

Anlage 2 zur AROPräv

Erklärung zum grenzachtenden Umgang und Verhaltenskodex für Beschäftigte im kirchlichen Dienst

Die Erklärung zum grenzachtenden Umgang, der Verhaltenskodex und die damit verbundene Unterweisung und Teilnahme an einer Präventionsschulung sind wesentliche Bestandteile der Prävention gegen sexualisierte Gewalt in der Erzdiözese Freiburg. Diese sind in der „Rahmenordnung Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen“ und in der dazugehörigen „Ausführungsordnung der Rahmenordnung Prävention“ verankert.

„Ziel der Erzdiözese Freiburg ist es, allen Kindern, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen im Geiste des Evangeliums und auf Basis des christlichen Menschenbildes einen sicheren Lern- und Lebensraum zu bieten.

In diesem Lern- und Lebensraum müssen menschliche und geistliche Entwicklung gefördert, sowie Würde und Integrität geachtet werden. Dabei soll vor Gewalt, insbesondere vor sexualisierter Gewalt, geschützt werden.“

(Präambel der Rahmenordnung Prävention gegen sexualisierte Gewalt)

Der vorliegende Verhaltenskodex fasst verbindliche Verhaltensregeln für Tätigkeiten mit Kindern, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen zusammen. Er besteht aus dem **Allgemeinen Teil**, der für alle Beschäftigten im kirchlichen Dienst, ehrenamtlich tätigen Personen und Mandatsträger im kirchlichen Bereich gleichermaßen gültig ist und dem **Spezifischen Teil**, der verbindliche Verhaltensregeln für den konkreten Tätigkeitsbereich/Einsatzort enthält. Die Erklärung zum grenzachtenden Umgang muss in den ersten beiden Wochen nach Beginn der Tätigkeit in einem Einweisungs- und Informationsgespräch mit dem/der Dienstvorgesetzten unterschrieben werden.

Verhaltenskodex

A. Allgemeiner Teil für alle Beschäftigten und ehrenamtlich Tätigen in der Erzdiözese Freiburg

Ziel dieses Verhaltenskodex:

Die Erzdiözese Freiburg will insbesondere Kindern, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen sowie allen Menschen, die sich kirchlichem Handeln anvertrauen, Lebensräume bieten, in denen sie ihre Persönlichkeit, ihre Fähigkeiten, ihre Begabungen und ihren persönlichen Glauben entfalten können.

Die Verantwortung für den Schutz vor jeglicher Form von Gewalt, insbesondere sexualisierter Gewalt, liegt bei allen Beschäftigten im kirchlichen Dienst, ehrenamtlich tätigen Personen und Mandatsträgerinnen und Mandatsträgern. Eine besondere Verantwortung obliegt den Beschäftigten im kirchlichen Dienst. Personen mit einer Leitungsfunktion haben eine herausgehobene Verantwortung und eine umfassende Verpflichtung zur Umsetzung von Maßnahmen für den Schutz vor Gewalt, insbesondere vor sexualisierter Gewalt, für den jeweiligen Zuständigkeitsbereich.

Die nachfolgenden Inhalte sind verbindliche Verhaltensregeln für alle Beschäftigten im kirchlichen Dienst, alle ehrenamtlich tätigen Personen und Mandatsträgerinnen und Mandatsträger in der Erzdiözese Freiburg. Mit meiner Unterschrift verpflichte ich mich zur Einhaltung dieses Verhaltenskodex.

Mit meiner Unterschrift erkläre ich:

Ich bin mir meiner Verantwortung für den Schutz der mir anvertrauten Kinder, Jugendlichen, schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen¹ bewusst. Ich verpflichte mich daher, alles in meinen Kräften Stehende zu tun, dass keinem der mir anvertrauten Personen seelische, körperliche und/oder sexualisierte Gewalt angetan wird und somit Kirche ein sicherer Ort für alle ist. Mein Umgang gegenüber den mir anvertrauten Personen ist gekennzeichnet durch wachsames Hinschauen, offenes Ansprechen und wertschätzendes, transparentes und einfühlsames Handeln.

1. Kirchliches Handeln ist unvereinbar mit jeder Form von Gewalt:

Ich weiß, dass kirchliches Handeln unvereinbar ist mit jeder Form von körperlicher, verbaler, psychischer und sexualisierter Gewalt. Hierzu gehört jedes Verhalten, das die Achtung vor dem anderen Menschen und seiner eigenen Entwicklung verletzt oder stört.

