in Kleingruppen selbst durchgeführt.

Abschluss

Der Abschluss des mind. einjährigen Aufbauweiterbildungsganges erfolgt durch eine Abschlussprüfung zu theoretischen und praktischen Weiterbildungsinhalten.

Zertifikat

Absolvent*innen anerkannter Weiterbildungen erhalten auf Antrag und bei Erfüllung aller Bedingungen ein Zertifikat. DGSF-Zertifikate werden nur an Personen verliehen, die sich auf die Ethik-Richtlinien der DGSF verpflichten.

Das von der DGSF verliehene Zertifikat lautet:

„*Vor-/Nachname* hat eine den Richtlinien der Deutschen Gesellschaft für Systemische Therapie, Beratung und Familientherapie (DGSF) entsprechende Aufbauweiterbildung in Systemischer Sachverständigentätigkeit im Familien- und Kindschaftsrecht abgeschlossen und ist als ‚Systemische*r Sachverständige*r im Familien- und Kindschaftsrecht (DGSF)‘ anerkannt.“

Ausnahmeregelung

Bei Nichterfüllung einzelner Kriterien sind in begründeten Einzelfällen Ausnahmen möglich. Ausnahmeregelungen sollen vor Beginn der Weiterbildung mit dem Fort- und Weiterbildungsausschuss der DGSF abgestimmt werden.

Übergangsregelung als „Lehrende*r für Systemische Sachverständigentätigkeit im Familien- und Kindschaftsrecht (DGSF)“ (gültig bis 31.12.2025)

Ein Zertifikat als „Lehrende*r für Systemische Sachverständigentätigkeit im Familien- und Kindschaftsrecht (DGSF)“ kann unter folgenden Bedingungen vergeben werden:

- Berufsqualifikation nach § 163.1 FamFG*.
- DGSF-Zertifikat „Systemische*r Therapeut*in/Familientherapeut*in“.
- Mind. 5-jährige Tätigkeit als Sachverständige*r mit Nachweis über mind. 30 Gutachten im Familien- und Kindschaftsrecht.
- Empfehlung durch ein DGSF-akkreditiertes Weiterbildungsinstitut mit künftig DGSF-anerkanntem Weiterbildungsgang „Systemische Sachverständigentätigkeit im Familien- und Kindschaftsrecht“
  oder
  Nachweis von Lehrerfahrungen im Bereich Sachverständigentätigkeit im Familien- und Kindschaftsrecht im Umfang von 500 UE.
- Eine DGSF-Lehrenden-Anerkennung über diese Übergangsregelung ist von der Mehrfachzertifizierung ausgeschlossen.
  Hinweis: Auf die „Außerordentliche Bewerbung mit besonderer Lehrerfahrung“ nach der „Richtlinie zur Zertifizierung von Lehrenden (DGSF)“ wird hingewiesen.

Beschlossen von der DGSF-Mitgliederversammlung am 7. November 2020.

* *§ 163.1 FamFG: Sachverständigengutachten (Stand: 2/2020)*
In Verfahren nach § 151 Nummer 1 bis 3 ist das Gutachten durch einen geeigneten Sachverständigen zu erstatten, der mindestens über eine psychologische, psychotherapeutische, kinder- und jugendpsychiatrische, psychiatrische, ärztliche, pädagogische oder sozialpädagogische Berufsqualifikation verfügen soll. Verfügt der Sachverständige über eine pädagogische oder sozialpädagogische Berufsqualifikation, ist der Erwerb ausreichender diagnostischer und analytischer Kenntnisse durch eine anerkannte Zusatzqualifikation nachzuweisen.

Richtlinien zur Zertifizierung von Lehrenden (DGSF)

Diese Richtlinien legen fest, unter welchen Bedingungen die DGSF das Zertifikat „Lehrende*r für Systemische/s ›*Bereich*‹ (DGSF)“ vergibt.

Voraussetzungen und Zugangswege

Die DGSF ermöglicht ihren Mitgliedern drei unterschiedliche Zugangswege A, B und C zur Erlangung des Lehrenden-Zertifikates. Voraussetzung zum Einstieg in die Zugangswege A, B und C sind seitens des/der Bewerbenden die Erfüllung folgender Bedingungen:

1. Hochschulabschluss im humanwissenschaftlichen Bereich – für die Zertifikate „Lehrende*r für Systemische/s Supervision / Coaching / Organisationsentwicklung / Mediation (DGSF)“ sind andere Hochschulabschlüsse möglich.
2. Feldkompetenz: Eine mindestens fünfjährige Berufspraxis und -erfahrung sowie kontinuierliche Tätigkeit in dem beantragten Bereich während der Weiterbildungstätigkeit.
3. Verpflichtung zur eigenen Supervision/Intervision und zur regelmäßigen eigenen Fort- und Weiterbildung bzw. Teilnahme an Fachtagungen.
4. Mitgliedschaft in der DGSF.
5. Es gelten die Grundvoraussetzungen für Anerkennungen durch die DGSF (Anlage zu den Weiterbildungsrichtlinien).

Die Zugangswege sind im Einzelnen

A. Zugang über ein akkreditiertes DGSF-Mitgliedsinstitut

Voraussetzungen seitens des/der Bewerbenden

1. DGSF-Zertifikat für den beantragten Bereich.
2. Weiterbildungserfahrung: Eine fünfjährige Lehrerfahrung (von mind. 120 Tagen oder 960 UE) im Rahmen von systemischen Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen, davon 400 UE Co-Lehre (in Lehre, Selbsterfahrung und Supervision) in bis zu zwei DGSF-anerkannten Weiterbildungsgängen (in einer kompletten Weiterbildung bzw. in zwei Weiterbildungen je mind. zur Hälfte des Umfangs) in dem beantragten Bereich. Maximal 300 UE der verbleibenden 560 UE können in Form von Teilnahme an Weiterbildungen in systemischer Lehre abgeleistet werden. Davon müssen mindestens ein Drittel an DGSF-Instituten abgeleistet werden, die sich an den „Rahmenempfehlungen für curriculare Weiterbildungen in systemischer Lehre“ orientieren.
3. Empfehlung durch die Mitgliedsinstitute, bei denen die Co-Lehre stattgefunden hat.

B. Mentorenmodell

DGSF-zertifizierte Systemiker*innen, die eine Anerkennung als DGSF-Lehrende ohne Anbindung an ein akkreditiertes DGSF-Mitgliedsinstitut anstreben, werden auf Antrag beim Instituterat durch Mentor*innen der DGSF unterstützt.

Voraussetzungen des/der Bewerbenden für den Einstieg in das Mentorenmodell sind:

1. DGSF-Zertifikat für den beantragten Bereich.
2. Weiterbildungserfahrung: Lehrerfahrung im Umfang von 300 UE im Rahmen von systemischen Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen.

Die Anerkennung als DGSF-Lehrende*r kann unter folgenden Bedingungen erteilt werden:

3. Ein*e „Lehrende*r in Weiterbildung (i. W.)“ wählt aus einer Liste von DGSF-Lehrenden zwei Mentor*innen aus und schließt mit diesen einen Vertrag über das Mentoring. Die Mentor*innen verfügen über mindestens fünf Jahre Lehrerfahrung als DGSF-Lehrende in dem beantragten Bereich. Es darf keine familiäre, institutionelle oder wirtschaftliche Verflechtung zwischen Mentor*innen und Lehrender/Lehrendem i. W. bestehen.
4. Die Mentor*innen begleiten die/den Lehrende*n i. W. während des Mentoring-Prozesses, insbesondere bei der Entwicklung des Curriculums, bei der Sichtung der Rückmeldungen der Teilnehmenden und bei mindestens einer gemeinsamen Zwischenevaluation nach einem Jahr in Form eines Audits. Außerdem besucht jede*r Mentor*in an mindestens 2 Tagen pro Jahr die Lehrveranstaltungen der/des Lehrenden i. W.
5. Nach Erarbeitung des Curriculums wird dieses vom Fort- und Weiterbildungsausschuss geprüft und vorläufig zertifiziert.
6. Am Ende der Weiterbildung weisen die Lehrenden-Kandidat*innen insgesamt mindestens 960 UE systemische Lehrerfahrung nach. Darin sind die 300 UE Lehrerfahrung gemäß Punkt B.2. dieser Richtlinien und bis zu 300 UE in Form von Teilnahme an Weiterbildungen in systemischer Lehre entsprechend Punkt A.2. dieser Richtlinien enthalten.
7. Am Ende der Weiterbildungszeit sprechen sich die Mentor*innen in einer Empfehlung für oder wider die Ausstellung des Lehrenden-Zertifikates aus, in letzterem Fall mit Darstellung der Gründe und einem Vorschlag zum weiteren Vorgehen.

C. Außerordentliche Bewerbung mit besonderer Lehrerfahrung

Systemiker*innen mit einem Erfahrungshintergrund, der dem Zugangsweg A mindestens entspricht, können einen außerordentlichen Antrag an den Vorstand stellen. Dieser wird von einem Vorstandsmitglied und dem/der Vorsitzenden des Fort- und Weiterbildungsausschusses geprüft. Zu diesem Personenkreis zählen z.B. SG-Lehrtherapeut*innen, qualifizierte Lehrtherapeut*innen aus anderen Staaten mit Anerkennung eines systemischen Dachverbands. Des Weiteren zählen zu dem Personenkreis Systemiker*innen, die sich in außerordentlicher Weise im Rahmen systemischer Praxis, Forschung und Lehre verdient gemacht haben, und die über eine Empfehlung von zwei Lehrenden eines anerkannten systemischen Fachverbandes verfügen.

Der Antrag enthält:
1. Professionelle Biografie.
2. Nachweise über systemische Fort- und Weiterbildungen in dem beantragten Bereich mit entsprechenden Zertifikaten.
3. Nachweis über systemische Lehrveranstaltungen.
4. Nachweis über systemische Arbeit im Feld.
5. Nachweis über erhaltene Supervisionen.

Ausnahmeregelung

Bei Nichterfüllung einzelner Kriterien sind in begründeten Einzelfällen Ausnahmen möglich.

Zertifikat

Das von der DGSF verliehene Zertifikat lautet:

„*Vor-/Nachname* erfüllt die Richtlinien für Lehrende der Deutschen Gesellschaft für Systemische Therapie, Beratung und Familientherapie (DGSF) und wird anerkannt als >Lehrende*r *für den beantragten Bereich* (DGSF)<. Die Anerkennung ist an die Mitgliedschaft in der DGSF sowie an die Selbstverpflichtung zu Supervision bzw. Intervision und zur regelmäßigen eigenen Fort- und Weiterbildung gebunden."

Alle bisher ausgestellten DGSF-Zertifikate behalten ihre Gültigkeit.

Richtlinien für die Mehrfachzertifizierung

DGSF-Lehrende, die für einen Bereich anerkannt sind, können auch die Anerkennung für einen weiteren Bereich beantragen. Voraussetzung hierfür ist, dass sie einen Hochschulabschluss nachweisen, der den Eingangsvoraussetzungen des jeweiligen Curriculums entspricht, sowie über ein DGSF-Zertifikat für den entsprechenden Bereich und über mind. 5 Jahre entsprechende Berufspraxis verfügen.

Übergangsregelung

Lehrende, die bis 2014 in DGSF-zertifizierten Weiterbildungsgängen für die Bereiche „Systemisches Coaching" und „Systemische Kinder- und Jugendlichentherapie" in verantwortlicher Leitung waren, behalten ihre Lehrberechtigung und können auf Antrag das entsprechende Zertifikat erhalten.

Beschlossen von der DGSF-Mitgliederversammlung am 14. September 2011 in Bremen.

Änderungen bei den Zugangswegen A und B durch Beschluss der Mitgliederversammlung am 6. Oktober 2014 in Friedrichshafen.

Änderungen im Eingangspassus, im Passus „Voraussetzungen und Zugangswege“ sowie bei den „Richtlinien für die Mehrfachzertifizierung“ durch Beschluss der Mitgliederversammlung am 11. Oktober 2017 in München.

Richtlinien der DGSF über Weiterbildungsinstitute und ihre Akkreditierung

Präambel

Ziel dieser Richtlinien ist eine vielfältige, weit aufgestellte Institutelandschaft der DGSF, welche die Unterschiedlichkeit von Herangehensweisen, Inhalten, Formaten und Lehrformen systemischer Weiterbildung abbildet. Gleichzeitig sollen verbindliche Gemeinsamkeiten von DGSF-Weiterbildungsinstituten festgelegt werden, die dazu dienen, die Qualität, den Zusammenhalt und die Anbindung an die DGSF und ihre Instituteversammlung sicherzustellen. Nur von der DGSF akkreditierte Institute dürfen DGSF-anerkannte systemische Weiterbildungen anbieten.

1. Organisationsformen eines DGSF-Weiterbildungsinstituts

1.1 Was ist ein DGSF-Weiterbildungsinstitut?

Um als DGSF-Weiterbildungsinstitut akkreditiert zu werden und akkreditiert zu bleiben, müssen folgende Kriterien gegeben sein:

1. Eigenständigkeit
Ein DGSF-Weiterbildungsinstitut ist eine eigenständige Organisation, Organisationseinheit bzw. Abteilung. Sie wird als Einzelunternehmen, eigenständige Gesellschaft oder eigenständige Kostenstelle innerhalb einer Organisation geführt. In der Außendarstellung muss die Eigenständigkeit deutlich sichtbar sein. Die Akkreditierung durch die DGSF darf nur für diesen eigenständigen Bereich dargestellt und beworben werden. Das Institut muss eigenständiges institutionelles Mitglied der DGSF sein.

2. Eindeutiger Hauptsitz
Ein DGSF-Weiterbildungsinstitut verfügt über einen eindeutigen Hauptsitz mit

- einer Geschäftsanschrift (nicht nur Briefkasten),
- eigenem Telefon- und E-Mail-Kontakt,
- eigener Außendarstellung (mindestens eigene Unter-Webseite der Organisation),
- eigenen Weiterbildungsangeboten.

3. Systemische Ausrichtung
Ein DGSF-Weiterbildungsinstitut bietet Weiterbildungen, Seminare, Workshops, Fachtagungen und/oder Vorträge an (im Weiteren „Bildungsangebote"). Diese müssen überwiegend systemisch ausgerichtet sein, zu mindestens 60 % gemessen an den Unterrichtseinheiten (UE) der gesamten Veranstaltungen.

4. Eindeutige Abgrenzung
Ein DGSF-Weiterbildungsinstitut ist deutlich von anderen Angeboten eines Trägers oder einer Organisation abzugrenzen. DGSF-zertifizierte Weiterbildungen müssen die Beziehungsneutralität wahren, insbesondere bezogen auf aktuell bestehende private oder beruflich abhängige Beziehungen.

5. Systemisch-zertifizierte Fachleitung
Ein DGSF-Weiterbildungsinstitut verfügt über mindestens eine DGSF-zertifizierte Lehrperson. Diese Person wirkt aktiv am Akkreditierungsprozess mit und ist in die Qualitätssicherung der Lehre eingebunden. Hierbei kann es sich auch um die*den* Inhaber*in des Instituts handeln.

6. Systemische Haltung
Ein DGSF-Weiterbildungsinstitut verpflichtet sich zur Einhaltung der DGSF-Ethik-Richtlinien. Eine systemische Haltung muss im Leitbild, in den Curricula und in der Selbstdarstellung des Instituts deutlich erkennbar sein.

7. Aktive Beteiligung im Verband
Ein DGSF-Weiterbildungsinstitut entsendet mindestens eine fachliche Vertretung mit einem systemischen Weiterbildungsabschluss (SG/DGSF) mindestens einmal jährlich zu einer Institutevversammlung. Es wird erwartet, dass sich Institutevertreter*innen an Arbeitsgruppen, Fachgruppen und Funktionsstellen beteiligen. Die fachliche Vertretung beteiligt sich per Zulosung an Visitationen in Akkreditierungsprozessen (siehe 2.2.2 „Das Visitationsgremium"). Jedes DGSF-Weiterbildungsinstitut trifft sich mindestens zweimal jährlich mit anderen DGSF-Weiterbildungsinstituten in einem Qualitätszirkel (siehe 1.3 „Qualitätszirkel").

1.2 Organisation von DGSF-Weiterbildungsinstituten

1.2.1 Sitz von DGSF-Weiterbildungsinstituten und Seminarorte
Ein DGSF-Weiterbildungsinstitut hat einen Hauptsitz. Weiterbildungen, Seminare und Workshops können in beliebigen Räumen am Hauptsitz durchgeführt werden. Seminarorte außerhalb des Hauptsitzes (z. B. Seminar- und Bildungshäuser), die selbst keine Konzern- oder Betriebsteile des Instituts oder ihrer Mutterorganisation sind, können ebenfalls für Angebote genutzt werden.* Sollten jedoch Seminarorte außerhalb des Hauptsitzes genutzt werden, die zum Institut gehören, oder Konzern- oder Betriebsteile der Mutterorganisation darstellen, muss dort eine Zweigstelle eingerichtet werden.

Die Ansässigkeit des Instituts an seinem Hauptsitz muss in der Außendarstellung und Werbung eindeutig dargestellt werden. Alle Weiterbildungsorte müssen als solche benannt werden und dürfen nicht als eigene Standorte bzw. Zweigstellen dargestellt werden.

* *Betriebsteile sind organisatorische Einheiten innerhalb eines Unternehmens, die keine eigene rechtliche Selbstständigkeit haben. Konzernteile sind rechtlich selbstständige Unternehmen, die zu einem Konzern gehören, also einem Unternehmensverbund unter einheitlicher Leitung.*

1.2.2 Zweigstellen

Eine Zweigstelle ist ein organisatorisch abhängiger, weiterer Standort eines Instituts, der zusätzlich zum Hauptsitz betrieben wird. Mehrere Adressen des Instituts am Hauptsitz gelten hingegen nicht als Zweigstellen, sondern sind Teil des Instituts. Ein Institut darf maximal drei Zweigstellen betreiben. Für bestehende Zweigstellen von bereits akkreditierten Instituten besteht Bestandsschutz.

Zweigstellen weisen mindestens folgende Merkmale auf:

- eine*n zusätzliche*n hauptverantwortliche*n DGSF-zertifizierte*n Lehrende*n als fachliche Vertretung der Zweigstelle,
- eine Geschäftsanschrift (nicht nur Briefkasten),
- eigenen Telefon- und E-Mail-Kontakt,
- eigene Weiterbildungsangebote (nicht nur die des Hauptsitzes).

