Verhaltenskodex

Pfarrei Maria Himmelfahrt Hachenburg

Salzgasse 11
57627 Hachenburg

1. Gestaltung von Nähe und Distanz

Für ein gesundes Miteinander und fruchtbares Arbeit ist ein adäquates Verhältnis von Nähe und Distanz unabdingbar. Daher werden folgende Verhaltensregeln verbindlich festgehalten:

- Es ist darauf zu achten, dass zwischen Verantwortlichen und Schutzbefohlenen immer ein Machtgefälle besteht, welches beim Beziehungsaufbau stets berücksichtigt werden muss. Konkret heißt dies, dass keine privaten Freundschaften und Kontakte zu Schutzbefohlenen aufgebaut werden oder gar Abhängigkeiten geschaffen werden. Sollten bereits vor entsprechenden Veranstaltungen private Kontakte bestehen, werden diese dem gesamten Team transparent gemacht. Die Verantwortung für die Gestaltung von Nähe und Distanz liegt immer bei den Mitarbeiter*innen und nie bei den zu betreuenden Schutzbefohlenen.
- Nähe darf erst nach mündlichem Nachfragen aufgebaut werden. Das Einverständnis dazu wird niemals vorausgesetzt. Dabei ist sensibel darauf zu achten, ob ein Machtgefälle besteht und der/die Befragte in der Situation wirklich frei entscheiden kann.
- Individuelle Grenzempfindungen werden ernstgenommen und respektiert. Sie werden auch niemals wertend kommentiert. Mitarbeiter*innen müssen ihre Handlungen dementsprechend anpassen.
- 1:1 Situationen (Einzelgespräche, Einzelunterricht, Beichte, Übungseinheiten o.ä.) finden in dafür geeigneten Räumen statt. Diese sind bestenfalls von außen einsehbar und immer von außen zugänglich. Private Räumlichkeiten sind kein geeigneter Ort für diese Situationen.
- Bevorzugungen, Benachteiligungen, Belohnungen und Sanktion von Schutzbefohlenen sind zu unterlassen, es sei denn sie sind pädagogisch begründet und mit dem Team zuvor transparent kommuniziert worden.

2. Angemessenheit von Körperkontakt

„Körperliche Berührungen und Nähe gehören zur pädagogischen und mitunter auch zur pastoralen Begegnung. Es geht nicht darum, Körperkontakt grundsätzlich zum

Problem zu erklären oder ihn gar zu vermeiden. Entscheidend ist, dass er altersgerecht und dem jeweiligen Kontext angemessen ist.“[1]

Grundvoraussetzung für jede Art von Körperkontakt ist die freie Zustimmung der Schutzbefohlenen. Ablehnung ist immer und in jedem Fall zu respektieren. Daher gelten folgende Verhaltensregeln:

- Grundsätzlich zeigen Mitarbeiter*innen eine sensible Wahrnehmung bei jeder Art von Körperkontakt.
- Körperkontakt zu Schutzbefohlenen wird niemals missbraucht, um die Bedürfnisse der Mitarbeiter*innen zu erfüllen.
- Körperlicher Kontakt muss den Bedürfnissen und dem Wohl der Schutzbefohlenen entsprechen (z.B. Trösten in Heimwehsituationen, Verletzungssituationen, Begrüßung und Abschied, u.a.).
- Mitarbeiter*innen sind sich ihrer Vorbildfunktion bewusst und achten bei körperlicher Nähe auch auf eigene Grenzen.
- Maßnahmen zum Selbst- oder Fremdschutz werden ergriffen, z.B. wenn Schutzbefohlene in Konfliktsituationen körperlich werden.
- Spiele, Methoden und Übungen, die Körperkontakt erfordern, werden bewusst unter der Berücksichtigung der Gruppe mit der sie durchgeführt werden, ausgewählt. Vor der jeweiligen Durchführung wird angekündigt, dass es zu Köperkontakt kommen wird und den Schutzbefohlenen wird die Möglichkeit gegeben, sich von der Situation zu distanzieren.