2. Ich unterstütze und schütze mir anvertraute Menschen:

Ich unterstütze die mir anvertrauten Personen in ihrer Entwicklung zu eigenverantwortlichen und gemeinschaftsfähigen Persönlichkeiten. Ich unterstütze ihr Recht auf seelische und körperliche Unversehrtheit und ihr Recht auf Hilfe und stärke sie, für diese Rechte wirksam einzutreten.

¹ Im Folgenden werden die anvertrauten Kinder, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen für eine bessere Lesbarkeit allgemein als „anvertraute Personen“ bezeichnet

3. Ich achte die Rechte und Würde:

Meine Arbeit mit den mir anvertrauten Personen ist geprägt von Wertschätzung und Vertrauen. Ich achte ihre Rechte und ihre Würde.

4. Ich respektiere die Intimsphäre und die persönlichen Grenzen:

Ich gehe achtsam und verantwortungsbewusst mit Nähe und Distanz um. Ich respektiere die Intimsphäre und die persönlichen Grenzen der mir anvertrauten Personen. Dabei achte ich auch auf meine eigenen Grenzen.

Dies gilt auch für den Umgang mit Bildern und Medien, insbesondere bei der Nutzung von digitalen Medien.

5. Ich beziehe aktiv Position:

Ich nehme persönliche Grenzverletzungen bewusst wahr und leite die notwendigen und angemessenen Maßnahmen zum Schutz der mir anvertrauten Personen ein. Ich beziehe gegen jegliches diskriminierendes, gewalttätiges und sexistisches Verhalten, ob in Wort oder Tat, aktiv Stellung. Verhalten sich Personen sexuell übergriffig oder nutzen sie in irgendeiner Form Macht und Gewalt aus, setze ich mich für den Schutz der mir anvertrauten Personen ein.

Ich greife ein, wenn die mir anvertrauten Personen sich anderen gegenüber in dieser Art grenzverletzend verhalten.

6. Ich höre zu, wenn sich mir jemand anvertrauen möchte:

Ich höre zu, wenn die mir anvertrauten Personen mir verständlich machen möchten, dass ihnen durch andere Personen seelische, verbale, sexualisierte und körperliche Gewalt angetan wird. Ich bin mir bewusst, dass solche Gewalt von Tätern jeglichen Geschlechts verübt werden kann und dass alle Personen unabhängig von ihrem Alter und Geschlecht betroffen sein können.

7. Ich kenne Verfahrenswege und weiß, wer mich unterstützen kann:

Ich kenne die Melde- und Beschwerdewege und die Ansprechpersonen in der Erzdiözese Freiburg bzw. im zuständigen Verband oder beim zuständigen Träger. Im Zweifels-, Vermutungs- oder Verdachtsfall hole ich mir Beratung, Hilfe zur Klärung oder Unterstützung.

8. Ich nutze keine Abhängigkeiten aus und handle nachvollziehbar und ehrlich:

Ich bin mir meiner besonderen Vertrauens- und Autoritätsstellung gegenüber den mir anvertrauten Personen bewusst. Ich handle nachvollziehbar und ehrlich. Abhängigkeiten nutze ich nicht aus und missbrauche nicht das Vertrauen der mir anvertrauten Personen.

9. Ich weiß, dass jede Form von Gewalt gegenüber anvertrauten Personen Konsequenzen hat:

Ich bin mir bewusst, dass jede gewaltgeprägte Äußerung oder Handlung und jede sexualisierte Handlung in der Beziehung zu Kindern, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen arbeitsrechtliche, disziplinarische und/oder strafrechtliche Folgen hat.

10. Verdacht auf oder Kenntnis von sexualisierter Gewalt leite ich weiter:

Wenn ich Kenntnis von einem Sachverhalt erlange, der den Verdacht auf sexualisierte Gewalt nahelegt, teile ich dies unverzüglich meiner/meinem Dienstvorgesetzten oder der zuständigen Person der Leitungsebene oder einer der vom Erzbischof beauftragten Ansprechpersonen² mit. Dasselbe gilt, wenn ich über die Einleitung oder das Ergebnis eines laufenden Ermittlungsverfahrens oder über eine erfolgte Verurteilung im dienstlichen Kontext Kenntnis erlange. Etwaige staatliche oder kirchliche Verschwiegenheitspflichten oder Mitteilungspflichten gegenüber kirchlichen oder staatlichen Stellen (z.B. (Landes-)Jugendamt, Schulaufsicht) sowie gegenüber Dienstvorgesetzten bleiben hiervon unberührt.