Eine Zweigstelle verfügt über keine eigene Akkreditierung und wird über den Hauptsitz gegenüber der DGSF vertreten. Sie ist kein eigenständiges, institutionelles Mitglied und ist nicht stimmberechtigt. Für eine Zweigstelle wird ein reduzierter Mitgliedsbeitrag erhoben.

Der Errichtung einer Zweigstelle muss durch den Instituterat zugestimmt werden. Grundlage hierfür ist ein überarbeiteter Selbstreport, der durch den Instituterat geprüft wird. Dieser kann zur Begutachtung weitere Informationen und Unterlagen anfordern. In strittigen Fällen entscheidet der Vorstand.

1.3 Qualitätszirkel

Ein Qualitätszirkel ist ein kollegialer Zusammenschluss von mindestens vier DGSF-akkreditierten Weiterbildungsinstituten, der dem Austausch, der kollegialen Beratung sowie der kontinuierlichen Qualitätssicherung und -entwicklung dient. Qualitätszirkel treffen sich mindestens zweimal pro Jahr und sind unter anderem dafür zuständig, den Re-Akkreditierungsprozess ihrer Mitgliedsinstitute durchzuführen (siehe 2.3 „Die Re-Akkreditierung“).

Die Bildung und Durchführung von Qualitätszirkeln liegt in der Verantwortung bei den akkreditierten DGSF-Weiterbildungsinstituten. Neue Institute sowie Institute, die wechseln möchten, können einen neuen Qualitätszirkel bilden. Die Durchführung von Qualitätszirkeln erfolgt selbstverpflichtend.

DGSF-akkreditierte Weiterbildungsinstitute können jederzeit den Qualitätszirkel wechseln oder auch an mehreren Qualitätszirkeln teilnehmen. Auf den Instituteversammlungen gibt es die Möglichkeit, den Wunsch nach Aufnahme in einen anderen Qualitätszirkel zu äußern, und so einen neuen Qualitätszirkel zu finden oder zu wechseln. Auf jeder Frühjahrstagung wird die Zusammenarbeit der Qualitätszirkel im Rahmen der Instituteversammlung reflektiert.

Begleitend und beratend stehen den Qualitätszirkeln sowohl die Geschäftsstelle als auch der Instituterat zur Verfügung.

2. Das Akkreditierungsverfahren

2.1 Formen der Akkreditierung

Um als DGSF-Weiterbildungsinstitut akkreditiert zu werden und akkreditiert zu bleiben, sind drei Formen der Akkreditierung vorgesehen:

- Die **Neu-Akkreditierung** für Weiterbildungsinstitute, die sich neu gründen und bisher noch nicht über eine DGSF-Akkreditierung verfügen.
- Die **Re-Akkreditierung**, welche DGSF-Weiterbildungsinstitute alle zehn Jahre absolvieren müssen, um ihre Akkreditierung aufrechtzuerhalten.
- Die **Änderungs-Akkreditierung** für DGSF-Weiterbildungsinstitute, die verkauft oder durch eine*n neue*n Inhaber*in übernommen, unter neuem Namen oder in neuer Gesellschaftsform weitergeführt oder in ihrer Ausrichtung maßgeblich verändert werden sollen.

2.2 Die Neu-Akkreditierung

2.2.1 Ablauf einer Neu-Akkreditierung

Um als DGSF-Weiterbildungsinstitut akkreditiert zu werden, sind folgende Schritte notwendig. Jeder Schritt setzt voraus, dass der vorherige Schritt erfolgreich abgeschlossen wurde:

1. Einreichung des Antrags zur Prüfung der Voraussetzungen einer Neu-Akkreditierung als DGSF-Weiterbildungsinstitut bei der Geschäftsstelle (formale Vollständigkeit) und nachfolgende inhaltliche Prüfung durch den Instituterat der DGSF,
2. Vorstellung des Instituts auf der nächsten Instituteversammlung der DGSF,
3. Abstimmung der Instituteversammlung über Annahme des Antrags auf Neu-Akkreditierung, die Abstimmung kann folgende Ergebnisse haben:
   - Annahme des Antrags zur Neu-Akkreditierung
   - Zustimmung unter Auflagen (z. B. Nachbesserungen oder Änderungen erforderlich)
   - begründete Ablehnung
   - Konfliktklärung mit Wiedervorlage (Vermittlung, Mediation, Schlichtung, z. B. unter Einbezug von Ethikbeirat oder Konfliktstelle)

   Ab dem Zeitpunkt der Zustimmung wird dem Fort- und Weiterbildungsausschuss die zur Zertifizierung vorgelegte Weiterbildung zur Prüfung übergeben. Eine positiv geprüfte Weiterbildung wird erst zertifiziert, wenn die Akkreditierung abgeschlossen ist.
4. Bestellung des Visitationsgremiums (siehe 2.2.2 „Das Visitationsgremium“),
5. Durchführung der Visitation (siehe 2.2.3 „Die Visitation“),
6. Empfehlung zur Akkreditierung, Aufforderung zur Nachbesserung oder Ablehnung durch das Visitationsgremium,
7. Abschließende Prüfung des Vorliegens aller Voraussetzungen durch den Instituterat und Ausstellung der Akkreditierungsurkunde durch die Geschäftsstelle,
8. Begrüßung des neuen DGSF-Weiterbildungsinstituts auf der nächsten Instituteversammlung oder – bei Ablehnung – Bericht durch das Visitationsgremium.

Eingehende Anträge werden nach Eingang bearbeitet. Auf jeder Instituteversammlung können sich maximal zwei Anwartsinstitute vorstellen. Für Institute in Anwartschaft wird eine Liste erstellt. Das Institut wird über den aktuellen Listenplatz informiert.

2.2.2 Das Visitationsgremium

Für jedes zu prüfende Institut wird ein Visitationsgremium gebildet. Das Visitationsgremium setzt sich aus einer*m Vertreter*in der Geschäftsstelle sowie aus zwei gelosten Vertreter*innen akkreditierter DGSF-Weiterbildungsinstitute zusammen. Ein gelostes Institut kann als Vertreter*in nur Personen entsenden, die sowohl Teil der Institutsleitung (z. B. Geschäftsführung, Fachleitung, pädagogische Leitung) und möglichst auch DGSF-zertifizierte Lehrende sind.

Bei Voreingenommenheit, Befangenheit sowie bestehenden persönlichen oder institutionellen Abhängigkeitsverhältnissen wird die betreffende geloste Person durch eine*n neue*n zu losende*n Vertreter*in ersetzt. Das Vorliegen von Hinderungsgründen muss von dem zu prüfenden Institut oder der betreffenden Person gegenüber der Geschäftsstelle innerhalb von 10 Werktagen nach Bekanntgabe aufgezeigt werden.

Die Geschäftsstelle schult und berät die in das Visitationsgremium entsandten Vertreter*innen der akkreditierten DGSF-Weiterbildungsinstitute.

2.2.3 Die Visitation

Die Visitation ist ein zentrales Element im Akkreditierungsverfahren und findet in der Regel am Hauptsitz des antragstellenden Instituts statt. Das Visitationsgremium ist verantwortlich für die fachliche und strukturelle Prüfung eines Instituts im Rahmen der Neu-Akkreditierung. Die Visitation wird vom Visitationsgremium in Präsenz am Hauptsitz des Instituts durchgeführt und folgt einem einheitlichen Ablauf.

Die Visitation dient der Überprüfung der fachlichen Ausrichtung, der Anmeldeverfahren sowie der Abläufe und Strukturen zur Durchführung von Weiterbildungen. Die Visitation ist ein dialogisches Verfahren, das dem Anwartsinstitut ermöglicht, sich umfassend vorzustellen und seine inhaltlichen, didaktischen und prozessualen Planungen zu reflektieren.

Von Seiten des Anwartsinstituts sollen folgende Personen teilnehmen:

- die Geschäftsführung,
- die beiden fachverantwortlichen, DGSF-zertifizierten Lehrenden.

Die Visitation beinhaltet folgende Aufgaben:

- Prüfung des eingereichten Selbstreports,
- Durchführung eines strukturierten Audits,
- Begehung des Hauptsitzes (wenn vorhanden),
- Überprüfung des Weiterbildungsangebotes auf seine systemische Ausrichtung,
- Erstellen eines Abschlussberichts,
- Empfehlung über Akkreditierung, Nachbesserung oder Ablehnung und Begründung der Entscheidung,
- Feedback des beantragenden Instituts zum Audit.

Der Abschlussbericht wird dem Instituterat zur weiteren Bearbeitung vorgelegt und dem beantragenden Institut zur Verfügung gestellt.

2.3 Die Re-Akkreditierung

Alle zehn Jahre muss jedes DGSF-Institut reakkreditiert werden. Die Re-Akkreditierung dient dazu, die fachliche Ausrichtung und Selbstdarstellung des Instituts sowie die bisherige Entwicklung zu reflektieren.

Hierzu führt der Qualitätszirkel, dem das Institut angehört, ein dokumentiertes Audit durch. Es müssen mindestens drei weitere akkreditierte Institute des Qualitätszirkels anwesend sein. Das Audit wird durch eine*n Vertreter*in des Instituterates moderiert und dokumentiert und kann auch online oder hybrid durchgeführt werden.

Die Grundlage des Audits bildet der aktualisierte Selbstreport des Instituts. Dieser wird anhand eines strukturierten, dialogischen Interviews reflektiert. Die Ergebnisse werden im Audit-Bogen festgehalten. Anhand dieser Reflexion kann das Institut seine Ausrichtung und Selbstdarstellung reflektieren und überarbeiten.
Die schriftliche Dokumentation des Interviews (Audit-Bogen) wird zusammen mit dem überarbeiteten Selbstreport und einer Empfehlung der teilnehmenden Institute dem Instituterat vorgelegt.

Der Instituterat entscheidet nach Prüfung der Unterlagen über die Re-Akkreditierung. In strittigen Fällen entscheidet der Vorstand. Der Vorstand kann eine Konfliktklärung mit Wiedervorlage anregen (Vermittlung, Mediation, Schlichtung, z. B. unter Einbezug von Ethikbeirat oder Konfliktstelle).

2.4 Die Änderungs-Akkreditierung

Verändern sich grundlegende Aspekte der Organisation eines akkreditierten Weiterbildungsinstituts, müssen diese möglichst zuvor der Geschäftsstelle und dem Instituterat mitgeteilt werden. Der Instituterat entscheidet, ob die geplante Veränderung eine **Änderungs-Akkreditierung** oder eine **Neu-Akkreditierung** erfordert.

Eine **Änderungs-Akkreditierung** ist beispielsweise in folgenden Fällen notwendig:
- Änderung der Gesellschaftsform,
- Verlagerung des Hauptsitzes an einen neuen Standort,
- Umbenennung des Instituts,
- Verkauf oder Übernahme durch eine*n neue*n Inhaber*in,
- Fusion von Instituten,
- Einbindung des Instituts in eine (neue) Mutterorganisation oder einen Konzern.

Eine **Neu-Akkreditierung** ist beispielsweise in folgenden Fällen notwendig (siehe 2.2 „Die Neu-Akkreditierung“):
- Aufspaltung eines Instituts
- Abspaltung einer Zweigstelle.

Grundlage der Änderungs-Akkreditierung bildet der aktualisierte Selbstreport. Dieser muss zusammen mit der Mitteilung der geplanten Änderungen eingereicht werden. Alle geplanten Änderungen sind als Auflistung beizufügen. Geschäftsstelle und Instituterat können ergänzende Unterlagen anfordern. In strittigen Fällen entscheidet der Vorstand. Der Vorstand kann eine

Konfliktklärung mit Wiedervorlage anregen (Vermittlung, Mediation, Schlichtung, z. B. unter Einbezug von Ethikbeirat oder Konfliktstelle).

2.5 Ruhende Akkreditierung

Können die formalen Kriterien der Akkreditierung nicht mehr erfüllt werden (z. B. keine vorliegende DGSF-zertifizierte Weiterbildung, zu wenig DGSF-zertifizierte Lehrende etc.), kann die Akkreditierung für maximal zwei Jahre ruhen. In der Ruhephase muss das Institut keinen zusätzlichen Institutebeitrag zahlen und ist von der Teilnahme an Qualitätszirkeln und Instituteversammlungen freigestellt. Mit dem Akkreditierungs-Siegel darf in dieser Zeit nicht geworben werden. Während dieser Zeit hat das Institut **kein** Stimmrecht.

Eine Ruhephase kann durch das betreffende Institut bei der Geschäftsstelle beantragt oder – wenn formale Kriterien der Akkreditierung nicht (mehr) vorliegen – durch die Geschäftsstelle angeregt werden. Die Ruhephase beginnt mit schriftlicher Bestätigung des gestellten Antrags durch die Geschäftsstelle.

Ein DGSF-Weiterbildungsinstitut, das keinen zertifizierten Weiterbildungsgang anbietet, aber alle formalen Kriterien der Akkreditierung erfüllt, kann bis zur nächsten Re-Akkreditierung als inaktives Institut weitergeführt werden. Alle weiteren Rechte und Pflichten bleiben hierbei bestehen.

3. Beendigung der Akkreditierung

Die Akkreditierung eines DGSF-anerkannten Weiterbildungsinstituts endet unter folgenden formalen Bedingungen:

1. Auflösung der Organisation:
   Ein Institut kann die Akkreditierung jederzeit freiwillig aufgeben. Wird die Trägerorganisation eines akkreditierten Instituts formell aufgelöst (z. B. durch Gesellschafterbeschluss, Insolvenz oder Fusion), endet die Akkreditierung automatisch mit dem Zeitpunkt der rechtlichen Beendigung.
   Die Organisation ist verpflichtet, die Auflösung unverzüglich und schriftlich dem Instituterat sowie der Geschäftsstelle der DGSF mitzuteilen.
2. Nichterfüllung grundlegender Akkreditierungsvoraussetzungen:
   Die Akkreditierung wird beendet, wenn die grundlegenden Voraussetzungen nicht mehr gegeben sind, insbesondere wenn:
   - die Zeit der ruhenden Akkreditierung abgelaufen ist,
   - die institutionelle Mitgliedschaft in der DGSF beendet wird oder Mitgliedsbeiträge nicht gezahlt werden,
   - die Teilnahme an Qualitätszirkeln und der Instituteversammlung nicht gegeben ist.
3. Nichtmitteilung relevanter Veränderungen:
   Werden wesentliche Änderungen wie z. B. Namensänderung, Standortwechsel, Nachfolge in der Institutsleitung oder strukturelle Veränderungen (z. B. Gesellschafterwechsel, Aufspaltung) nicht vor deren Umsetzung mitgeteilt und über eine Änderungs-Akkreditierung bestätigt, kann dies ebenfalls zum Entzug oder zur Beendigung der Akkreditierung führen.

4. Verstoß gegen Akkreditierungs- oder Ethik-Richtlinien:
   Bei schweren oder wiederholten Verstößen gegen die Akkreditierungs- oder Zertifizierungsregeln, Ethik-Richtlinien oder bei missbräuchlicher Verwendung des DGSF-Siegels kann die Akkreditierung durch den Vorstand entzogen werden (siehe 4. „Beschwerden und Verstöße").
5. Formelle Beendigung durch den Instituterat:
   Geschäftsstelle und Instituterat dokumentieren die Beendigung der Akkreditierung einschließlich des Anlasses und Zeitpunkts, veranlassen die Löschung auf der DGSF-Webseite und informieren die Instituteversammlung.

4. Beschwerden und Verstöße

4.1 Zuständigkeit

Bei Beschwerden oder Verstößen gegen die Akkreditierungsrichtlinien kommt ein gestuftes Verfahren zur Anwendung.

Die zuständigen Gremien für die Entscheidung über Beschwerden und Verstöße sind der Instituterat und der Vorstand. Diese Gremien können eine Konfliktklärung mit Wiedervorlage anregen (Vermittlung, Mediation, Schlichtung, z. B. unter Einbezug von Beiräten und Funktionsstellen der DGSF).

4.2 Verfahren

Die Bearbeitung von Beschwerden und Verstößen verläuft folgendermaßen:

1. Feststellung und Dokumentation:
   Zuständig für die Annahme von Beschwerden sind die Geschäftsstelle und der Instituterat. Diese dokumentieren die eingegangene Beschwerde und stellen das Vorliegen eines Verstoßes fest.
2. Schriftliche Mitteilung und Stellungnahmefrist:
   Das betroffene Institut wird schriftlich über die Beschwerde/den Verstoß informiert. Es erhält die Gelegenheit zur Stellungnahme binnen 30 Tagen. Gegebenenfalls erfolgt eine Einladung zu einem klärenden Gespräch mit dem Instituterat.
3. Auflagen und Frist zur Nachbesserung:
   Bei bestätigtem, aber behebbarem Verstoß erfolgt eine schriftliche Aufforderung zur Nachbesserung. Die Frist zur Nachbesserung beträgt 3 Monate und kann bei begründetem Antrag auf insgesamt 6 Monate verlängert werden. Die Nachbesserung muss nachgewiesen werden und wird durch den Instituterat überprüft.
4. Temporäre Aussetzung der Akkreditierung:
   Wenn der Aufforderung zur Nachbesserung nicht oder nur ungenügend entsprochen wird, erfolgt die temporäre Aussetzung der Akkreditierung für maximal ein Jahr. Das Institut darf das Siegel in dieser Zeit nicht führen. Für diese Zeit ruht die Teilnahme und Beteiligung an der Instituteversammlung und dem Qualitätszirkel.
5. Aberkennung der Akkreditierung:
   Eine fortbestehende Nichterfüllung oder schwerwiegende Verstöße können zur Aberkennung

der Akkreditierung führen. Über eine Aberkennung entscheidet der Vorstand. Die Institute-versammlung wird darüber informiert. Eine Neu-Akkreditierung ist frühestens nach Ablauf von zwei Jahren möglich.

6. Dokumentation und Transparenz:
   Das gesamte Verfahren ist schriftlich zu dokumentieren. Das betroffene Institut hat das Recht auf Einsichtnahme in die Dokumentation.

Beschlossen von der DGSF-Mitgliederversammlung am 3. Oktober 2025 in Berlin.

Anlage zu den Weiterbildungsrichtlinien

Grundvoraussetzungen für Anerkennungen durch die DGSF

Grundvoraussetzungen für die Anerkennung eines Weiterbildungsganges eines Instituts sowie für die Anerkennung/Zertifizierung als Lehrende*r (DGSF) sind:

I.