3. Sprache, Wortwahl und Kleidung

„Sprache schafft Wirklichkeit.“ Das Zitat von Ludwig Wittgenstein zeigt, dass Sprache und Wortwahl eine besondere Betrachtung und ständigen Reflektion benötigen, da sie dem Zeitgeist immer wieder angepasst werden müssen. Begriffe und Redewendungen, die vor ein paar Jahren noch gängig waren, entsprechen nicht mehr dem heutigen Standard. Sie prägen die Wirklichkeit und können die Atmosphäre ebenso (negativ) beeinflussen wie unangemessene Kleidung. Daher gilt:

- Grundsätzlich ist eine wertschätzende und freundliche Kommunikation in allen Bereichen geboten.

[1] Vgl. BISTUM LIMBURG: Kultur der Achtsamkeit. Institutionelles Schutzkonzept zur Prävention vor sexualisierter Gewalt im Bistum Limburg, Limburg 2018, 26.

- Zweideutigkeiten, sexualisierte Sprache oder Gesten, abfällige Bemerkungen und Bloßstellungen sind von Mitarbeiter*innen zu unterlassen. Dieser Umgang wird auch unter den Schutzbefohlenen nicht geduldet.
- Drohungen oder Erpressungen haben in der pastoralen Arbeit, auch unter den Schutzbefohlenen, keinen Platz.
- Grundsätzlich steht es allen Mitarbeiter*innen frei, wie sie sich kleiden. Dennoch ist darauf zu achten, dass die Kleidung stets angemessen ist und zu keiner Sexualisierung der Atmosphäre führt.

4. Digitale Medien und soziale Netzwerke

Digitale Medien und soziale Netzwerke gehören zum alltäglichen Leben dazu. Daher ist es umso wichtiger, dass der Umgang mit ihnen bewusst und achtsam ist. Grundsätzlich verwiesen wird auf das geltende Datenschutzgesetz sowie das Jugendschutzgesetz. Für die Arbeit in der Pfarrei legen wir folgende Regeln fest:

- Jede Veröffentlichung von Bild- und/oder Videomaterial bedarf der Zustimmung der betreffenden Schutzpersonen und ihren Erziehungsberechtigten. Diese Zustimmung kann zu jedem Zeitpunkt widerrufen werden.
- Jede/r Schutzbefohlene hat das Recht nicht fotografiert oder gefilmt werden zu wollen.
- Bild- und Videoaufnahmen sind in unangemessenen Situationen zu unterlassen.
- Die sozialen Medien der Pfarrei dürfen nicht für private Kontaktaufnahmen genutzt werden.
- Jede Art von pornographischen oder gewaltverherrlichenden Inhalten ist verboten.

5. Beachtung der Intimsphäre

Die individuelle Intimsphäre von Schutzbefohlenen und Mitarbeiter*innen ist ein hohes Gut, dass es unter allen Umständen zu achten und zu schützen gilt. Daher gelten folgende Verhaltensregeln:

- Privat- und Schutzräume von Schutzbefohlenen werden gewahrt. Das bedeutet konkret: Vor dem Betreten von Schlafräumen wird angeklopft, der Name genannt und angekündigt, dass der Schlafraum betreten wird. Es wird auf eine

entsprechende Antwort gewartet. Mitarbeiter*innen setzten sich nicht auf das Bett eines/r Schutzbefohlenen.

- Sanitäranlagen und Umkleideräume (z.B. in Jugendherbergen, Gemeinderäumen o.ä.) werden nur von gleichgeschlechtlichen Mitarbeiter*innen und Teilnehmenden betreten.
- In Notsituationen (z.B. Erste Hilfe) oder bei pflegerischer Unterstützung sind die individuellen Grenzen der Schutzbefohlenen zu respektieren. Ggf. müssen notwendige Versorgungshandlungen mit den Erziehungsberechtigten besprochen werden. Grundsätzlich entkleiden sich Schutzbefohlenen nur so weit, wie es unbedingt erforderlich ist.

6. Geschenke und Vergünstigungen

Bevorzugendes Verhalten wie Geschenke und Vergünstigungen können im schlimmsten Fall zu einer emotionalen Abhängigkeit sowohl bei Schutzbefohlenen als auch bei Mitarbeiter*innen führen. Um dies zu vermeiden gilt:

- Grundsätzlich gibt es abgesehen von besonderen Anlässen (z.B. Geburtstag während einer Veranstaltung) keine Geschenke für Einzelpersonen.
- Geschenke dürfen niemals benutzt werden, um sich das Vertrauen von Schutzbefohlenen zu erkaufen. Sie werden auch nicht an Bedingungen geknüpft.
- Geschenke werden vorher im Team transparent gemacht und öffentlich überreicht.