B. Spezifischer Teil des Verhaltenskodex für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im c-punkt MÜNSTERFORUM

Dieser Verhaltenskodex gilt für alle Mitarbeitenden der oben genannten Einrichtung.

Verhältnis zu anderen spezifischen Verhaltenskodizes (Spezifischer Teil des örtlichen institutionellen Schutzkonzepts, der kategorialen institutionellen Schutzkonzepte [z. B. Kliniken] und des Verhaltenskodex der kirchlichen Jugendarbeit)

In der Erzdiözese Freiburg wurde die Erklärung zum grenzachtenden Umgang mit dem Allgemeinen Teil des Verhaltenskodex für alle Beschäftigten und ehrenamtlich Tätigen in Kraft gesetzt. Dieser Allgemeine Teil wird ergänzt durch die Spezifischen Teile des Verhaltenskodex, z. B. der jeweiligen Kirchengemeinden, der kategorialen Seelsorge, der kirchlichen Jugendarbeit. Der Spezifische Teil des Verhaltenskodex der jeweiligen Kirchengemeinde oder anderer Institutionen (z. B. Krankenhaus, Krankenhauseelsorge) berücksichtigt auch örtliche Besonderheiten, er gilt deshalb ergänzend zu diesem Spezifischen Teil des Verhaltenskodex für die pastoralen Mitarbeitenden. Bei der Formulierung des Spezifischen Verhaltenskodex für die kategoriale Seelsorge (z. B. Klinikseelsorge) sollen die Bestimmungen des Spezifischen Teils für pastorale Mitarbeitende zugrunde gelegt und einrichtungsspezifisch ergänzt werden. Zudem ist für den Bereich der kirchlichen Jugendarbeit zusätzlich der Spezifische Teil des Verhaltenskodex der kirchlichen Jugendarbeit gültig

Spezifische Verhaltensstandards für die Tätigkeit im c-punkt MÜNSTERFORUM

Folgende Verhaltensstandards zum Umgang mit anvertrauten Personen konkretisieren den Allgemeinen Teil des Verhaltenskodex für die Tätigkeit. Die Aufzählung ist nicht abschließend,

² An die vom Erzbischof beauftragten Ansprechpersonen (diözesane Beauftragte zur Prüfung des Vorwurfs von sexuellem Missbrauch) können sich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch dann wenden, wenn sie im Falle einer Vermutung im Blick auf die Verpflichtung nach den Sätzen 1 und 2 Klärungsbedarf haben. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Kirchengemeinden können sich diesbezüglich auch an die von der jeweiligen Kirchengemeinde bestellten Ansprechpersonen (§ 19 AROPräv) wenden. Darüber hinaus können sich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aller kirchlicher Rechtsträger zur Klärung von Fragen in diesem Zusammenhang an die „Fachberatung nach sexualisierter Gewalt in kirchlichen Institutionen“ und auch an nichtkirchliche Fachberatungsstellen gegen sexualisierte Gewalt wenden.

vielmehr geht es darum, handlungsleitende und verbindliche Maßstäbe zu setzen, die beispielsweise in Dienstgesprächen oder Mitarbeitendengesprächen regelmäßig reflektiert und selbstverständlich ergänzt werden können und sollen. Dabei ist sicher festzuhalten, dass das c-punkt MÜNSTERFORUM mit seinen sehr unterschiedlichen Angeboten auch sehr differenziert das Thema Prävention im Blick behalten möchte. Es gibt dabei Angebote (Gesprächsangebot, Arbeit mit Kindern und Jugendlichen, Tätigkeit als Mitarbeitende*r im Foyerteam), die stark im Rahmen des spezifischen Verhaltenskodex im Blick sind, gleichwohl gilt aber auch für andere Angebote (Führungs- und Veranstaltungsangebote) ein reflektierter Umgang mit den Themen Nähe und Distanz, sowie Prävention. Das Thema Prävention, insbesondere der Spezifische Teil des Verhaltenskodex, muss verpflichtender Bestandteil von Zielvereinbarungsgesprächen sein, dies gilt für alle Angestellten der Einrichtung. Wird aus guten Gründen von einer Regel abgewichen, bedarf es einer hohen Transparenz gegenüber dem Team, gegebenenfalls den Sorgeberechtigten und dem/der Dienstvorgesetzten³.