- Die Achtung der Würde des Menschen, insbesondere der Weiterbildungsteilnehmenden.
- Die Einhaltung des Gleichheitsgrundsatzes im Sinne des § 3 Abs. 1-3 des Grundgesetzes der Bundesrepublik Deutschland.
- Die Einhaltung der Ethik-Richtlinien der DGSF.
- Die Einhaltung der Satzung der DGSF.
- Die fachliche und persönliche Eignung der Lehrenden.

II.

Ein Fehlen der Anerkennungsvoraussetzungen oder ein erheblicher Verstoß gegen diese schließt eine Anerkennung aus; aus den gleichen Gründen kann eine bestehende Anerkennung entzogen werden.

III.

Die Grundvoraussetzungen zu Ziffer I. sind auch von all denjenigen zu erfüllen, die im Rahmen des Institutes an Weiterbildungsmaßnahmen mitarbeiten.

Beschlossen von der DGSF-Mitgliederversammlung am 11. September 2008 in Essen.

Prozessbeschreibungen für die Entstehung neuer und Aufhebung bestehender DGSF-Weiterbildungsrichtlinien

I. Prozessbeschreibung für die Entstehung neuer DGSF-Weiterbildungsrichtlinien: Richtlinienentstehungsverfahren

1. Neue Richtlinien für einen Weiterbildungsgang können bei der DGSF-Geschäftsstelle eingereicht werden. Neben dem Curriculum sollte eine fundierte Begründung vorliegen, in der dargestellt wird,
   - dass der Bedarf für diese neue Weiterbildungsrichtlinie gegeben ist: u. a. der Nachweis über bereits durchgeführte Weiterbildungen und eine hinreichend große Interessiertengruppe („Marktrelevanz").
   - dass ein systemischer „Neuigkeitswert" durch das Curriculum aufgegriffen wird: u. a. mittels des Nachweises von Publikationen und konkreten praktischen Erfahrungen in der Durchführung von entsprechenden Weiterbildungen.

   Grundständige Weiterbildungsgänge und Vertiefungsweiterbildungsgänge haben sich an der bestehenden Richtlinienarchitektur zu orientieren.

2. Das eingereichte Curriculum wird von folgenden DGSF-Gremien begutachtet:
   - **Vorstand**
   - **Instituterat**
   - **Fort- und Weiterbildungsausschuss**

   Der Vorstand zieht die entsprechenden Fachgruppen zurate.

3. Jedes Gremium verfasst eine Stellungnahme. Sollten mindestens zwei Gremien zu der Einschätzung gelangen, dass das eingereichte Curriculum die Punkte „Marktrelevanz (Bedarf)" und „systemischer Neuigkeitswert" erfüllt, sollten die drei Gremien versuchen, einen Konsens zu finden. Danach wird das Curriculum der Instituteversammlung zur Diskussion und der Mitgliederversammlung zur Abstimmung vorgelegt und folgt damit dem bisher bewährten Ablauf der Entscheidungsfindung.

II. Prozessbeschreibung für die Aufhebung von DGSF-Weiterbildungsrichtlinien

Der Vorstand kann die Evaluierung von DGSF-Weiterbildungsgängen veranlassen. Unter anderem erstellt die Geschäftsstelle eine Statistik, die Aufschluss darüber gibt,

- für welche Weiterbildungen in den letzten fünf Jahren wie viele DGSF-Anerkennungen vergeben wurden,
- wie viele entsprechende Einzel-Zertifikate in den letzten fünf Jahren vom Fort- und Weiterbildungsausschuss vergeben wurden.

Sollte der Vorstand auf Grundlage dieser Statistik zu der Einschätzung gelangen, dass kein weiterer Bedarf an einer Weiterbildungsrichtlinie besteht, kann der Vorstand im Einvernehmen mit dem Fort- und Weiterbildungsausschuss und dem Instituterat diese Weiterbildungsrichtlinie modifizieren oder nach Ablauf von mindestens fünf Jahren nach Verabschiedung außer Kraft setzen. Hierüber entscheidet die Mitgliederversammlung.

Beschlossen von der DGSF-Mitgliederversammlung am 23. September 2015 in Magdeburg.

Ethik-Richtlinien der Deutschen Gesellschaft für Systemische Therapie, Beratung und Familientherapie (DGSF)

Präambel

Die ethischen Richtlinien sind Leitlinien für die Ausübung jeder Form eigenverantwortlichen Handelns im therapeutischen, beraterischen, supervisorischen, berufspolitischen, wissenschaftlichen und publizistischen Bereich sowie in der Aus-, Fort- und Weiterbildung. In freiwilliger Selbstverpflichtung erklären sich die Mitglieder der DGSF sowie die Fachkräfte mit DGSF-Zertifikat als an diese Ethik-Richtlinien und die darin enthaltenen Prinzipien und Verhaltensweisen gebunden. Dies gilt im Verhältnis zu Klient*innen, Kolleg*innen, Lehrenden, Teilnehmenden in Aus-, Fort- und Weiterbildung, Mitarbeitenden und sonstigen Beteiligten sowie zu Instituten und Einrichtungen.

Sie dienen:

- der Förderung des ethischen Diskurses innerhalb des Verbandes;
- der Handlungsorientierung der Mitglieder sowie der Fachkräfte mit DGSF-Zertifikat;
- dem Schutz der Klient*innen, Supervisand*innen und Weiterbildungskandidat*innen vor unethischem und unprofessionellem Handeln.

Sie sind Grundlage für die Klärung von Beschwerden und Konflikten.

Die ethischen Richtlinien stellen Mindestanforderungen an ein verantwortungsbewusstes Handeln dar und unterstützen dessen kritische Reflexion.

Grundhaltungen

Die Grundhaltung systemischer Berater*innen, Therapeut*innen, Supervisor*innen und Weiterbildner*innen ist gekennzeichnet durch Achtung, Respekt und Wertschätzung gegenüber einzelnen Personen und Systemen. Dies beinhaltet die Akzeptanz Einzelner als Person und die Allparteilichkeit gegenüber den zum System gehörenden Personen, unabhängig von deren Alter, Geschlecht, ethnischer Herkunft, Kultur, Status, sexueller Orientierung, Weltanschauung und Religion.

Die Klient*innen werden als Expert*innen für sich und ihre Lebensgestaltung gesehen. Sie werden zur Entdeckung und selbstbestimmten Nutzung eigener Ressourcen angeregt, dabei unterstützt und begleitet.

Berater*innen und Therapeut*innen orientieren sich in ihrem Handeln daran, die Möglichkeitsräume der Klient*innen und Systeme zu erweitern und deren Selbstorganisation zu fördern. Insbesondere nehmen sie Themen, die sich unter der Genderperspektive stellen, sensibel wahr. Dabei werden eigene Prämissen einer ständigen Reflexion unterzogen.

Für Beratung und Therapie gilt das Prinzip: so kurz wie möglich, so lang wie nötig.

Fachliche Kompetenz

Die Mitglieder der DGSF sowie die Fachkräfte mit DGSF-Zertifikat verpflichten sich:

- die für ihre jeweilige professionelle Tätigkeit erforderliche Kompetenz gemäß den Qualitätsstandards der systemischen Fachgesellschaften zu erwerben;
- die eigene Haltung und Handlungskompetenz einer ständigen selbstkritischen Prüfung zu unterziehen und durch regelmäßige Fortbildung sowie Studium der einschlägigen Literatur zu erweitern;
- die Qualität des eigenen professionellen Handelns durch Intervision bzw. Supervision zu sichern;
- eine eventuelle Tätigkeit in der Fort- und Weiterbildung regelmäßig zu evaluieren;
- nur Leistungen im Rahmen nachweislich erworbener Kenntnisse anzubieten.

Zu den fachlichen Standards systemischen Handelns gehört, im jeweiligen Kontext auch mit anderen Systemen und Fachleuten zusammenzuarbeiten sowie deren Kompetenzen und Ressourcen mit einzubeziehen.

DGSF-Mitglieder sowie die Fachkräfte mit DGSF-Zertifikat sollen im Rahmen ihrer persönlichen bzw. institutionellen Möglichkeiten zur Mitwirkung an Forschungsvorhaben bereit sein.

Selbstfürsorge

Reflektierte Professionalität beinhaltet einen sorgsamen Umgang mit den persönlichen und fachlichen Ressourcen und deren Pflege. Für den Einzelnen/die Einzelne heißt das:

- die Grenzen der eigenen Belastbarkeit zu kennen;
- Anzeichen rechtzeitig zu bemerken;
- institutionelle und individuelle Entlastungsmöglichkeiten in Anspruch zu nehmen;
- eine Balance zwischen der eigenen Rolle und dem Auftrag im jeweiligen Kontext zu finden;
- sich einer reflektierenden Außenwelt zu stellen (Supervision, Intervision, Fortbildung).

Schweigepflicht

Die Mitglieder der DGSF sowie die Fachkräfte mit DGSF-Zertifikat verpflichten sich, alle Mitteilungen ihrer Klient*innen entsprechend den gesetzlichen Regelungen vertraulich zu behandeln, auch über den Tod hinaus. Die Einhaltung der Datenschutzbestimmungen ist für jedes Mitglied des Systems zu gewährleisten. Sie müssen auch für den Fall von Krankheit, Unfall oder Tod des/der Berater*in bzw. Therapeut*in sichergestellt werden. Diese Schweigepflicht gilt auch für Supervisionen und Intervisionen, für Veröffentlichungen und für die Fort- und Weiterbildung. Klient*inneninformationen dürfen nur mit deren schriftlicher Einwilligung oder bei gesicherter Anonymität in der Fort- und Weiterbildung oder in Veröffentlichungen benutzt werden.

Die Dokumentation klient*innenbezogener Daten erfolgt unter Wahrung der Datenschutzbestimmungen entsprechend den fachlichen Standards.

Information und Aufklärung

In ihrem Bemühen um Klarheit und Transparenz gegenüber den Klient*innen/Kund*innen informieren die Mitglieder der DGSF sowie die Fachkräfte mit DGSF-Zertifikat in verständlicher und angemessener Form über:

- ihre berufliche Qualifikation und Verbandszugehörigkeit;
- Art und Umfang der angebotenen Leistung und deren mögliche Folgen;
- die finanziellen Bedingungen;
- die Vertraulichkeit und die Schweigepflicht;
- die Art der Dokumentation von Daten.

Jede unwahrhaftige oder irreführende Werbung ist zu unterlassen.

Den Klient*innen wird Gelegenheit gegeben, frei von Zeit- und situativem Druck über die Annahme der angebotenen Leistung zu entscheiden.

Kann eine gewünschte Leistung nicht bzw. nicht weiterhin angeboten werden, so ist dies in für die Klient*innen geeigneter Weise zu begründen und ihnen Hilfe bei der Weitervermittlung anzubieten.

Onlineberatung

DGSF-Mitglieder sowie die Fachkräfte mit DGSF-Zertifikat verpflichten sich, eventuell angebotene mediale Beratung (z.B. Onlineberatung/Telefonberatung) in Übereinstimmung mit den Ethik-Richtlinien der DGSF auszurichten. Bei der medial vermittelten Form der Beratung bedarf es dabei der Aneignung grundlegender Kompetenzen in Bezug auf das genutzte Beratungsmedium sowie einer medienspezifischen fachlichen Auseinandersetzung und Reflexion dieser Beratungsprozesse. Die potentiellen Klient*innen sind über das konkrete Beratungsangebot und die vertraglichen Modalitäten vor Beginn der Beratung umfassend zu informieren.

Die speziellen Aspekte der geltenden Datenschutzbestimmungen sind angemessen zu berücksichtigen und die dafür notwendigen sicherheitstechnischen Voraussetzungen entsprechend dem aktuellen Stand der Technik zu schaffen.

Verbot von Diskriminierung, Ausbeutung und Ausnutzung

Systemische Berater*innen und Therapeut*innen begegnen ihren Klient*innen mit Offenheit und Interesse, unabhängig von deren Alter, Geschlecht, geschlechtlicher Identität, körperlicher und psychischer Verfasstheit, Behinderung, chronischer Erkrankung, ethnischer Herkunft/Hautfarbe, Sprache, Kultur, sozialem oder wirtschaftlichem Status, Bildungshintergrund, sexueller Orientierung, Lebensweise, familiärer Situation, religiöser und weltanschaulicher Überzeugung sowie ihrer politischen Haltung.

Sie machen sich die daraus resultierenden Unterschiede zwischen sich und ihren Klient*innen bewusst. Sie übernehmen die Verantwortung für eine vertrauensvolle, geschützte und für die Klient*innen förderliche Beziehung.

Die Mitglieder der DGSF sowie die Fachkräfte mit DGSF-Zertifikat verpflichten sich zu einem verantwortungsvollen Umgang mit dem besonderen Vertrauens- und Abhängigkeitsverhältnis der Klient*innen bzw. Weiterbildungskandidat*innen. Wird dieses zur Befriedigung persönlicher,

emotionaler oder sexueller, wirtschaftlicher oder sozialer Interessen missbraucht, stellt dies einen klaren Verstoß gegen die Ethik-Richtlinien der DGSF dar. Im Fall einer Konfusion zwischen professioneller Rolle und persönlichen Interessen muss diese sofort entflochten werden.

Beziehungen, die die professionelle Unabhängigkeit und Urteilsfähigkeit gegenüber Klient*innen, Supervisand*innen oder Weiterbildungskandidat*innen einschränken, sind zu vermeiden. Dieses Abstinenzgebot gilt auch nach Beendigung der Zusammenarbeit für mindestens zwei Jahre.

Berücksichtigung spezifischer Kontexte

Weiterbildung

Mitglieder der DGSF sowie die Fachkräfte mit DGSF-Zertifikat, die in der Weiterbildung tätig sind, verpflichten sich, die Weiterbildungsteilnehmenden mit den Ethik-Richtlinien der DGSF vertraut zu machen.

Arbeit mit Kindern und Jugendlichen

Das Wohl des Kindes erfordert:

- die Anerkennung und Wertschätzung der Eltern und deren Autorität;
- die Beachtung der Loyalitäten, in denen Kinder gebunden sind sowie die Anerkennung der Rechte des Kindes im Sinne der UN-Kinderrechtskonvention;
- die Einsicht, dass professionelle Helfer*innen weder als Eltern fungieren noch diese ersetzen können;
- das Bemühen um informierte Zustimmung des Minderjährigen zu erforderlichen Maßnahmen.

Zwangskontext

Beratung und Therapie in Zwangskontexten erfordert:

- die Berechtigung von Kontrollaufträgen zu hinterfragen und den Kontext immer wieder zu überprüfen;
- die Bereitschaft, eigene Gewissheiten, Normen und Definitionen in Frage zu stellen;
- die Sicherung eines dialogischen Umganges mit den Klient*innen, der eigenständige Entscheidungen und selbstbestimmtes Handeln der Klient*innen im Rahmen des Zwangskontextes ermöglicht;
- die Tatsache, dass sich bestimmte Dinge nicht verändern lassen und damit die eigenen Grenzen zu akzeptieren.

Die gegebene triadische Sichtweise erfordert fortbestehende Kooperation und gründliche Reflexion.

Vorgehen bei Anfragen, Beschwerden und Verstößen gegen die Ethik-Richtlinien

Der Ethikbeirat der DGSF ist verpflichtet, jede an ihn gerichtete Anfrage und Beschwerde in gemeinsamer Beratung gewissenhaft zu bearbeiten. Die Informationen sind vertraulich zu behandeln.

Nach gründlicher Befragung aller Beteiligten wird innerhalb einer angemessenen Frist eine einvernehmliche Lösung angestrebt. Auf Wunsch erarbeitet der Ethikbeirat eine schriftliche Stellungnahme.

Über eventuell notwendige Maßnahmen bzw. Sanktionen entscheidet gemäß der Satzung der Vorstand bzw. die Mitgliederversammlung.

Bei Instituten, Diensten und Einrichtungen, die sich in einer institutionellen Trägerschaft befinden (z. B. von Hochschulen, Kirchen, Jugendhilfeträgern) und bei denen somit keine juristische Unabhängigkeit vorliegt, wird vor der Aufnahme in den Verband gesondert geprüft, ob sich durch die Trägerschaft Abhängigkeiten ergeben, die den Ethik-Richtlinien der DGSF entgegenstehen. Insbesondere muss die Freiheit der Lehre und das Verbot der Diskriminierung gewährleistet sein. Vor der Aufnahme erkennen das Institut und der institutionelle Träger die Ethik-Richtlinien der DGSF aktiv durch eine schriftliche Erklärung an. Andernfalls ist eine Aufnahme nicht möglich.

Gesellschaftspolitische Verantwortung der DGSF und ihrer Mitglieder sowie der Fachkräfte mit DGSF-Zertifikat

Systemische Berater*innen und Therapeut*innen engagieren sich in ihrer gesellschaftlichen Verantwortung für die Weiterentwicklung ihrer fachlichen Standards und für die gesundheits-, sozial- und gesellschaftspolitischen Rahmenbedingungen ihrer Tätigkeit.

In ihrem fachlichen und sozialen Engagement stehen sie für das Zusammenwirken in Systemen, für Möglichkeiten und Formen der Konfliktlösung und Konsensbildung.

Beschlossen von der DGSF-Mitgliederversammlung am 18. September 2003 in Magdeburg.

Änderung der Präambel und Änderung des Abschnitts „Onlineberatung“ durch Beschluss der DGSF-Mitgliederversammlung am 21. September 2016 in Frankfurt, Änderung des Abschnitts „Verbot von Diskriminierung, Ausbeutung und Ausnutzung“ durch Beschluss der DGSF-Mitgliederversammlung am 3. Oktober 2025 in Berlin.

Ergänzungen beschlossen von den DGSF-Mitgliederversammlungen am 11. Oktober 2007 in Ulm, am 3. Oktober 2012 in Freiburg und am 18. September 2019 in Hamburg.

Qualitätskriterien der DGSF zur Praxis der aufsuchenden systemisch-orientierten Erziehungshilfen in Familien: Aufsuchende Familientherapie und Sozialpädagogische Familienhilfe (AFT und SPFH)

Die Deutsche Gesellschaft für Systemische Therapie, Beratung und Familientherapie ist ein Fachverband mit rund 11.000 systemisch tätigen Einzelmitgliedern und Institutionen aus den Kontexten der Jugendhilfe, Sozialen Arbeit, dem Gesundheitswesen sowie aus Organisationsentwicklung, Supervision und Coaching. Ziel des Fachverbands ist es, systemische Expertise in fachlichen und fachpolitischen Kontexten zu fördern.