7. Disziplinierungsmaßnahmen

Disziplinierungsmaßnahmen zielen darauf ab, möglichst durch Einsicht, ein gewisses Verhalten auf Zukunft hin zu unterbinden. Sie sollten wohl überlegt, angemessen und transparent eingesetzt werden. Folgende Regeln gelten:

- Der Verstoß von klar kommunizierten Regel wird mit Konsequenzen sanktioniert, die im direkten Zusammenhang und im Verhältnis mit dem Verstoß stehen. Dabei ist das Alter der Schutzbefohlenen zu beachten.
- Disziplinierungsmaßnahmen werden im Vorfeld im Team transparent besprochen.
- Nach einer Sanktionierung sind Mitarbeiter*innen gegenüber Schutzbefohlenen nicht nachtragend.

- Willkür, Druck, Drohungen, Einschüchterungen, Erniedrigung, körperliche oder verbale Gewalt, Nötigung oder Freiheitsentzug sind niemals Disziplinierungsmaßnahmen.

8. Veranstaltungen mit Übernachtungen

Bei Veranstaltungen mit Übernachtungen ergeben sich noch einmal besondere Herausforderungen. Hier gilt:

- Gruppen mit gemischtgeschlechtlichen Schutzbefohlenen müssen auch von gemischtgeschlechtlichen Mitarbeiter*innen begleitet werden.
- Gepäck und Kleidung der Schutzbefohlenen sind für Mitarbeiter*innen tabu.
- Sanitär- und Schlafräume sind immer geschlechtsspezifisch. Ist das den Räumlichkeit nach nicht möglich (z.B. Übernachtungen in Kirchengebäuden), sollte es nach Möglichkeit geschlechtergetrennte Schlafzonen geben. Dies muss vorher mit einer geschulten Fachkraft besprochen werden.
- In den von Mitarbeiter*innen und Schutzbefohlenen gemeinsam genutzten Sanitärräumen gibt es getrennte Duschzeiten.
- Mitarbeiter*innen und Schutzbefohlene übernachten auf keinen Fall gemeinsam in (privaten) Schlafräumen oder Zelten und halten sich dort auch nicht länger in 1:1 Situationen auf.
- Heimwehsituationen von Schutzbefohlenen können mitunter körperliche Nähe (z.B. Umarmung) fordern. Diese geht immer vom Schutzbefohlenen aus und wird im Team transparent gemacht.

9. Räumlichkeiten

Es gibt immer Räumlichkeiten, die ein höheres Gefahrenpotential für übergriffiges Verhalten bieten. Dort ist eine besondere Achtsamkeit nötig:

- Treffen, Übungseinheiten o.ä. finden nicht in Privaträumen statt.
- Räume, in denen Veranstaltungen stattfinden, sind offen und frei zugänglich.
- Es wird darauf geachtet, dass Unbefugte keinen Zugang zu Räumen bekommen.

10. Umgang mit Übertretungen des Verhaltenskodex

Der Verhaltenskodex soll zu einer Kultur der Achtsamkeit führen und Gefahrensituationen möglichst minimieren. Dies gelingt nur, wenn er Beachtung findet und eingehalten wird. Für eine Übertretung wird folgendes festgehalten:

- Auf Regelübertretungen wird aufmerksam gemacht. Dies dient nicht als Anklage, sondern als Hinweis. Das Verhalten soll gemeinsam reflektiert werden.
- Bei wiederholten Regelübertretungen werden Konsequenzen angekündigt. Dies kann z.B. das Gespräch mit einer geschulten Fachkraft sein. Wenn dies zu keiner Verhaltensänderung führt, ist eine weitere Zusammenarbeit mit Schutzbefohlenen nicht möglich.
- Regelübertretungen werden immer der/dem Leitung/steam mitgeteilt.
- Alles, was Mitarbeiter*innen tun oder sagen, darf weiter kommuniziert werden. Es gibt keine Geheimnisse.
- Regelübertretungen von Mitarbeiter*innen die sich nicht vermeiden lassen (z.B. 1:1 Situationen) werden dem Team transparent gemacht.