- Ich bin mir bewusst, dass Menschen, insbesondere anvertraute Personen im Sinne dieser Regelung, die sich mir anvertrauen, abhängig und verwundbar sein können. Ich nutze diese nicht für persönliche oder intime Kontakte aus. Ich respektiere und fördere die seelische, körperliche und sexuelle Integrität der Personen, mit denen ich im Rahmen meines Auftrags zu tun habe und vermeide jede Handlung, die diese verletzt.
- Ich weiß, dass meine Tätigkeit eine angemessene emotionale und körperliche Nähe erfordert, eine verantwortungsbewusste und rollenklare Distanz jedoch ebenso wichtig ist. Dieser Spagat verlangt eine permanente und sorgfältige Reflexion meiner eigenen Handlungen und Haltungen in konkreten Situationen. Ich respektiere die Privat- und Intimsphäre der Menschen, mit denen ich zu tun habe. Nicht meine persönlichen Bedürfnisse, sondern mein Auftrag und meine Funktion bestimmen die emotionale und körperliche Nähe zu den Menschen, die sich mir anvertrauen. Mein Bedürfnis nach Nähe gehört nicht in asymmetrische Beziehungen in der Tätigkeit.
- Das Verhältnis zu den mir anvertrauten Personen ist von Ehrlichkeit und Freiwilligkeit geprägt.
- Ich verpflichte mich, verbale Angriffe wie taktlose oder kränkend-entwertende Äußerungen sowie körperliche Übergriffe zu unterlassen. Dies gilt auch für Kontakte über die professionelle Beziehung hinaus.
- Ich verpflichte mich zur Selbstreflexion und Transparenz (z. B. gegenüber dem/der Betroffenen, der Sorgeberechtigten, dem Team) im Hinblick auf eigene persönliche und berufliche Grenzen. In schwierigen Situationen hole ich professionellen Rat und Unterstützung ein.

1. Gestaltung von Nähe und Distanz in besonders sensiblen Situationen

Persönliche Kontakte sind wichtig und unersetzbar. Gleichzeitig beinhalten solche persönlichen Kontakte die Gefahr, dass persönliche Grenzen anvertrauter Personen verletzt werden können. Dies rührt daher, dass in einem Verhältnis zu anvertrauten Personen eine asymmetrische Struktur (Machtgefälle) herrscht. Daher ist in der pädagogischen, beraterischen und pastoralen Arbeit mit anvertrauten Personen ein sorgsamer Umgang mit Nähe und Distanz notwendig.

Die Beziehungsgestaltung muss dem jeweiligen Auftrag entsprechen und stimmig sein. Dabei ist darauf zu achten, dass keine emotionalen, körperlichen, spirituellen oder geistlichen Abhängigkeiten entstehen oder entstehen können.

Die Verantwortung für die Gestaltung von Nähe und Distanz liegt immer bei den hauptberuflichen Mitarbeitenden.

- Alle Menschen, aber besonders auch junge Erwachsene und schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene haben das Recht, gesiezt zu werden. Ich vermeide ein generelles unreflektiertes Duzen. Ich berücksichtige den jeweiligen Kontext (z. B. Umgang mit 16- bis 18-Jährigen, Personen im Pflegeheim, geringe Altersdifferenz) und stimme die Form der persönlichen Anrede jeweils mit der Gesprächspartnerin/dem Gesprächspartner ab.
- Ich bin mir der Gefahr bewusst, die besteht, wenn aus dienstlichen Kontakten private Kontakte und Freundschaften werden. Mir ist klar, dass es aufgrund der grundsätzlich asymmetrischen Struktur der dienstlichen Kontakte (Machtgefälle) sehr schwierig ist, diese privaten Freundschaften auf Augenhöhe zu gestalten. Überschneidungen zwischen meinem privaten und beruflichen Umfeld mache ich gegenüber meinem Team/meiner/meinem Dienstvorgesetzten transparent.
- Mir ist bekannt, dass intime Beziehungen und sexuelle Kontakte zu anvertrauten Personen Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen nicht gestattet sind.
- Ich gestalte den Umgang mit anvertrauten Personen so, dass niemandem Angst gemacht wird und keine Grenzen überschritten werden.
- Individuelle verbale und nonverbale Äußerungen zu Grenzempfindungen werden von mir ernst genommen, respektiert und nicht abfällig kommentiert.
- Einladungen von anvertrauten Personen zu mir nach Hause unterlasse ich. Ich nehme keine Kinder und Jugendlichen aus meinem beruflichen Kontext zu privaten Unternehmungen mit.