Aufsuchende Erziehungshilfen in Familien leisten einen zentralen Beitrag im Rahmen der Jugendhilfe in Deutschland. Sie sind bestrebt, die meist mehrfach massiv belasteten Familien in prekären Lebenslagen im Blick auf ihre unmittelbaren Bedarfe dahingehend zu unterstützen, dass den Kindern ein gutes Aufwachsen in ihren Familien gelingt. Das fachliche Handeln ist grundsätzlich – auch im Kinderschutz – geprägt von einem partizipativen, kooperativen und an den Ressourcen der Familienmitglieder orientierten Vorgehen.

Vielerorts bestehen erhebliche Diskrepanzen zwischen den hohen Erwartungen einerseits und dem Mangel an Ausstattung dieser Hilfen in Leistungsvolumen (z. B. bewilligte Stunden pro Hilfe) und in finanzieller Hinsicht (z. B. Höhe der Leistungsentgelte), so dass diese nicht oder nur eingeschränkt ihrer Aufgabe/Funktion nachkommen können. So ist u. a. der Anteil von Hilfen mit einem wöchentlichen Stundenumfang von weniger als 5 Stunden in den letzten Jahren deutlich angestiegen und die Aushandlungen von Leistung, Qualität und Entgelt finden häufig nicht auf Augenhöhe zwischen gleichberechtigten Verhandlungspartner*innen statt.

Auf Bundesebene hat der Gesetzgeber den verbindlichen Abschluss der Vereinbarungen zu Leistung, Qualität und Entgelten nicht geregelt, eine Vereinbarung ist gem. § 77 SGB VIII nur anzustreben. Auch kann, anders als bei den stationären Erziehungshilfen und Hilfen der Eingliederungs- und Altenhilfe, bei Dissens zwischen den Verhandlungspartner*innen nicht die Schiedsstelle angerufen werden. Auf der Landesebene gibt es in vielen Bundesländern keine landesweit geltenden Rahmenvereinbarungen im Bereich der aufsuchenden Hilfen zur Erziehung.

Gleichwohl ist Grundlage einer qualifizierten Leistungserbringung eine Finanzierung, die ein wirtschaftliches Arbeiten der Leistungserbringenden ermöglicht und dass der Aushandlungsprozess zu Leistung, Qualität und Vergütung partnerschaftlich und auf Augenhöhe zwischen der öffentlichen Jugendhilfe und der freien Jugendhilfe stattfindet.

Die verschiedensten Berufsgruppen sind in dem Handlungsfeld tätig und die Inhalte der Qualifizierungen sind nicht strukturell standardisiert. Diese hochgradige Heterogenität des Feldes geht einher mit einem überwiegenden Fehlen von Qualitätsstandards.

Mit dieser Positionierung will die DGSF zu einer notwendigen Etablierung bundeseinheitlicher Qualitätsstandards für die Aufsuchende Familientherapie (AFT) und der systemisch-orientierten sozialpädagogischen Familienhilfe (SPFH) beitragen.

1. Qualitätskriterien einer aufsuchenden systemisch-orientierten Erziehungshilfe in Familien (AFT und SPFH) – Wissen, Haltung und Methodik sind unzertrennlich miteinander verbunden*

Für die Haltung von Fachkräften gilt:

- Die Autonomie der Adressat*innen wird respektiert.
- Die Sichtweisen der adressierten jungen Menschen und ihrer Familien stehen im Mittelpunkt.
- Die Fachkräfte zeigen eine Haltung, die geprägt ist von Neugier, Respekt vor der Autonomie, Wertschätzung, Hoffnung und professionellem ‚Nichtwissen' im Sinne eines „fragenden Verstehens".
- Aktuelle Familiendynamiken werden zirkulär im Zusammenhang von familialen Vermächtnissen, Botschaften und Aufträgen im Mehrgenerationenkontext betrachtet.
- Die Fachkräfte respektieren die Lebensleistungen, würdigen die Belastungen der Familien und setzen an den vorhandenen Ressourcen der einzelnen Familienmitglieder an.
- Die Fachkräfte haben kein dezidiertes normatives Verständnis von konkreten Lebenslagen der Familien. Sie sind sensibilisiert für gesellschaftliche Rahmenbedingungen, die sich auf individuelles Leben von Familien auswirken.
- Die Fachkräfte gehen achtsam, wohlwollend, jedoch auch herausfordernd und authentisch mit den Adressat*innen um.
- Die Handlungsspielräume der Adressat*innen werden vergrößert.
- Ein Problemverhalten wird als Ausdruck eines Lösungsverhaltens betrachtet.
- Die Fachkräfte sehen sich als Teil des Lösungs- und auch des Problemsystems.
- Die Fachkräfte zeichnen sich durch große Belastbarkeit vor allem im Umgang mit Fällen von Kindeswohlgefährdungen aus.
- Die Fachkräfte haben und formulieren familienorientierte Positionen und treten dafür wahrnehmbar öffentlich ein. Sie positionieren sich deutlich gegen die Ausübung von Gewalt und Missbrauch.

Daraus folgt für das konkrete methodische Vorgehen:

- Die Fachkräfte sind sensibel für die Schutzbedürfnisse der Familie, sie nutzen und respektieren die heimische Wohnung als deren sicheren Ort.
- Es wird an den individuellen Lösungsideen und Kompetenzen der Familien angesetzt und die Selbstwirksamkeit gestärkt.
- Fachkräfte sind in der Lage, in Zwangskontexten im Kinderschutz konstruktiv mit Widerständen von Familien umzugehen und handeln in Transparenz den Eltern und Kindern und Auftraggebenden gegenüber. Sie beteiligen sich mit ihren Kompetenzen an der Entwicklung von Schutzkonzepten.
- Die Fachkräfte sind in der Lage, Beratungsprozesse und Hilfeleistungen flexibel und passgenau einzurichten sowie fortlaufend bedarfsorientiert weiter zu entwickeln.
- Die Fachkräfte ermöglichen die Erforschung alternativer Sichtweisen und das Hinterfragen von problemaufrechterhaltenden Mustern.

* *Die konzeptuellen Grundlagen systemischen Handelns fußen auf einer systemischen Weiterbildung mit theoretischen und methodischen Grundlagen, die die Haltung der Fachkräfte mit prägen.*

- Die Fachkräfte fordern die Adressat*innen zur Auseinandersetzung mit den sie umgebenden Systemen und deren Realitätsbezüge heraus und versuchen in gemeinsamer Reflexion einen Zugang zu deren Sichtweisen zu entwickeln.
- Die Fachkräfte arbeiten in der Regel mit der Familie im Mehrpersonensetting „Eltern – Kinder“ und beziehen die sozialen Systeme der Familie mit ein.
- Sie hinterfragen in Selbstreflexion, Supervision und Fortbildungen dauerhaft ihre eigenen fachlichen Gewissheiten, Glaubenssätze und Grenzen sowie biografischen Prägungen.
- Kompensatorische Handlungsweisen können in bestimmten Fallkonstellationen hilfreich sein, sie sind in § 31 SGB VIII als Betreuung und Begleitung bei der Bewältigung von Alltagsproblemen mit aufgeführt. Aus systemischer Sicht bedürfen solche Hilfen jedoch eines Konzeptes der „guten Gründe“ und der Reflexion der Bedeutung der Übernahme von Handlungen durch das Helfer*innensystem auf dem Weg hin zu „einer Hilfe zur Selbsthilfe“.
- Die jeweiligen kontextuellen Wechselwirkungen und Dynamiken von Verhalten werden berücksichtigt. Dabei werden auch relevante Dritte wie Kita, Schule, Kinder- und Jugendpsychiatrie mit einbezogen.
- Die Fachkräfte distanzieren sich von einem vereinfachenden und fokussiert technizistischen, manualisierten Vorgehen mittels Checklisten und Rastern.

2. Rahmenbedingungen von Aufsuchender Familientherapie (AFT)

Therapie in der Jugendhilfe ist ausgerichtet auf den Erziehungsprozess. Ihr Ziel ist nicht die Behandlung einer psychischen Krankheit, sondern die Förderung der Entwicklung des Kindes (oder Jugendlichen) durch Förderung der Eltern-Kind-Interaktion* (Eltern-Kind-Beziehung).

2.1 Qualifikation der Fachkräfte

Fachkräfte im Kontext einer AFT verfügen neben einem psychosozialen Hoch- bzw. Fachhochschulabschluss über eine mindestens 3-jährige familientherapeutische/systemische Weiterbildung an einem DGSF- bzw. SG-anerkannten Institut. Die Fachkräfte sind durch die DGSF/SG zum/zur Systemischen (Familien-)Therapeut*in zertifiziert.

2.2 Supervision

Regelmäßige, mindestens monatlich dreistündige Fall-Supervision pro Team. Teamsupervision ist darin nicht enthalten und muss bei Bedarf ggf. zusätzlich installiert und vergütet werden.

* *Prof. Dr. Dr. h.c. Reinhard Wiesner: Psychotherapie im Kinder- und Jugendhilferecht. Gutachten im Auftrag der Psychotherapeutenkammer Berlin, Berlin, 07. Juni 2005*
https://www.psychotherapeutenkammer-berlin.de/system/files/document/Gutachten_Prof_Wiesner.pdf

2.3 Vergütung

Die Vergütung erfolgt auf der Grundlage einer Leistungsvereinbarung und Qualitätsentwicklung, die ein durch Plausibilität begründetes und wirtschaftlich angemessenes Arbeiten der Träger der AFT ermöglicht, und die ein Handeln im Kontext von Kindeswohlgefährdungen berücksichtigt. Eine Finanzierung durch Netto-Fachleistungsstunden (nur direkte Face-to-Face-Tätigkeit mit Adressat*innen) ist ausgeschlossen.

Es gilt, dass alle mit der Leistung verknüpften Aufwendungen erstattet werden müssen und bei ambulanten Hilfen kein Trägeranteil vorgesehen ist.

2.4 Dokumentation und Evaluation

Für jeden Fall wird eine Prozessdokumentation und (einrichtungsinterne) Evaluation durchgeführt. Die Sicht der Familie wird verbindlich einbezogen.

2.5 Co-Arbeit

Die Aufsuchende Familientherapie (AFT) erfolgt in Co-Arbeit. Die Gespräche werden von zwei Familientherapeut*innen geführt.

Eine co-therapeutische Arbeitsweise ermöglicht das Reflecting-Team als eine der zentralen Methoden von AFT. Die Reflexionen des Co-Teams vor der Familie stellen, neben weiteren familientherapeutischen Methoden, die Grundlage für eine **explizit veränderungsorientierte Arbeit** an den bestehenden Problemlösungs- und Interaktionsmustern der Familie dar.

Die Co-Arbeit dient auch der Vermeidung von möglicher „Sogwirkung“ durch die Familie. Die kontinuierliche co-familientherapeutische Arbeit und deren Absicherung (Urlaub, Krankheit) erfordert, dass ein Familientherapeut*innenpaar in einem Arbeitsteam eingebunden ist, in dem mindestens drei Familientherapeut*innen tätig sind.

2.6 Gestaltung und Zeitrahmen der AFT

AFT ist in **akuten Krisensituationen** von Familien einzusetzen und läuft über einen Zeitraum von sechs Monaten bis zu maximal zwei Jahren.

Zum Setting von AFT gehören eine Mindestzahl von 26 Familientherapiegesprächen à mindestens 90 Minuten. Bei der AFT handelt es sich um eine Hilfeform, die vor allem anfänglich, aber auch in weiteren Krisen, einer höheren wöchentlichen Gesprächssequenz bedarf.

Eine Dauer der AFT von bis zu zwei Jahren ist vor allem dann erforderlich, wenn traumatische Lebenserfahrungen der Eltern in massiver/deutlicher Weise erhebliche Auswirkungen auf ihre alltägliche Erziehungsgestaltung haben. Dazu gehören u. a. langjährige sexuelle Gewalterfahrungen vor allem der Mütter, deren bestehende Problemlösungsmuster einer steten und kontinuierlichen Veränderungsunterstützung bedürfen.

Eine familientherapeutische Einheit umfasst eine Mindeststundenzahl pro Familie pro Woche von 5,5 Stunden pro Fachkraft. Sie schließt alle notwendigen personen- und nicht personenbezogenen Tätigkeiten wie z. B. Gespräche mit Beteiligten aus dem Umfeld der Familie,

einschl. Herkunftsfamilie, Lehrkräfte, Kindergartenmitarbeiter*innen, Gesundheitswesen / Kinder- und Jugendpsychiatrie sowie Vor- und Nachbereitung, Dokumentation und Supervision ein.

2.7 Fahrzeiten

Fahrzeiten werden in angemessener Weise vergütet.

2.8 Institutionelle Verantwortung

Es ist notwendig, in der Trägerstruktur einen qualifizierten Leitungsanteil vorzusehen.

3. Rahmenbedingungen für eine systemisch-orientierte Sozialpädagogische Familienhilfe (SPFH)

3.1 Qualifikation der Fachkräfte

Fachkräfte im Kontext einer SPFH nach § 31 SGB VIII verfügen neben einem psychosozialen Hoch- bzw. Fachhochschulabschluss oder einer staatlichen Anerkennung als Erzieher*in/Heilpädagog*in über eine familientherapeutische/systemische Weiterbildung an einem DGSF- bzw. SG-anerkannten Institut. Die Fachkräfte sind durch die DGSF/SG zum/zur Systemischen Berater*in (2-jährig) oder Systemischen Therapeut*in (3-jährig) zertifiziert.

3.2 Supervision

Regelmäßige, mindestens monatlich dreistündige Fall-Supervision pro Team; Teamsupervision ist darin nicht enthalten und muss bei Bedarf ggf. zusätzlich installiert und vergütet werden.

3.3 Vergütung

Die Vergütung erfolgt auf der Grundlage einer Leistungsvereinbarung und Qualitätsentwicklung, die ein durch Plausibilität begründetes und wirtschaftlich angemessenes Arbeiten der Träger der SPFH ermöglicht, und die ein Handeln im Kontext von Kindeswohlgefährdungen berücksichtigt. Eine Finanzierung durch Netto-Fachleistungsstunden (nur direkte Face-to-Face-Tätigkeit mit Adressat*innen) ist ausgeschlossen.

Es gilt, dass alle mit der Leistung verknüpften Aufwendungen erstattet werden müssen und bei ambulanten Hilfen kein Trägeranteil vorgesehen ist.

3.4 Dokumentation und Evaluation

Für jeden Fall wird eine Prozessdokumentation und Evaluation durchgeführt. Die Sicht der Familie wird verbindlich einbezogen.

3.5 Dauer

Eine Sozialpädagogische Familienhilfe läuft in der Regel in einem Zeitraum von sechs Monaten bis zu über zwei Jahren Dauer hinaus.

3.6 Fahrzeiten und Dokumentationszeiten

Fahrzeiten und Dokumentationszeiten werden in angemessener Weise zusätzlich finanziert.

3.7 Mindeststundenzahl

SPFH ist mit mindestens 6 Bruttofachleistungsstunden pro Woche pro Familie durchzuführen. Die Fachleistungsstundenzahl ist bedarfsgerecht zu gestalten und sollte auch als monatliches/viertel-/halbjährliches Stundenkontingent abrechenbar sein.

Dies schließt ein: alle notwendigen personen- und nicht personenbezogenen Tätigkeiten wie z. B. Gespräche mit Beteiligten aus dem Umfeld der Familie, einschl. Herkunftsfamilie, Lehrer*innen, Kindergartenmitarbeiter*innen, Gesundheitswesen / Kinder- und Jugendpsychiatrie sowie Vor- und Nachbereitung und Supervision.

3.8 Institutionelle Verantwortung

Es ist notwendig, in der Trägerstruktur einen qualifizierten Leitungsanteil vorzusehen.

Beschlossen von der DGSF-Mitgliederversammlung am 4. Oktober 2024 in Köln.

Qualitätskriterien DGSF-empfohlene systemisch-familienorientiert arbeitende Einrichtungen

Unser grundlegendes Ziel

Die DGSF unterstützt Einrichtungen im psychosozialen Bereich – u. a. Kinder- und Jugendhilfeeinrichtungen, Kliniken, Pflege- und Betreuungseinrichtungen – darin, eine systemisch-familienorientierte Arbeitsweise als verbindendes grundlegendes Arbeitskonzept in ihrer Arbeit mit Klient*innen, Patient*innen oder Bewohner*innen, deren Angehörigen* und weiteren Netzwerken, deren Überweiser*innen und Nachbehandler*innen/-versorger*innen zu etablieren, zu pflegen und mit dieser Arbeit auch nach außen zu werben. Die Werbung erfolgt über die Internetseite www.systemische-einrichtungen.de und über zusätzliche Werbekampagnen.

Die DGSF-Empfehlung für eine Einrichtung stützt sich neben der Anzahl systemisch fort- und weitergebildeter Leitungen/Fachleitungen und Fachmitarbeitenden/Pflege-/Betreuungsfachkräfte darauf, dass mehrere Einrichtungen sich gegenseitig besuchen, anhand einer „Reflexionsliste systemische Prozessgestaltung" ihre Arbeitsweise miteinander diskutieren und die Ergebnisse ihrer Besuche auf der o. a. Internetseite veröffentlichen. Hinzu kommt eine Selbstbeschreibung der Einrichtung („Wie arbeiten wir systemisch-familienorientiert?" mit Angaben zur Organisationsstruktur).

Zugangskriterien

1. Institutionelle Mitgliedschaft in der DGSF
2. Absichtserklärung/Selbstverpflichtung: Die an einer DGSF-Empfehlung interessierte Einrichtung verpflichtet sich, die Ethik-Richtlinien der DGSF einzuhalten, die fachlichen Standards systemischen Handelns im Arbeitskontext zu wahren, die Möglichkeitsräume ihrer Klient*innen/Kund*innen/Patient*innen/Bewohner*innen zu erweitern und deren Selbstorganisation zu fördern.

Qualitätskriterien für eine DGSF-Empfehlung

1. Qualifizierung der Mitarbeitenden

Die Anzahl der systemisch fort- und weitergebildeten Fachmitarbeitenden unterscheidet sich in Kinder- und Jugendhilfeeinrichtungen, Kliniken, Pflege- und Betreuungseinrichtungen wie folgt:

* *Als Angehörige werden Personen verstanden, die unabhängig vom Verwandtschaftsgrad wichtig sind. Hierzu gehören auch Bezugspersonen und gesetzliche Betreuer*innen.*

1.1 Qualifizierung der Mitarbeitenden in der Kinder- und Jugendhilfe

a) Mindestens 50% oder mehr der *Fachleitungen* (d. h. die für die Fallarbeit *verantwortlichen* Leitungspersonen, wie z. B. Geschäftsführung, Abteilungs-/Bereichsleitung, entsprechende Berufsgruppen aus dem sozialen und betriebswirtschaftlichen Kontext) haben eine systemische Weiterbildung (Systemische Beratung oder umfangreicher nach DGSF-/SG-Weiterbildungsrichtlinien) absolviert **oder** begonnen.

b) Mindestens 50% der *Fachmitarbeitenden* (d. h. die in die „alltagsversorgende" Fallarbeit *eingebundenen* Fachkräfte, wie z. B. Erzieher*innen, Kinderpfleger*innen, Heil- und Sozialpädagog*innen) haben eine systemische Fortbildung von mindestens 9 Tagen/90 Unterrichtseinheiten an DGSF-/SG-akkreditierten Instituten und/oder in Verantwortung von externen DGSF-/SG-Lehrenden absolviert **oder** begonnen. Die Fortbildung soll sich über einen Zeitraum von mind. 1 Jahr erstrecken.
Und/Oder mindestens 50% der *Fachmitarbeitenden* (d. h. die für die Fallarbeit *inhaltlich verantwortlichen* Fachkräfte, wie z. B. Gruppenleitung, Erziehungsleitung, Fachanleitung, weitere Berufsgruppen im therapeutischen Dienst) haben eine systemische Weiterbildung (Systemische Beratung oder umfangreicher nach DGSF-/SG-Weiterbildungsrichtlinien) absolviert **oder** begonnen.

c) Kollegiale Intervision **und** systemische Supervision finden kontinuierlich statt.

1.2 Qualifizierung der Mitarbeitenden in Kliniken

a) Mindestens 50% oder mehr der *fallführenden Therapeut*innen mit Leitungsfunktion* (wie z.B. Ärzt*innen, Psycholog*innen) haben eine systemische Weiterbildung (Systemische Beratung oder umfangreicher nach DGSF-/SG-Weiterbildungsrichtlinien) absolviert **oder** begonnen.

b) Mindestens 50% der *Spezialtherapeut*innen und Mitarbeitenden des pflegerisch-erzieherischen Bereiches* haben eine systemische Fortbildung von mindestens 9 Tagen/90 Unterrichtseinheiten an DGSF-/SG-akkreditierten Instituten und/oder in Verantwortung von externen DGSF-/SG-Lehrenden absolviert **oder** begonnen. Die Fortbildung soll sich über einen Zeitraum von mind. 1 Jahr erstrecken.
Oder mindestens 25% der *fallführenden Therapeut*innen* (d.h. die für die Fallarbeit *verantwortlichen* Fachkräfte, wie z.B. Ärzt*innen, Psycholog*innen, Sozialpädagog*innen) haben eine systemische Weiterbildung (Systemische Beratung oder umfangreicher nach DGSF-/SG-Weiterbildungsrichtlinien) absolviert **oder** begonnen.

c) Kollegiale Intervision **und** systemische Supervision finden kontinuierlich statt.

1.3 Qualifizierung der Mitarbeitenden in Pflege- und Betreuungseinrichtungen

a) Mindestens 50% oder mehr der *Einrichtungsleitung* hat eine systemische Weiterbildung (Systemische Beratung oder umfangreicher nach DGSF-/SG-Weiterbildungsrichtlinien) absolviert **oder** begonnen.

b) Die *Pflegedienstleitung* hat eine mindestens 1-jährige systemische Fortbildung von mindestens 9 Tagen/90 Unterrichtseinheiten an DGSF-/SG-akkreditierten Instituten und/oder in Verantwortung von externen DGSF-/SG-Lehrenden absolviert **oder** begonnen; empfohlen wird eine Weiterbildung „Systemische Beratung" oder umfangreicher nach DGSF-/SG-Weiterbildungsrichtlinien.

c) Die *Wohnbereichsleitung(en) und Leitung der sozialen Betreuung* haben eine systemische Fortbildung von mindestens 9 Tagen/90 Unterrichtseinheiten an DGSF-/SG-akkreditierten Instituten und/oder in Verantwortung von externen DGSF-/SG-Lehrenden absolviert **oder** begonnen. Die Fortbildung soll sich über einen Zeitraum von mind. 1 Jahr erstrecken.

d) Mindestens 25% der *Pflege-/Betreuungsfachkräfte und Fachkräfte in der sozialen Betreuung* haben eine systemische Fortbildung von mindestens 9 Tagen/90 Unterrichtseinheiten an DGSF-/SG-akkreditierten Instituten und/oder in Verantwortung von externen DGSF-/SG-Lehrenden absolviert **oder** begonnen. Die Fortbildung soll sich über einen Zeitraum von mind. 1 Jahr erstrecken.
e) Kollegiale Intervision **und** systemische Supervision finden kontinuierlich statt.

2. Selbstbeschreibung

Eine Selbstbeschreibung, in welcher Weise die Einrichtung „systemisch-familienorientiert" arbeitet und die Auskunft über die Organisationsstruktur (u. a. Anzahl der Mitarbeitenden, Anzahl der Leitungskräfte, Angabe der Berufsbezeichnungen) gibt, wird verfasst und auf den DGSF-Internetseiten zur Veröffentlichung freigegeben.

3. Besuchsprojekt

An einem Besuchsprojekt nehmen mindestens 3 Einrichtungen teil. Sie besuchen sich gegenseitig, nachdem sie wechselseitig ihre Selbstbeschreibungen gelesen haben, und beobachten ihre Praxis wechselseitig nach den Kriterien der „Reflexionsliste systemische Prozessgestaltung". Der Besuch dauert zwischen einem halben Tag bei kleinen und bis zu 2 Tagen bei großen Einrichtungen. Die Besuche werden von den Einrichtungen selbst organisiert. Ein Resümee der Besuche wird verfasst und ebenfalls auf die o. g. DGSF-Internetseite gestellt.

4. Fremdbeschreibung/Evaluation

Die Einrichtung erklärt sich bereit, Ergebnisse ihrer Tätigkeit aus der Fremdperspektive (Klient*innen/Patient*innen/Bewohner*innen, Angehörige*, Kooperationspartner*innen) zu evaluieren und der DGSF zur Verfügung zu stellen.**

---

* *Als Angehörige werden Personen verstanden, die unabhängig vom Verwandtschaftsgrad wichtig sind. Hierzu gehören auch Bezugspersonen und gesetzliche Betreuer*innen.*

** *Hinweis: Die DGSF hat gemeinsam mit den empfohlenen Einrichtungen Evaluationsinstrumente entwickelt. Diese wurden in einer Pilotphase 2017/2018 erprobt und ausgewertet. Weiterführende Informationen zum Pilotprojekt:*
www.dgsf.org/zertifizierung/dgsf-empfohlene-einrichtungen/evaluation/pilotprojekt.

Prozedere des Empfehlungsverfahrens

1. Die Empfehlung erfolgt nach Erfüllung der genannten Kriterien für die Dauer von jeweils 5 Jahren.
2. Über die Erfüllung der Kriterien entscheidet die Empfehlungsgruppe, bestehend aus einem Vorstandsmitglied, einem/einer Vertreter*in einer „DGSF-empfohlenen Einrichtung", DGSF-Mitgliedern mit Expertise aus der Systemischen Kinder- und Jugendhilfe und Systemischen Psychotherapie/Psychiatrie (Kinder, Jugendliche, Erwachsene) und Expertise in den Disziplinen Gerontologie und Pflegewissenschaft bzw. in der systemischen Arbeit mit älteren Menschen.
3. Die Bearbeitungsgebühr für das Empfehlungsverfahren wird gestaffelt: Sie beträgt bei einer Einrichtungsgröße bis zu 5 Mitarbeitenden 100 Euro, bei einer Einrichtungsgröße bis zu 25 Mitarbeitenden 250 Euro und bei mehr als 25 Mitarbeitenden 500 Euro.
4. Das Prozedere des Empfehlungsverfahrens wird regelmäßig vom DGSF-Vorstand und der Empfehlungsgruppe evaluiert und bei Bedarf überarbeitet.

Ausnahmeregelung

Erfüllen interessierte Einrichtungen den **Punkt 1.1 b) bzw. Punkt 1.2 b) bzw. 1.3 d)** („Qualifizierung der Mitarbeitenden") noch nicht, aber mindestens zur Hälfte, besteht die Möglichkeit, eine DGSF-Empfehlung ausgesprochen zu bekommen, wenn die Einrichtung darlegt, wie sie zukünftig (d. h. binnen 3 Jahren) die Standards erfüllen wird.

Über Ausnahmen entscheidet die o. g. Empfehlungsgruppe nach Einzelfallprüfung.

Hinweis:
Alle Informationen zum Empfehlungsprozess für das Gütesiegel „DGSF-Empfohlen" – Qualitätskriterien, Reflexionsliste systemische Prozessgestaltung, Antragsformular, Vorlagen und Checklisten für die Antragstellung – finden Sie auf: www.systemische-einrichtungen.de.

Satzung der Deutschen Gesellschaft für Systemische Therapie, Beratung und Familientherapie (DGSF) e. V.

Neufassung beschlossen auf der außerordentlichen Mitgliederversammlung der DGSF am 16. März 2024 in Fulda. Die Neufassung ersetzt die bisherige Fassung vom 23. Oktober 2021 (Tag der Beschlussfassung).

§ 1 Name, Sitz, Eintragung, Geschäftsjahr

1. Der Verein führt den Namen Deutsche Gesellschaft für Systemische Therapie, Beratung und Familientherapie (DGSF) e. V. und als Kurzname DGSF e. V.
2. Er hat seinen Sitz in Köln und ist im Vereinsregister eingetragen.
3. Das Geschäftsjahr ist das Kalenderjahr.

§ 2 Zweck und Aufgaben des Vereins

1. Die DGSF ist ein Fachverband für systemisches Arbeiten. Sie dient der Förderung der Bildung und der öffentlichen Gesundheitspflege, indem sie sich berufsgruppenübergreifend für die Weiterentwicklung und Verbreitung der Familientherapie und -beratung, der Systemischen Therapie und Beratung, der systemischen Sozialen Arbeit sowie des systemischen Denkens und Arbeitens in Lebens- und Arbeitswelt einsetzt.
2. Die Grundhaltung der Mitglieder ist geprägt durch Wertschätzung und Überwindung von Diskriminierung gegenüber allen Menschen. Ihr Verhalten richtet sich nach den Ethik-Richtlinien des Vereins. Sie setzen sich für die Werte Frieden, Freiheit, Gleichheit, Geschwisterlichkeit, Teilhabe, Ausgleich und informationelle Selbstbestimmung ein.
3. Der Zweck der DGSF wird insbesondere verfolgt durch:
   a) Förderung des theoretischen und praktischen Austausches von Erfahrungen und Erkenntnissen zur Familientherapie/-beratung, zur Systemischen Therapie und Beratung sowie zum systemischen Arbeiten in unterschiedlichen Feldern, zum Beispiel durch Förderung von Wissenschaft und Forschung, durch Veröffentlichungen, Stellungnahmen und Expertisen wie die Mitarbeit an der Erstellung von Behandlungsleitlinien, durch wissenschaftliche Veranstaltungen, Kongresse, Seminare und Fort- und Weiterbildungen bzw. Bildungsangebote im Kontext lebenslangen Lernens
   b) Förderung und Verbreitung von systemischen Therapie- und Beratungsleistungen im Bereich der ambulanten und stationären psychotherapeutischen Versorgung, der Familienpolitik und der Kinder- und Jugendhilfe, der Sozialen Arbeit und des Rechtswesens sowie in Unternehmen und Organisationen
   c) Vertretung der Systemischen Therapie und Beratung, des systemischen Ansatzes und der systemischen Arbeitsweise in der (Fach-)Öffentlichkeit sowie bei sozialen und politischen Entscheidungsträger*innen, auch hinsichtlich der Auswirkungen von gesellschaftlichen Entwicklungen und politischen Entscheidungen auf den Satzungszweck
   d) Kooperation mit und Mitgliedschaft in nationalen und internationalen Verbänden ähnlicher Zielsetzung und Arbeitsweise
   e) Fachliche Förderung und Unterstützung von systemisch arbeitenden Fachkräften und Organisationen und Unternehmen, besonders von Weiterbildungsinstitutionen, die Aus-, Fort- und Weiterbildung in Systemischer Therapie und in Systemischer Beratung sowie

weiteren systemischen Konzepten wie systemische Supervision, Mediation, Coaching oder Organisationsentwicklung nach wissenschaftlichen Standards anbieten sowie z. B. durch die Vergabe von einschlägigen Gütesiegeln oder Preisen für systemisches gesellschaftliches Engagement

f) Qualitätssicherung durch (Weiter-)Entwicklung von Weiterbildungsstandards und Evaluationskriterien sowie durch Vergabe von Zertifikaten und Akkreditierung von Weiterbildungsinstitutionen

g) Förderung, Schaffung und Unterhaltung von Einrichtungen zur Verwirklichung der Aufgaben der DGSF wie einer Verbandsgeschäftsstelle

h) Forschungsförderung zum Beispiel in Gestalt der Vergabe eines systemischen Forschungspreises und von einschlägigen Projektförderungen auf Grundlage offener Ausschreibungen.

4. Der Verein verfolgt seine steuerbegünstigten Zwecke auch durch planmäßiges Zusammenwirken nach § 57 Abs. 3 AO mit dem Systemische Gesellschaft – Deutscher Verband für Systemische Forschung, Therapie, Supervision und Beratung e. V., Berlin, insbesondere durch die gemeinsame Veranstaltung von Tagungen, Durchführung von Forschungsprojekten und Preisvergaben sowie die gegenseitige Erbringung einschlägiger Geschäftsführungs- und Verwaltungsdienstleistungen.

§ 3 Gemeinnützigkeit

1. Die DGSF verfolgt ausschließlich und unmittelbar gemeinnützige Zwecke im Sinne des Abschnitts „Steuerbegünstigte Zwecke" der Abgabenordnung (§ 51 ff. AO).
2. Die DGSF ist selbstlos tätig; sie verfolgt nicht in erster Linie eigenwirtschaftliche Zwecke. Die Mittel des Verbandes dürfen nur für satzungsmäßige Zwecke verwendet werden. Die Mitglieder erhalten keine Zuwendungen der DGSF. Es darf keine Person durch Ausgaben, die dem Zweck der DGSF fremd sind, oder durch unverhältnismäßig hohe Vergütungen begünstigt werden.

§ 4 Mitgliedschaft

1. Mitglieder können natürliche Personen sowie juristische Personen, Personengesellschaften und Institutionen sein. Juristische Personen, Personengesellschaften und Institutionen haben bei Abstimmungen jeweils eine Stimme. Sie benennen eine natürliche Person, die sie vertritt.
2. Die Mitglieder verpflichten sich zur Unterstützung der Vereinsziele.
3. Es gibt ordentliche, außerordentliche, fördernde und Ehrenmitglieder.
4. Ordentliche Mitglieder haben die vollen Rechte und Pflichten eines Vereinsmitglieds.
   a) Ordentliches Mitglied kann werden, wer eine(n) vom Verein anerkannte(n) Qualifikation/Nachweis in Familientherapie oder -beratung, Systemischer Therapie oder Beratung oder systemischer Arbeit vorweisen kann.
   b) Ordentliches Mitglied kann eine juristische Person, Personengesellschaft oder eine Institution werden, die Familientherapie oder -beratung, Systemische Therapie oder Beratung oder systemische Arbeit durchführt bzw. lehrt und deren Arbeitsziele, Satzung oder Weiterbildungsrichtlinien mit den Zielen der DGSF vereinbar sind.
   c) Ordentliche Mitglieder sind abstimmungsberechtigt und besitzen das aktive und passive Wahlrecht für alle Funktionen innerhalb der DGSF.
   d) Antragstellende, die diese Voraussetzungen nicht erfüllen, können in Ausnahmefällen aufgenommen werden. Eventuell fehlende Voraussetzungen können durch andere Qualifikationen kompensiert werden.

5. Außerordentliches Mitglied kann werden, wer sich in curricularer Weiterbildung in Familientherapie oder -beratung, Systemischer Therapie oder Beratung oder systemischer Arbeit befindet. Außerordentliches Mitglied kann außerdem werden, wer sich in einem Studiengang mit systemischem Arbeiten in Beratung, Pädagogik, Therapie, Sozialer Arbeit, Supervision, Organisationsberatung oder weiteren Feldern befasst. Außerordentliche Mitglieder haben weder aktives noch passives Wahlrecht. Sie zahlen einen ermäßigten Beitrag und müssen ihren Ausbildungsstatus jährlich nachweisen.
6. Fördernde Mitglieder unterstützen den Verbandszweck materiell und ideell, sie haben kein Wahlrecht.
7. Ehrenmitglieder werden natürliche Personen, die sich in besonderer Weise um die DGSF verdient gemacht haben und mit ihrer Zustimmung in Textform vom Aufsichtsrat dazu ernannt werden. Ehrenmitglieder sind von der Beitragszahlung befreit und haben Stimmrecht.
8. Über den Aufnahmeantrag in Textform entscheidet der Vorstand.
9. Die Mitgliedschaft erlischt bei natürlichen Personen durch Austrittserklärung oder durch Tod, bei juristischen Personen, Personengesellschaften oder Institutionen durch Austrittserklärung oder bei Auflösung der jeweiligen Institutionen. Die Austrittserklärung muss in Textform sechs Wochen vor Ende des Geschäftsjahres eingehen, für das sie wirksam werden soll.
10. Ein Mitglied, das den Jahresbeitrag trotz zweimaliger schriftlicher Aufforderung nicht binnen drei Monaten entrichtet, gilt als aus der DGSF ausgeschlossen.
11. Die Mitgliedschaft kann durch die DGSF mit einer Frist von sechs Monaten zum Ende des Geschäftsjahres in Textform gekündigt werden. Die Kündigung durch den Verein bedarf der Beschlussfassung durch Aufsichtsrat und Vorstand jeweils mit einer Zweidrittelmehrheit. Die Kündigung erfolgt fristwahrend, wenn sie drei Werktage vor der oben genannten Frist an die letzte dem Verein mitgeteilte Anschrift des Mitglieds abgesandt wurde.
12. Ein Mitglied, das in erheblichem Maße gegen die Satzung oder die Ethik-Richtlinien der DGSF verstoßen hat oder die Voraussetzungen für eine Aufnahme nach Absatz 4 nicht mehr erfüllt oder sich in erheblichem Maße oder fortgesetzt vereinsschädigend verhalten hat oder eine mit den Zielen des Vereins unvereinbare Gesinnung, wie einer Ablehnung der freiheitlich-demokratischen Grundordnung, offenbart oder unterstützt, kann nach vorherigem Tätigwerden des Vermittlungsausschusses aus der DGSF ausgeschlossen werden. Die Empfehlung des Vermittlungsausschusses wird durch Beschluss des Aufsichtsrats gültig. Die Entscheidung wird in Textform begründet und dem Mitglied per Einschreiben mit Rückschein oder einem vergleichbaren Nachweisverfahren zugestellt. Vor dem Ausschluss ist das Mitglied zu hören.

§ 5 Mitgliedsbeiträge

1. Die Mitgliederversammlung erlässt eine Beitragsordnung, die Höhe und Zahlungsmodalitäten der jährlichen Mitgliedsbeiträge regelt. Für verschiedene Mitgliedergruppen können unterschiedliche Beiträge festgelegt werden.
2. Die Mitglieder der Instituteversammlung zahlen einen zusätzlichen Mitgliedsbeitrag, dessen Höhe von der Instituteversammlung festgelegt und von der Mitgliederversammlung beschlossen wird. Diese zusätzlichen Mitgliedsbeiträge stehen der Instituteversammlung zur Erfüllung ihrer Aufgaben zur Verfügung.
3. Mit dem Beitritt zum Verein verpflichtet sich das Mitglied, dem Verein auf Anforderung ein Lastschriftmandat zum Einzug der Mitgliedsbeiträge zu erteilen und Änderungen zeitnah mitzuteilen.

§ 6 Organe und allgemeine Verfahrensregelungen

1. Die Organe der DGSF sind:
   a) Mitgliederversammlung
   b) Aufsichtsrat
   c) Vorstand
   d) Verbandsrat
   e) Instituteversammlung und Instituterat
   f) Fachgruppenrat als Repräsentant der Fachgruppen
   g) Regionenrat als Repräsentant der Regionalgruppen
   h) Fort- und Weiterbildungsausschuss
   i) Forschungsjury
   j) Vermittlungsausschuss
   k) Ethikbeirat
   l) Findungs- und Wahlkommission
   m) Prüfungsausschuss.

   Die Regelungen dieses Paragraphen gelten für alle Organe, soweit die Satzung im Einzelfall nichts anderes bestimmt.
2. Bei der Besetzung der Organe soll auf die erforderlichen Kompetenzen und auf Diversität geachtet und das Verfahren sowie das Ergebnis kritisch auf diskriminierendes Verhalten geprüft werden. Vielfältige Eigenschaften, Kompetenzen, Perspektiven und Erfahrungen der Gremienmitglieder führen zu einer besseren Gremienarbeit. Eine möglichst vielfältige Gremienbesetzung beugt diskriminierendem Verhalten im Sinne von § 2 Abs. 2 durch die Gremien vor.
3. Beschlüsse der Organe sollen in der Regel in Sitzungen gefasst werden. Beschlüsse können, soweit gesetzlich zulässig, auch auf dem Weg schriftlicher oder elektronischer Stimmabgabe, mit Fax oder E-Mail, sowie im Rahmen von Video-/Telefonkonferenzen oder diesbezüglicher Zuschaltung Abwesender bei Organversammlungen herbeigeführt werden, wenn sich – außer bei Mitgliederversammlungen, für die keine Mindestbeteiligung erforderlich ist – mindestens die Hälfte und bei Vorstandsversammlungen 2/3 der abstimmungsberechtigten Mitglieder an der Abstimmung beteiligen und bis zum Ende der jeweiligen Abstimmung nicht mehr als 10 % der mitwirkenden Mitglieder diesem Verfahren widersprechen.
4. Die Organe tagen, sooft es der Auftrag erfordert, mindestens jedoch einmal im Jahr. Die Einladung erfolgt in Textform mit einer Frist von zwei Wochen durch den/die Vorsitzende*n oder Sprecher*in des Organs, hilfsweise durch ein von den anderen Organmitgliedern beauftragtes Organmitglied. Bei Zustimmung aller Organmitglieder kann auf eine Ladungsfrist verzichtet werden. Die Zustimmung gilt als erteilt, wenn alle Organmitglieder an der Sitzung teilnehmen.
5. Wahlen können als Einzel-, Listen-, Block- und Verhältniswahlen durchgeführt werden. Die Wahlen erfolgen in der Regel für drei Jahre. Die unmittelbare Wiederwahl ist maximal zweimal möglich; diese Beschränkung gilt nicht für Wahlen in den Regional- und Fachgruppen. Eine vorzeitige Abwahl ist jederzeit mit Zweidrittelmehrheit möglich.
6. Über die Beschlüsse und, soweit zum Verständnis über deren Zustandekommen erforderlich, auch über den wesentlichen Verlauf von Organsitzungen ist ein Protokoll anzufertigen. Es wird von der Versammlungsleitung und der Protokollführung unterschrieben und durch diese bei der Geschäftsstelle hinterlegt. Das Protokoll ist den Organmitgliedern zeitnah, bei Beschlüssen außerhalb von Versammlungen unverzüglich, in Textform zur Kenntnis zu geben; Einwendungen sind danach nur innerhalb von drei Monaten möglich.

7. Organmitglieder können für ihre Tätigkeit, auch über eine Erstattung für ihre Auslagen hinaus, vergütet werden. Über die Vergütung des Vorstands beschließt der Aufsichtsrat, über die Vergütung der übrigen Organe die Mitgliederversammlung.
8. Auf Organmitglieder, außer hauptamtliche Vorstandsmitglieder, sind die Rechtsfolgen des § 31a BGB anzuwenden.
9. Alle Organe der DGSF geben sich eine Geschäftsordnung innerhalb des satzungsgemäßen Rahmens. Sie muss den Mitgliedern auf Anforderung zugänglich gemacht werden.

§ 7 Mitgliederversammlung

1. Die Mitgliederversammlung hat folgende Aufgaben:
   a) Wahl der zu wählenden Mitglieder des Aufsichtsrates unter Festlegung des Vorsitzes, Abwahl beliebiger Aufsichtsratsmitglieder mit Zweidrittelmehrheit
   Die Mitgliederversammlung kann eine Wahlordnung verabschieden, die Verfahren und Fristen für die Erklärung der Kandidatur und die Information der Mitglieder über alle Kandidat*innen vor der Mitgliederversammlung regelt. Die Wahlordnung kann vorsehen, dass eine Kandidatur bis zu einem Monat vor der Mitgliederversammlung erklärt werden muss und weitere Kandidaturen von der Mitgliederversammlung nur mit Zweidrittelmehrheit zugelassen werden können.
   b) Wahl und Abwahl der Mitglieder des Fort- und Weiterbildungsausschusses, der Forschungsjury, des Vermittlungsausschusses, des Ethikbeirats, der Findungs- und Wahlkommission und der von der Mitgliederversammlung zu wählenden Mitglieder des Verbandsrats
   c) Genehmigung der vom Aufsichtsrat erlassenen Geschäftsordnungen für die Fach- und Regionalgruppenarbeit sowie die Geschäftsordnung der Findungs- und Wahlkommission
   d) Beratung über den Stand und die Planung der Vereinsarbeit
   e) Entscheidung über ihr ausnahmsweise vom Vorstand oder Aufsichtsrat vorgelegte Beschlussgegenstände
   f) Wahl und Abwahl der Mitglieder des Prüfungsausschusses und/oder die Beauftragung eine*r externen Abschlussprüfer*in (Steuerberater*in, Wirtschaftsprüfer*in) mit der Prüfung der Buchhaltung und der Aufstellung oder Prüfung des Jahresabschlusses sowie ggf. der Prüfung der Ordnungsmäßigkeit der Geschäftsführung
   g) Entgegennahme des jährlichen Geschäftsberichts des Vorstandes sowie der Berichte des Aufsichtsrats, des Prüfungsausschusses und der übrigen Vereinsorgane
   Der Geschäftsbericht umfasst auch den Jahresabschluss sowie wesentliche Prüfungsfeststellungen durch den Prüfungsausschuss oder eine*n Abschlussprüfer*in.
   h) Beschlussfassung über eine Entlastung des Vorstandes und des Aufsichtsrats
   i) Beschlussfassung über die Erstattung von Auslagen und eine darüber hinausgehende Vergütung des Sach- und/oder Arbeitsaufwands der Organe nach § 6 Abs. 7
   j) Erlass der Beitragsordnung, die nicht Bestandteil der Satzung ist
   k) Beschlussfassung über Änderungen der Satzung und die Auflösung des Vereins.
2. Eine Mitgliederversammlung findet auf Einladung des Vorsitz des Aufsichtsrats mindestens einmal im Jahr statt. Die Einladung in Textform muss spätestens sechs Wochen vor dem festgelegten Termin erfolgen. Fristwahrend ist, wenn die Einladung sechs Wochen vorher an die letzte dem Verein bekanntgegebene Empfangsadresse abgeschickt wird.
3. Eine außerordentliche Mitgliederversammlung findet statt, wenn mindestens zweihundert Mitglieder oder, wenn der Verein weniger als 600 Mitglieder hat, ein Drittel der Mitglieder oder der Vorstand oder der Verbandsrat sie unter Angabe von Gründen beim Aufsichtsrat

in Textform beantragen oder dieser sie für nötig erachtet. Sie muss spätestens acht Wochen nach Eingang des Antrags auf Einberufung tagen. Sofern eine von den Mitgliedern, vom Vorstand oder vom Verbandsrat formgerecht beantragte Versammlung vom Aufsichtsrat nicht fristgerecht einberufen wird, kann der Vorstand sie ersatzweise unter Angabe des Sachverhalts einberufen.

4. Die Mitgliederversammlung wird von dem*der Aufsichtsratsvorsitzenden oder einer von ihm*ihr bestimmten Person geleitet, solange die Mitgliederversammlung keine andere Versammlungsleitung bestimmt.
5. Jede ordnungsgemäß einberufene Mitgliederversammlung ist beschlussfähig. Soweit die Satzung nicht ausdrücklich anderes bestimmt, werden die Beschlüsse der Mitgliederversammlung mit Stimmenmehrheit gefasst. Ein Beschluss gilt als angenommen, wenn er mehr Ja- als Nein-Stimmen erhält; Enthaltungen und nicht abgegebene Stimmen bleiben unberücksichtigt. Mitglieder können sich in den Mitgliederversammlungen aufgrund Vollmacht durch andere Mitglieder vertreten lassen, wobei ein Mitglied nicht mehr als die Rechte aus zwei Vollmachten wahrnehmen kann. Juristische Personen, Personengesellschaften oder Institutionen geben ihre Stimme durch einen vor oder zu Beginn der Sitzung benannte Vertretung ab. Auf Anforderung der Versammlungsleitung sind die Vollmachten und Vertretungsberechtigungen nachzuweisen.

§ 8 Aufsichtsrat

1. Der Aufsichtsrat trifft strategische Entscheidungen unter Berücksichtigung der Beschlüsse der Mitgliederversammlung und der Empfehlungen des Verbandsrats, berät den Vorstand und überwacht die Führung der Geschäfte durch den Vorstand. Er hat ein unbeschränktes Auskunfts- und Informationsrecht, das er auch durch Beauftragte wahrnehmen kann.
2. Der Aufsichtsrat besteht aus drei bis sechs von der Mitgliederversammlung gewählten Vereinsmitgliedern, zusätzlich einer von der Instituteversammlung entsendeten Person sowie aus bis zu zwei vom Aufsichtsrat kooptierten, ebenfalls stimmberechtigten Personen, deren Amtszeit zusammen mit den gewählten Mitgliedern des Aufsichtsrats endet.
3. Der Vorsitz des Aufsichtsrats besteht aus der Vorsitzenden und dem Vorsitzenden, die gleichberechtigt diese Funktion wahrnehmen. Beide können einzeln für den Vorsitz des Aufsichtsrats handeln. Sofern kein Vorsitz bestimmt ist, nimmt das älteste Aufsichtsratsmitglied die Funktion des*der Vorsitzenden wahr.
4. Bei der Besetzung des Aufsichtsrats ist darauf zu achten, dass neben dem systemischen Hintergrund ausreichende Kompetenzen zur Verbandsführung vertreten sind, um die Aufgaben wahrnehmen zu können. Es gelten ferner folgende Bedingungen:
   a) Die Mitglieder des Aufsichtsrats dürfen nicht zugleich ein Vorstandsamt im Verein wahrnehmen oder in den letzten vierundzwanzig Monaten vor der Wahl wahrgenommen haben. Entsprechendes gilt für eine Tätigkeit im Prüfungsausschuss.
   b) Die Mitglieder des Aufsichtsrats dürfen nicht zugleich bei dem Verein angestellt sein oder in den letzten vierundzwanzig Monaten angestellt gewesen sein.
   c) Eine unmittelbare Wiederwahl ist nur zweimal hintereinander möglich.

   Mögliche Interessengegensätze sind vor der Wahl der Mitgliederversammlung, später dem Aufsichtsrat und Vorstand unverzüglich anzuzeigen.
5. Die Amtszeit der von der Mitgliederversammlung gewählten Aufsichtsratsmitglieder beträgt in der Regel drei Jahre. In Ausnahmefällen, z. B. im Rahmen einer Nachwahl, ist auch eine Wahl für eine kürzere Amtszeit möglich. Die Aufsichtsratsmitglieder bleiben bis zur Neuwahl im Amt. Bei Unterschreiten der Mindestzahl der gewählten Mitglieder des Aufsichtsrats bleibt

seine Beschlussfähigkeit unberührt. Es erfolgt eine Nachwahl auf der nächsten Mitgliederversammlung.

6. Der Aufsichtsrat hat folgende Aufgaben:
   a) Berufung und Abberufung der Vorstandsmitglieder mit Zweidrittelmehrheit sowie Vertretung des Vereins gegenüber dem Vorstand in allen weiteren rechtlichen Angelegenheiten
   b) Beratung von Beschlussvorlagen des Vorstandes und eigenen Beschlussvorlagen für die Mitgliederversammlung
   c) Beratung und Beschlussfassung des vom Vorstand vorgelegten Wirtschaftsplans sowie der strategischen Planung, wobei einzelne Entscheidungen unter Zustimmungsvorbehalt gestellt werden können
   d) Entscheidung (verbands-)politischer und strategischer Fragestellungen von besonderer Bedeutung
   e) Entgegennahme der Berichterstattung des Vorstandes, insbesondere von Quartalsberichten
   f) Entscheidung über den Umgang mit wesentlichen Planabweichungen
   g) ggf. Vorbereitung der Auswahl eine*r externen Abschlussprüfer*in durch die Mitgliederversammlung
   h) im Falle einer externen Prüfung Entgegennahme des Prüfungsberichts in Textform durch jedes Aufsichtsratsmitglied und in der Regel persönliche Aussprache mit dem*der Abschlussprüfer*in in einer Aufsichtsratssitzung
   i) Feststellung des Jahresabschlusses
   j) Entscheidung über ihm vom Vorstand oder aus seiner Mitte vorgelegte Beschlussgegenstände
   k) Öffentlichkeitsarbeit in Abstimmung mit dem Vorstand
   l) Empfehlung an die Mitgliederversammlung zur Entlastung des Vorstandes
   m) Beschlussfassung über die Kündigung und den Ausschluss von Mitgliedern
   n) Beschlussfassung über die Zustimmung zur Geschäftsordnung und zu den Vergaberichtlinien sowie über Vergabeentscheidungen der Forschungsjury
   o) Beschlussfassung der Geschäftsordnung für Aufsichtsrat und Vorstand.
7. Der Verein wird gegenüber dem Vorstand und dem*der Abschlussprüfer*in durch zwei Aufsichtsratsmitglieder gemeinsam in allen Vertrags- und sonstigen Rechtsangelegenheiten vertreten. Im Innenverhältnis wird bestimmt, dass an der Vertretung möglichst der*die Aufsichtsratsvorsitzende mitwirken soll.
8. Zu Sitzungen des Aufsichtsrats wird vom Vorsitz des Aufsichtsrats unter Angabe der vorläufigen Tagesordnung mindestens zwei Wochen vorher in Textform eingeladen. Fristwahrend ist, wenn die Einladung zwei Wochen vorher an die letzte dem Verein bekanntgegebene Empfangsadresse verschickt wird. Der Aufsichtsrat tagt so oft, wie es erforderlich ist, in der Regel vier- bis sechsmal im Jahr.
9. An den Sitzungen nimmt der Vorstand ohne Stimmrecht teil, soweit der Aufsichtsrat im Einzelfall die Teilnahme nicht ausschließt.
10. Eine Sitzung findet ferner statt, wenn mindestens zwei Mitglieder des Aufsichtsrats oder der Vorstand sie unter Angabe von Gründen beantragen. Sie muss spätestens drei Wochen nach Eingang des Antrags auf Einberufung stattfinden. Erfolgt die Einberufung nicht fristgerecht, können die Antragstellenden die Einladung unter Mitteilung des Sachverhalts selbst vornehmen.

11. Der Aufsichtsrat ist bei Anwesenheit der Mehrheit seiner amtierenden Mitglieder beschlussfähig. Bei Interessengegensätzen, die unverzüglich offenzulegen sind, ruht das Stimmrecht. Dauerhafte Interessengegensätze führen zur Beendigung des Mandats.
12. Der Aufsichtsrat erlässt unter Mitwirkung des Vorstands eine Geschäftsordnung für die Arbeit von Aufsichtsrat und Vorstand. Dabei können insbesondere Ressortverantwortlichkeiten innerhalb der Organe, Aufgaben, Zustimmungsvorbehalte des Aufsichtsrats und Informationspflichten des Vorstands im Rahmen des Controllings und die jeweiligen organinternen Geschäftsabläufe festgelegt werden.
13. Einmal jährlich berichtet der Vorstand dem Aufsichtsrat in Textform über alle Geschäfte des Vereins mit Mitgliedern des Aufsichtsrats und des Vorstands sowie jeweils deren Angehörige und ihnen nahestehenden Unternehmen.

§ 9 Vorstand

1. Der Vorstand nach § 26 BGB besteht aus ein bis drei Personen. In der Regel werden zwei Vorstandsmitglieder berufen. Jedes Vorstandsmitglied vertritt den Verein einzeln.
2. Der Vorstand führt insbesondere die Geschäfte des Vereins im Rahmen der Satzung und der Beschlüsse der übrigen Vereinsorgane. Er informiert den Aufsichtsrat regelmäßig und bei wichtigen Angelegenheiten unverzüglich über den Gang der Geschäfte.
3. Die Vorstandsmitglieder sind in der Regel gegen Vergütung tätig. Der Aufsichtsrat beschließt über die Anstellungsbedingungen.
4. Die Vorstandsmitglieder können befristet und unbefristet berufen werden. Sofern Personen berufen werden, die bisher nicht für den Verein tätig waren, soll die erste Berufung in der Regel auf fünf Jahre befristet werden. Ferner kann ein Vorstandsmitglied die Niederlegung seines Amtes in Textform gegenüber dem Aufsichtsrat erklären.
5. Der Vorstand soll in der Regel monatlich tagen.
6. Zu Sitzungen des Vorstands wird von einem Vorstandsmitglied mit einer Frist von einer Woche in Textform eingeladen und sie werden durch die einladende Person geleitet. Alternativ werden der Termin und die Leitung einvernehmlich unter den Vorstandsmitgliedern abgesprochen. Die Beschlussfähigkeit ist bei ordnungsgemäßer Einladung gegeben, wenn alle Mitglieder anwesend sind oder eine elektronisch vermittelte Teilnahme möglich ist.

§ 10 Verbandsrat

1. Der Verbandsrat dient der verbandlichen Willensbildung und Diskussion zwischen den Mitgliederversammlungen. Seine Aufgaben sind
   a) inhaltliche Vorbereitung der Mitgliederversammlung
   b) Einbringung von Beschlussvorlagen in die Mitgliederversammlung
   c) nach Bedarf Beschlussfassung zur Einberufung einer außerordentlichen Mitgliederversammlung
   d) Diskussion verbandspolitischer Fragestellungen
   e) Mitwirkung an der Strategieentwicklung
   f) Beratung von Aufsichtsrat und Vorstand.
2. Dem Verbandsrat gehören an
   a) zwei Mitglieder des Aufsichtsrats, in der Regel die Vorsitzenden, soweit der Aufsichtsrat nichts anderes beschließt
   b) ein*eine Sprecher*in des Fachgruppenrats, sofern ein*e Sprecher*in entsendet wurde
   c) ein*eine Sprecher*in des Regionenrats
   d) eine Person aus dem Instituterat

e) der*die Vorsitzende des Fort- und Weiterbildungsausschusses
f) der*die Sprecher*in des Vermittlungsausschusses
g) der*die Sprecher*in des Ethikbeirats
h) eine*ein Delegierte*r des wissenschaftlichen Beirats, der*die Mitglied in der DGSF ist, sofern der Beirat berufen wurde
i) drei bis fünf von der Mitgliederversammlung gewählte Vereinsmitglieder, insbesondere von verbandlichen Gruppen, z. B. Netzwerke, Foren oder empfohlene Einrichtungen, vorgeschlagene Mitglieder, sowie möglichst ein Mitglied ohne besondere Funktion im Verband.

3. Sofern ein Mitglied verhindert ist, kann seine*ihre Stellvertretung an der Sitzung teilnehmen.
4. An den Sitzungen nimmt der Vorstand ohne Stimmrecht teil, soweit der Verbandsrat im Einzelfall die Teilnahme nicht ausschließt. Bis zu drei Mitglieder der Findungs- und Wahlkommission können als Gast teilnehmen, soweit Tagesordnungspunkte die Arbeit der Kommission berühren.
5. Zu Sitzungen des Verbandsrats wird vom Vorsitz des Aufsichtsrats unter Angabe der vorläufigen Tagesordnung mindestens zwei Wochen vorher in Textform eingeladen. In der Regel finden mindestens zwei Sitzungen im Jahr statt, eine zwischen den jährlichen Mitgliederversammlungen und eine zur Unterstützung der Vorbereitung der Mitgliederversammlung. Soweit die Versammlung nichts anderes beschließt, erfolgt die Leitung durch den Vorsitz des Aufsichtsrats.
6. Sofern die Hälfte der stimmberechtigten Mitglieder des Verbandsrats dies unter Angabe der Tagesordnung verlangen, muss der Aufsichtsrat zeitnah zu einer Sitzung mit entsprechenden Tagesordnungspunkten einladen.

§ 11 Instituteversammlung und Instituterat

1. Juristische Personen, Personengesellschaften und Institutionen, die Aus-, Fort- oder Weiterbildung in Systemischer Therapie, in Systemischer Beratung und in anderen systemischen Handlungskonzepten anbieten und die den Akkreditierungsrichtlinien der DGSF entsprechen, werden vom Vorstand zu akkreditierten Weiterbildungsinstituten ernannt. Diese akkreditierten Weiterbildungsinstitute bilden die Instituteversammlung. Die Vertretung in der Instituteversammlung erfolgt analog zur Vertretung in der Mitgliederversammlung.
2. Die Mitgliedschaft in der Instituteversammlung erlischt, wenn der Vorstand die Akkreditierung aberkennt oder die Mitgliedschaft im Verein endet.
3. Die Aufgaben der Instituteversammlung sind
   a) Wahl eines aus drei Personen bestehenden Instituterats
   b) Entsendung eine*r Vertreter*in eines Weiterbildungsinstituts in den Aufsichtsrat
   c) Entsendung eines Mitglieds des Instituterats in den Verbandsrat
   d) Sicherung der Qualität der Aus-, Fort- und Weiterbildungen
   e) Erarbeitung von Vorschlägen für Standards, Richtlinien und Evaluationskriterien für die Fort- und Weiterbildung in Systemischer Therapie, in Systemischer Beratung und in anderen systemischen Handlungskonzepten und deren Fortschreibung in Zusammenarbeit mit dem Fort- und Weiterbildungsausschuss und dem Vorstand zur Vorlage bei der Mitgliederversammlung
   f) Umsetzung von Ethik-Richtlinien zu fördern und von den Mitgliedern der Instituteversammlung zu fordern

g) Weiterentwicklung von Regelungen / Richtlinien zur Akkreditierung von Weiterbildungsinstituten in Zusammenarbeit mit dem Fort- und Weiterbildungsausschuss, dem Aufsichtsrat und dem Vorstand zur Vorlage bei der Mitgliederversammlung.

4. Die Mitglieder der Instituteversammlung zahlen einen zusätzlichen Mitgliedsbeitrag, dessen Höhe von der Instituteversammlung festgelegt und von der Mitgliederversammlung beschlossen wird. Diese zusätzlichen Mitgliedsbeiträge stehen der Instituteversammlung zur Erfüllung ihrer Aufgaben zur Verfügung.
5. Zu Sitzungen der Instituteversammlung wird vom Instituterat unter Angabe der vorläufigen Tagesordnung mindestens drei Wochen vorher in Textform eingeladen. Es findet mindestens eine Sitzung im Jahr statt. Soweit die Versammlung nichts anderes beschließt, erfolgt die Leitung durch ein Mitglied des Instituterats.

§ 12 Fachgruppenrat

1. Zur Förderung des fachlichen Austauschs und zur Entwicklung fachlicher Standards können die Mitglieder sich in Fachgruppen organisieren. Der Aufsichtsrat erlässt eine von der Mitgliederversammlung zu genehmigende Geschäftsordnung für die Fachgruppenarbeit. Diese regelt, unter welchen Bedingungen eine Mitgliedergruppe als Fachgruppe vom Vorstand anerkannt wird, ihre Arbeitsweise, ihre Kompetenzen sowie die Auflösung. Jede Fachgruppe wählt ein bis drei Sprecher*innen. Sie können einen*eine Sprecher*in in den Fachgruppenrat entsenden.
2. Sofern mindestens drei Fachgruppen eine Person in den Fachgruppenrat entsendet haben, kann dieser folgende Aufgaben wahrnehmen
   a) Wahl von ein bis drei Sprecher*innen des Fachgruppenrats
   b) Entsendung eines*einer Sprecher*in in den Verbandsrat
   c) Unterstützung der Fachgruppenarbeit
   d) Förderung der Kommunikation zwischen den Fachgruppen und mit den Vereinsmitgliedern
   e) Förderung der Entwicklung fachlicher Standards in den Tätigkeitsfeldern der Fachgruppen
   f) Förderung der Umsetzung der Ethik-Richtlinien
   g) Austausch mit Vorstand und Aufsichtsrat zur Förderung der Fachgruppenarbeit, zur Weiterentwicklung der Regelungen zur Fachgruppenarbeit sowie verbandspolitischen Fragestellungen.
3. Zu Sitzungen des Fachgruppenrats wird von einem*einer Sprecher*in des Fachgruppenrats unter Angabe der vorläufigen Tagesordnung mindestens drei Wochen vorher in Textform eingeladen. Es findet mindestens eine Sitzung im Jahr statt. Soweit die Versammlung nichts anderes beschließt, erfolgt die Leitung durch den*die einladende*n Sprecher*in.
4. Der Fachgruppenrat kann sich eine Geschäftsordnung geben.

§ 13 Regionenrat

1. Zur Förderung des regionalen Austauschs und der Förderung innerverbandlicher Kommunikation können die Mitglieder sich in Regionalgruppen organisieren. Der Aufsichtsrat erlässt eine von der Mitgliederversammlung zu genehmigende Geschäftsordnung für die Regionalgruppenarbeit. Diese regelt, unter welchen Bedingungen eine Mitgliedergruppe als Regionalgruppe vom Aufsichtsrat anerkannt wird, ihre Arbeitsweise, ihre Kompetenzen, ihre Zuordnung zu einer Region sowie die Auflösung. Jede Regionalgruppe wählt eine*n Sprecher*in und ein bis zwei Stellvertreter*innen.
2. Die Regionalgruppensprecher*innen wählen für ihre Region eine*n Sprecher*in und eine Stellvertretung. Diese Regionensprecher*innen und ihre Stellvertretung bilden den Regionenrat.

3. Die Aufgaben des Regionenrats sind
   a) Wahl eine*r Sprecher*in des Regionenrats und einer Stellvertretung aus den eigenen Reihen
   b) Förderung der Regionalgruppenarbeit
   c) Förderung der Kommunikation zwischen den Regionen
   d) Förderung der Umsetzung der Ethik-Richtlinien
   e) Austausch mit Vorstand und Aufsichtsrat zur Förderung der Regionalgruppenarbeit, der Weiterentwicklung der Regelungen zur Regionalgruppenarbeit sowie verbandspolitischen Fragestellungen.
4. Zu Sitzungen des Regionenrats wird von dem*der Sprecher*in unter Angabe der vorläufigen Tagesordnung mindestens drei Wochen vorher in Textform eingeladen. Es finden in der Regel zwei Sitzungen im Jahr statt. Soweit die Versammlung nichts anderes beschließt, erfolgt die Leitung durch den*die Sprecher*in.

§ 14 Fort- und Weiterbildungsausschuss

1. Der Fort- und Weiterbildungsausschuss besteht aus mindestens sechs ordentlichen Vereinsmitgliedern. Eine unmittelbare Wiederwahl ist nur einmal möglich. Mindestens drei Mitglieder sollen DGSF-Lehrende aus akkreditierten Weiterbildungsinstituten sein. Zusätzlich entsendet der Vorstand aus seiner Mitte ein weiteres Mitglied in den Ausschuss.
2. Die Aufgaben des Fort- und Weiterbildungsausschusses sind:
   a) Wahl des*der Vorsitzende*n des Fort- und Weiterbildungsausschusses und einer Stellvertretung aus der Gruppe der von der Mitgliederversammlung gewählten Ausschussmitglieder
   b) Mitwirkung bei der Entwicklung und Fortschreibung von Standards und Richtlinien für die Fort- und Weiterbildungen in Kooperation mit der Instituteversammlung
   c) die Prüfung und Zertifizierung von Fort- und Weiterbildungsgängen an Weiterbildungsinstituten nach den durch die Mitgliederversammlung beschlossenen Richtlinien im Einvernehmen mit dem Vorstand. Die anerkannten Fort- und Weiterbildungsgänge sind den Mitgliedern bekannt zu geben.
   d) die Prüfung von Fort- und Weiterbildungen von Einzelpersonen und die Vergabe von Zertifikaten nach den durch die Mitgliederversammlung beschlossenen Richtlinien im Einvernehmen mit dem Vorstand.
3. Zu den Sitzungen wird von dem*der Vorsitzende*n unter Angabe der vorläufigen Tagesordnung mindestens zwei Wochen vorher in Textform eingeladen. Es finden in der Regel vier bis sechs Sitzungen im Jahr statt. Soweit die Versammlung nichts anderes beschließt, erfolgt die Leitung durch den*die Vorsitzende*n.
4. Der Fort- und Weiterbildungsausschuss gibt sich eine Geschäftsordnung, in der insbesondere die Prüfverfahren geregelt sind. Soweit die Geschäftsordnung eine Mitwirkung der Geschäftsstelle bei der Durchführung von Prüftätigkeiten vorsieht, bedarf sie der Zustimmung des Vorstands. Die Möglichkeit, dass sich Institute oder Einzelpersonen – insbesondere bei unterschiedlichen Auffassungen zu Prüf- und Zertifizierungsanträgen – direkt an den Ausschuss wenden, bleibt davon unberührt.
5. Der Fort- und Weiterbildungsausschuss kann durch Kommissionen zur Erfüllung von Einzelaufgaben unterstützt werden. Die Mitglieder dieser Kommissionen werden vom Fort- und Weiterbildungsausschuss vorgeschlagen und vom Vorstand der DGSF ernannt.

§ 15 Forschungsjury

1. Die Forschungsjury besteht aus drei bis fünf ordentlichen Vereinsmitgliedern. Eine unmittelbare Wiederwahl ist nur einmal möglich.
2. Die Aufgaben der Forschungsjury sind:
   a) Wahl des*der Vorsitzende*n der Forschungsjury und einer Stellvertretung aus seiner Mitte
   b) Entwurf einer Geschäftsordnung und einer Vergaberichtlinie für Forschungsmittel, die der Zustimmung des Aufsichtsrats bedürfen
   c) Entscheidung über die Vergabe von Forschungsmitteln im Rahmen der Vorgaben des Wirtschaftsplans und der Vergaberichtlinie.
3. Zu den Sitzungen wird von dem*der Vorsitzende*n unter Angabe der vorläufigen Tagesordnung mindestens zwei Wochen vorher in Textform eingeladen. Es finden in der Regel zwei bis vier Sitzungen im Jahr statt. Soweit die Versammlung nichts anderes beschließt, erfolgt die Leitung durch den*die Vorsitzende*n.
4. Die Vergaberichtlinie kann generelle Zustimmungsvorbehalte des Aufsichtsrats vorsehen.
5. Der Aufsichtsrat kann einzelne Vergabeentscheidungen der Forschungsjury aufheben. Dies ist gegenüber der Forschungsjury zu begründen.

§ 16 Vermittlungsausschuss

1. Der Vermittlungsausschuss besteht aus drei Mitgliedern. Mitglieder des Vermittlungsausschusses können nicht gleichzeitig Mitglied des Vorstandes oder des Aufsichtsrats sein.
2. Die Aufgaben des Vermittlungsausschusses sind
   a) Wahl eine*r Sprecher*in und eine*r Stellvertreter*in
   b) Klärung von strittigen Fragen innerhalb des Verbandes, die von jedem Mitglied oder Verbandsorgan eingebracht werden können
   c) Unterhaltung einer Konfliktstelle (Ombudsstelle), die von Klient*innen, Kund*innen, Weiterbildungsteilnehmenden und DGSF-Mitgliedern bei Konflikten mit dem Verband oder seinen Mitgliedern angefragt werden kann.
3. Der Vermittlungsausschuss informiert den Vorstand regelmäßig und bei besonderen Vorkommnissen unmittelbar über seine Arbeit.
4. Die endgültige Entscheidung in Fällen ohne Vermittlungserfolg trifft der Aufsichtsrat, soweit dieser die Zuständigkeit nicht an den Vorstand delegiert.

§ 17 Ethikbeirat

1. Der Ethikbeirat besteht aus fünf bis sieben Mitgliedern. Die unterschiedlichen Berufsgruppen sollen in der Regel vertreten sein. Eine unmittelbare Wiederwahl ist nur einmal möglich. Mitglieder des Ethikbeirats können nicht gleichzeitig einem anderen Organ, außer der Mitgliederversammlung, oder Gremium (Ausschuss, Beirat, Kommission) der DGSF angehören.
2. Die Aufgaben des Ethikbeirats sind
   a) Wahl eine*r Sprecher*in und eine*r Stellvertreter*in
   b) Beratung und Vermittlung bei Beschwerden und vermuteten Verstößen gegen die Ethik-Richtlinien durch Mitglieder der DGSF. Die Anfragen, Beschwerden und Anliegen können sowohl von Mitgliedern der DGSF als auch durch Kund*innen und Vertragspartner*innen der Mitglieder vorgetragen werden.
   c) Beratung von Mitgliedern und Organen der DGSF bei der Anwendung und Auslegung der Ethik-Richtlinien und weiteren ethischen Fragestellungen
   d) Stellungnahmen und Empfehlungen für Konsequenzen aus nicht-ethischem Verhalten

   e) eigenständiges Aufgreifen und Thematisieren von ethischen Fragestellungen und Anregung von Diskursen innerhalb des Verbands
   f) Unterbreiten von Vorschlägen zur Weiterentwicklung der Ethik-Richtlinien des Verbandes.
3. Der Ethikbeirat informiert Vorstand und Aufsichtsrat regelmäßig und bei besonderen Vorkommnissen unmittelbar über seine Arbeit und stimmt sich bei Bedarf mit ihnen ab.
4. Die Mitglieder des Ethikbeirats sind zur Verschwiegenheit verpflichtet.

§ 18 Findungs- und Wahlkommission

1. Die Findungs- und Wahlkommission besteht aus drei Mitgliedern. Mitglieder der Findungs- und Wahlkommission können nicht gleichzeitig einem anderen Organ, außer der Mitgliederversammlung, oder Gremium (Ausschuss, Beirat, Kommission) der DGSF angehören.
2. Die Findungs- und Wahlkommission unterstützt die Mitgliederversammlung bei der qualifizierten Besetzung von Organen und Gremien, insbesondere des Aufsichtsrats, soweit dies in die Zuständigkeit der Mitgliederversammlung fällt. Die Aufgaben sind im Einzelnen
   a) Entwicklung von Anforderungsprofilen für die zu besetzenden Positionen
   b) Information der Mitglieder über die Arbeit in den Organen und Gremien zur Förderung von Kandidaturen
   c) Direktansprache geeigneter Mitglieder zu Förderung von Kandidaturen, die zu den Anforderungsprofilen passen
   d) aussagefähige Information der Mitglieder über Kandidaturen
   e) Planung und ordnungsgemäße Durchführung der Wahl des Aufsichtsrats.
3. Die Mitglieder der Findungs- und Wahlkommission sind zur Neutralität im Rahmen der von ihnen betreuten Wahlen verpflichtet.
4. Die Findungs- und Wahlkommission arbeitet mit dem Vorstand und dem Aufsichtsrat zusammen. Sie wird insbesondere bei der Planung von Mitgliederversammlungen beteiligt.
5. Die Findungs- und Wahlkommission gibt sich eine Geschäftsordnung, die der Genehmigung durch die Mitgliederversammlung bedarf. Sie berichtet der Mitgliederversammlung jährlich über ihre Arbeit.

§ 19 Prüfungsausschuss

1. Der Prüfungsausschuss wird im Rahmen des von der Mitgliederversammlung erteilten Prüfungsauftrags tätig. In der Regel prüft er die Tätigkeit von Aufsichtsrat und Vorstand auf die Einhaltung der Satzung, die Beachtung der Beschlüsse der Mitgliederversammlung und die ordnungsmäßige Führung der Geschäfte sowie den Jahresabschluss. Die Mitgliederversammlung kann einen eingeschränkten oder erweiterten Auftrag erteilen.
2. Der Prüfungsausschuss besteht aus zwei bis drei, in der Regel aus zwei Personen. Die Amtsdauer kann bei der Wahl befristet werden und endet spätestens mit dem regulären Ende der Amtsperiode des Aufsichtsrats. Sie kann durch die Mitgliederversammlung verlängert werden. Mitglieder des Prüfungsausschusses dürfen nicht beim Verein angestellt oder Mitglied im Aufsichtsrat oder Vorstand sein. Dies gilt auch für die letzten beiden Jahre vor der Wahl. Weitere mögliche Interessengegensätze sind der Mitgliederversammlung vor der Berufung oder später zum nächstmöglichen Zeitpunkt mitzuteilen.
3. Vorstand und Aufsichtsrat sind verpflichtet, die Arbeit des Prüfungsausschusses umfassend zu unterstützen, insbesondere alle für die Prüfung erforderlichen Sachmittel und Unterlagen zeitnah bereit zu stellen sowie alle erforderlichen Auskünfte kurzfristig zu erteilen. Der Prüfungsausschuss ist berechtigt, Einsicht in alle Bücher und Schriften des Vereins zu nehmen, die Geschäftsräume besichtigen und alle Mitarbeitenden anhören.

4. Soweit dies im Ausnahmefall zur Prüfung komplexer Sachverhalte erforderlich ist, kann der Prüfungsausschuss der Mitgliederversammlung oder dem Aufsichtsrat die Beauftragung zur Verschwiegenheit verpflichteter, sachverständiger Dritter vorschlagen, über die die Mitgliederversammlung bzw. der Aufsichtsrat beschließt.

§ 20 Beiräte und Kommissionen

1. Die Mitgliederversammlung, der Verbandsrat, der Aufsichtsrat oder der Vorstand können Beiräte und Kommissionen befristet und unbefristet berufen, z. B. einen wissenschaftlichen Beirat. Bei der Berufung sind mindestens der Auftrag des Beirats bzw. der Kommission, ihre Zusammensetzung und der zeitliche Rahmen ihrer Tätigkeit festzulegen. Es können andere Bezeichnungen gewählt und ein*e Sprecher*in sowie eine Stellvertretung festgelegt werden. Es können auch Nichtmitglieder in Beiräte oder Kommissionen berufen werden.
2. Sofern nicht ausnahmsweise durch die Mitgliederversammlung, den Aufsichtsrat oder den Vorstand bestimmt, wählt jeder Beirat bzw. jede Kommission aus ihrer Mitte eine*n Sprecher*in und eine Stellvertretung, die für die Einladung, Sitzungsvorbereitung und -leitung sowie die Kommunikation mit den Vereinsorganen zuständig sind.
3. Beiräte und Kommissionen haben beratende und beschlussvorbereitende Funktion für die Mitgliederversammlung, den Aufsichtsrat und den Vorstand.
4. Bei Beiräten und Kommissionen können Mitglieder des Aufsichtsrats und des Vorstands an den Sitzungen teilnehmen, soweit das berufende Organ nichts anderes beschlossen hat. Die Ergebnisse werden in einem Protokoll oder Arbeitspapieren festgehalten und in der Regel dem Aufsichtsrat, dem Vorstand und, falls der Auftrag von der Mitgliederversammlung erteilt wurde, auch der Mitgliederversammlung zur Beratung und Entscheidung vorgelegt.
5. Das berufende Organ, hilfsweise der Vorstand kann Beiräten und Kommissionen eine Geschäftsordnung geben.
6. Aufsichtsrat und Vorstand haben die Arbeit der Beiräte und Kommissionen angemessen zu unterstützen. Der Vorstand berichtet im Rahmen seines jährlichen Geschäftsberichts über die Arbeit von Beiräten und Kommissionen. Beiräte und Kommissionen, die durch die Mitgliederversammlung berufen wurden, berichten direkt der Mitgliederversammlung.

§ 21 Satzungsänderungen und Auflösung

1. Über Satzungsänderungen entscheidet die Mitgliederversammlung mit Zweidrittelmehrheit der abgegebenen Stimmen. Stimmenthaltungen werden nicht mitgezählt. Über die Auflösung entscheidet die Mitgliederversammlung mit Dreiviertelmehrheit der anwesenden stimmberechtigten Mitglieder. Vorschläge zu Satzungsänderungen und zur Auflösung sind den Mitgliedern bereits mit der Einladung zur Mitgliederversammlung zuzuleiten.
2. Der Aufsichtsrat ist ohne Mitwirkung der Mitgliederversammlung berechtigt, durch Beschluss mit Zweidrittelmehrheit Änderungen und Ergänzungen an der Satzung oder beschlossenen Satzungsänderungen/-neufassungen vorzunehmen, die vom Vereinsregister zur Ermöglichung einer Eintragung oder vom Finanzamt zur weiteren Anerkennung der Gemeinnützigkeit vorgegeben werden. Sie sind den Mitgliedern spätestens mit der nächsten Einladung zur Mitgliederversammlung mitzuteilen.
3. Bei Auflösung des Vereins oder bei Wegfall steuerbegünstigter Zwecke fällt das Vermögen des Vereins an die Systemische Gesellschaft – Deutscher Verband für systemische Forschung, Therapie, Supervision und Beratung e. V., Berlin, der es unmittelbar und ausschließlich für gemeinnützige Zwecke gemäß § 2 dieser Satzung zu verwenden hat.

§ 22 Schlussbestimmung/Übergangsregelung

1. Der Aufsichtsrat nach § 8 der Satzungsneufassung und der Vorstand nach § 9 der Satzungsneufassung sowie der Prüfungsausschuss nach § 19 der Satzungsneufassung können bereits in der Mitgliederversammlung gewählt werden, die über diese Satzungsneufassung beschließt. Dabei ist abweichend von § 8 Abs. 4 a) ein direkter Wechsel aus dem Vorstand nach bisheriger Satzung in den Aufsichtsrat nach neuer Satzung zulässig und § 18 der Satzungsneufassung noch nicht anzuwenden. Die Berufung des ersten Vorstands erfolgt abweichend von § 8 Abs. 6 a) durch die Mitgliederversammlung mit einfacher Mehrheit.
2. Bis zur Eintragung der Satzungsneufassung und des neuen Vorstandes bleibt der bisherige Vorstand mit seinen bisherigen Befugnissen im Amt.
3. Die Amtszeit des Aufsichtsrats beginnt erst ab Eintragung der Satzungsneufassung, die des neuen Vorstands mit dessen Eintragung.
4. Die Funktion der Kassenprüfer*innen nach bisheriger Satzung endet spätestens mit der Wahl von Mitgliedern des Prüfungsausschusses nach § 19 der Satzungsneufassung.
5. Die Zugehörigkeit der Mitglieder der übrigen Organe und Gremien nach bisheriger Satzung bleibt durch die Neufassung unberührt. Deren Amtszeit wird auf Grundlage der Satzungsneufassung ermittelt.

Ordnung zum Ablauf von Wahlen in der Mitgliederversammlung der DGSF e. V.

Diese Ordnung regelt den formalen Ablauf der Wahlen in der Mitgliederversammlung der DGSF e. V. Sie ist kein Bestandteil der Geschäftsordnung der Findungs- und Wahlkommission, sondern eine gesonderte Wahlverfahrensregelung zur Anwendung in der Mitgliederversammlung.

§ 1 Ziel und Geltungsbereich

Diese Ordnung dient der Transparenz, Verfahrenssicherheit und Fairness bei Wahlen zu Organen und Gremien in der Mitgliederversammlung der DGSF e. V.

§ 2 Wahlvorbereitung

1. Die Vorbereitung und organisatorische Durchführung der Wahlen liegt bei der Findungs- und Wahlkommission (FWK).
2. Die FWK arbeitet eng mit dem Aufsichtsrat und dem Vorstand zusammen.
3. Die Kommission meldet spätestens sechs Wochen vor der Mitgliederversammlung die vorliegenden Kandidaturen an die Geschäftsstelle.

§ 3 Fristen und Zulassung

1. Kandidaturen für den Aufsichtsrat sind sechs Wochen vor, spätestens einen Monat vor der Mitgliederversammlung der FWK in Textform anzuzeigen.
2. Später eingehende Aufsichtsrats-Kandidaturen werden grundsätzlich nicht mehr berücksichtigt.
3. Die Mitgliederversammlung kann eine verspätete Kandidatur nur auf Antrag und mit einer Zweidrittelmehrheit zulassen.
4. Für andere Gremien (z. B. Ausschüsse, Beiräte, Kommissionen) gilt die Monatsfrist als Empfehlung.

§ 4 Wahlverfahren

1. Die Wahlen erfolgen in der Regel offen, auf Antrag mindestens eines stimmberechtigten Mitglieds geheim.
2. Bei mehreren zu besetzenden Positionen kann eine Blockwahl erfolgen, sofern kein Widerspruch erhoben wird.
3. Gewählt ist, wer die einfache Mehrheit der abgegebenen gültigen Stimmen erhält.
4. Bei Stimmengleichheit erfolgt ein zweiter Wahlgang. Bei erneuter Stimmengleichheit entscheidet das Los.

§ 5 Vorstellung der Kandidierenden

1. Die Kandidierenden erhalten die Möglichkeit zur kurzen persönlichen Vorstellung in der Mitgliederversammlung.
2. Die Vorstellung wird durch die Wahlleitung organisiert und erfolgt in alphabetischer Reihenfolge.

§ 6 Wahlleitung

1. Die Wahlleitung für die Wahlen in der Mitgliederversammlung übernimmt ein Mitglied der FWK oder eine durch die FWK benannte Person.
2. Die Wahlleitung stellt die ordnungsgemäße Durchführung der Wahl sicher.
3. Die FWK stellt die Stimmen fest und verkündet das Ergebnis im Anschluss an die jeweilige Wahl.
4. Es können mehrere Wahlgänge hintereinander durchgeführt werden. Die Ergebnisse werden im Anschluss gesammelt bekannt gegeben.

§ 7 Personaldebatte

1. Vor der Wahl in den Aufsichtsrat findet verpflichtend eine nicht-öffentliche Personaldebatte statt. Sie kann auf Antrag (GO-Antrag) auch vor anderen Wahlen durchgeführt werden.
2. Die Personaldebatte dient der offenen Aussprache unter den stimmberechtigten Mitgliedern.
3. An der Personaldebatte dürfen nur stimmberechtigte Mitglieder und die Mitglieder der FWK teilnehmen.
4. Keine*r der Kandidat*innen für das jeweils zu besetzende Amt dürfen während der Personaldebatte im Raum anwesend sein.
5. Die Debatte wird nicht aufgezeichnet. Das Gesagte ist vertraulich zu behandeln.

§ 8 Inkrafttreten

Diese Ordnung wird durch Beschluss der Mitgliederversammlung am 03.10.2025 wirksam und gilt für alle folgende Wahlen nach Beschlussfassung, sofern sie nicht durch Satzung oder Gesetz abweichend geregelt sind.

Beschlossen von der DGSF-Mitgliederversammlung am 3. Oktober 2025 in Berlin.

Mitgliedschaft bei der DGSF und Mitgliedsbeitrag – Beitragsordnung –

Mitgliedsbeitrag und Einzugsverfahren

Der Mitgliedsbeitrag wird kalenderjährlich erhoben. Um den Verwaltungsaufwand und die Kosten gering zu halten, erheben wir den Beitrag mit dem „Lastschrifteinzugsverfahren". Die fällige Summe wird jeweils im März oder April per Lastschrift eingezogen. Mit dem Aufnahmeantrag erteilen Sie die Zustimmung zum Lastschriftverfahren. Beitragsquittungen werden auf Anforderung versandt.

Bitte teilen Sie uns eine geänderte Bankverbindung rechtzeitig mit. Bei einer zurückgewiesenen Lastschrift wegen fehlender Kontodeckung oder aufgegebener Bankverbindung entstehen uns erhebliche Kosten. In diesem Fall erheben wir einen zusätzlichen Kostenbeitrag in Höhe von 7 Euro.

Die Überweisung des Mitgliedsbeitrags nach Erhalt einer Rechnung ist nur im Ausnahmefall möglich für institutionelle Mitglieder.

Höhe des Mitgliedsbeitrags

Der Mitgliedsbeitrag beträgt 140 Euro jährlich.

Für institutionelle Mitglieder gilt der gleiche Mitgliedsbeitrag. Akkreditierte Weiterbildungsinstitute der DGSF sind Mitglied der DGSF-Instituteversammlung, sie zahlen einen zusätzlichen Mitgliedsbeitrag in Höhe von 100 Euro.

Der ermäßigte Beitragssatz beträgt 70 Euro, der Beitrag für eine „studentische Mitgliedschaft" (außerordentliche Mitglieder) 30 Euro.

Der Mitgliedsbeitrag entfällt für Mitglieder, die ergänzende Sozialleistungen gem. SGB II oder Grundsicherung im Alter oder Grundsicherung bei Erwerbsminderung erhalten.
Eine Fördermitgliedschaft ist ab einem Förderbeitrag von 70 Euro pro Jahr möglich.

Eine Kündigung der Mitgliedschaft ist satzungsgemäß nur zum Ende des Kalenderjahres möglich und muss uns sechs Wochen zuvor in der DGSF-Geschäftsstelle vorliegen. Mitgliedschaften und Kündigungen werden von der Geschäftsstelle immer schriftlich bestätigt; der Versand von Erklärungen per Einschreiben ist nicht notwendig.

Nach dem Ende der Mitgliedschaft infolge eines Zahlungsrückstandes bei den Mitgliedsbeiträgen (s. § 4 Punkt 10 der DGSF-Satzung) ist die erneute Mitgliedschaft erst nach Zahlung des aufgelaufenen Beitragsrückstandes für das Kalenderjahr, in dem der Zahlungsrückstand zum Ausschluss aus dem Verband geführt hat, möglich.

Beitragsermäßigung

Ordentliche Mitglieder
Auf Antrag gewähren wir die Beitragsermäßigung für ordentliche Mitglieder bei: Elternzeit, Studium, Arbeitslosigkeit, Psychotherapeut*in in Ausbildung, Erwerbsminderungsrente, Ruhestand.

Der Nachweis für die Ermäßigung muss – außer beim Ruhestand – jährlich vorgelegt werden. Der Nachweis muss im laufenden Jahr bis Ende Februar in der Geschäftsstelle vorliegen. Wenn kein aktueller Nachweis vorgelegt wird, stellen wir den Mitgliedsbeitrag automatisch auf den regulären Beitrag um.
Eine Mitgliedschaft ohne Bezug der Zeitschrift Kontext ist zum reduzierten Beitrag möglich bei Vertreter*innen von Instituten oder bei Ehegatten/Lebenspartner*innen, um einen „Doppelbezug" zu vermeiden.

Außerordentliche Mitglieder
Mitglieder in systemischer Weiterbildung oder in (systemischer) Approbationsausbildung zahlen auf Antrag den ermäßigten Beitragssatz und sind dann außerordentliche Mitglieder ohne Stimmrecht. Ein Nachweis über die Weiterbildungsteilnahme muss jährlich unaufgefordert vorgelegt werden. Er muss im laufenden Jahr bis Ende Februar vorliegen. Wenn kein aktueller Nachweis vorgelegt wird, stellen wir die Mitgliedschaft automatisch auf eine ordentliche Mitgliedschaft zum regulären Mitgliedsbeitrag um. Außerordentliche Mitgliedschaft gilt nur während der Teilnahme an mindestens einjährigen Weiterbildungsgängen.

Studierende „ohne systemische Qualifikation" können auf Antrag außerordentliches Mitglied werden ohne Stimmrecht. Der Nachweis über die Immatrikulation muss jährlich unaufgefordert vorgelegt werden bis Ende Februar. Wenn kein Immatrikulationsnachweis, kein Antrag auf ordentliche Mitgliedschaft oder außerordentliche Mitgliedschaft während systemischer Weiterbildung vorgelegt wird, wird die Mitgliedschaft zum Jahresende auch ohne Kündigung beendet.

Bei verspätet eingereichten Nachweisen überweisen wir den zuviel gezahlten Betrag zurück abzüglich einer Bearbeitungs-/Bankgebühr von 10 Euro.

Beschlossen von der DGSF-Mitgliederversammlung am 6. Oktober 2014 in Friedrichshafen.

Änderung der Höhe des Mitgliedsbeitrags durch Beschluss der Mitgliederversammlung am 23. September 2015 in Magdeburg.

Änderung der Abschnitte „Höhe des Mitgliedsbeitrags" sowie „Beitragsermäßigung, Ordentliche Mitglieder" durch Beschluss der Mitgliederversammlung am 14. Juni 2021 in Fulda.

Zertifiziertes Mitglied – DGSF – www.dgsf.org

Akkreditiertes Weiterbildungsinstitut DGSF

Empfohlene Einrichtung DGSF

DGSF

Deutsche Gesellschaft für Systemische Therapie, Beratung und Familientherapie

Herausgegeben durch
DGSF e. V.
Jakordenstraße 23
50668 Köln

Telefon: 0221 16 88 60-0

E-Mail: info@dgsf.org
Internet: www.dgsf.org

Redaktion
Miee Park

Gestaltung: www.blickpunkt-x.de
Titelbild: © ArpPSIqee – stock.adobe.com

Stand: Oktober 2025

Diese Broschüre wurde auf 100 % Recyclingpapier mit Farben auf Pflanzenbasis gedruckt – klimaneutral und zertifiziert.