2. Angemessenheit von Körperkontakt

Körperliche Berührungen (z. B. Begrüßungen, Verabschiedungen, Segensrituale, ...) können zur pädagogischen und pastoralen Begegnung gehören. Es geht nicht darum, Körperkontakt grundsätzlich zum Problem zu erklären und zu vermeiden. Dieser muss altersgerecht, fachlich begründet und dem jeweiligen Kontext angemessen sein und persönliche Grenzen achten. Körperkontakte setzen die freie – und gegebenenfalls auch die erklärte – Zustimmung durch anvertraute Personen voraus, das heißt, der ablehnende Wille der anvertrauten Personen ist grundsätzlich zu respektieren (z. B. ob eine Umarmung erwünscht ist oder nicht).

- Unerwünschte Berührungen/körperliche Annäherung sind nicht erlaubt, insbesondere in Verbindung mit dem Versprechen einer Belohnung oder Androhung von Strafe.
- Unerwünschte Berührungen/körperliche Annäherungen darf ich auch als Mitarbeiter/in ablehnen.
- Wenn ich mir unsicher bin, ob eine Berührung angemessen ist, frage ich vorher nach dem Einverständnis oder unterlasse die Berührung im Zweifel, dies gilt auch bei der Ausgabe von Audiogeräten.
- Ich setze Grenzen, wenn anvertraute Personen körperliche Nähe wünschen, die nicht der pädagogischen, beraterischen oder pastoralen Beziehung entspricht.

3. Umgangsregeln, Sprache, Wortwahl und Kleidung

Durch Sprache und Wortwahl können Menschen zutiefst irritiert, verletzt und gedemütigt werden. Bemerkungen und Sprüche, aber auch unangemessene Kleidung von Mitarbeitenden können zu

Irritationen führen. Verbale und nonverbale Interaktion muss der jeweiligen Rolle und dem Auftrag entsprechen und auf die Zielgruppe und deren Bedürfnisse angepasst sein.

- Worte bedeuten Einfluss, sie sind wirkmächtig, können verletzen und stärken. Ich wähle daher meine Worte sorgfältig und verwende eine Sprache, die nicht diskriminiert, ausgrenzt und verletzt.
- Ich verwende in keiner Form von Interaktion und Kommunikation eine sexualisierte Sprache oder Gestik (z. B. Kosenamen [auch sexuell getönte] oder Bemerkungen, sexistische „Witze“) und unterlasse abfällige Bemerkungen oder Bloßstellungen.
- Jede Form persönlicher Interaktion und Kommunikation gestalte ich in Sprache und Wortwahl wertschätzend und abgestimmt auf die Bedürfnisse, die individuelle Lage und die Verständnissfähigkeit der anvertrauten Person.
- Bei sprachlichen Grenzverletzungen schreite ich ein und beziehe Position.
- Das Sprachniveau passe ich an die anvertrauten Personen an. Ich achte auf angemessene Lautstärke, Zeit für mögliche Antworten und eine verständliche Sprache (z. B. leichte Sprache).
- So genannte Mutproben oder Rituale, die anvertrauten Personen Angst machen, diese demütigen, bloßstellen oder unter Druck setzen, sind zu unterlassen, auch wenn die ausdrückliche Zustimmung der anvertrauten Person vorliegt.
- Im Rahmen von supervisorischem Austausch achte ich darauf, dass die behandelten Themen anonymisiert eingebracht werden und die Persönlichkeitsrechte der Besuchenden geschützt bleiben.

4. Zulässigkeit von Geschenken und Vergünstigungen

Exklusive Geschenke, die nur ausgewählten Personen zuteilwerden, können emotionale Abhängigkeit fördern. Daher gehört es zu den Aufgaben der verantwortlich Tätigen, den Umgang mit Geschenken reflektiert und transparent zu handhaben.

- Finanzielle Zuwendungen, Belohnungen und Geschenke an einzelne anvertraute Personen, die in keinem Zusammenhang mit der konkreten Aufgabe stehen, sind nicht erlaubt. Ziel ist es, keinen Sonderstatus oder Exklusivität zu schaffen.
- Persönliche Geschenke an anvertraute Personen zu besonderen Anlässen wie Geburtstag, Weihnachten oder Abschied reflektiere ich in meinem Team und mache ich transparent.
- Bei Geschenken durch Externe an Mitarbeitende führe ich dies dem Allgemeinfundus zu um Bestechlichkeit auszuschließen.

5. Umgang mit und Nutzung von Medien und sozialen Netzwerken

Der Umgang mit sozialen Netzwerken und digitalen Medien ist in der heutigen Zeit alltägliches Handeln. Um Medienkompetenz zu fördern und um vor den Gefahren der digitalen Medien zu warnen/schützen, ist ein umsichtiger Umgang damit unumgänglich. Die Auswahl von Filmen, Fotos, Spielen und Materialien muss im Sinne eines achtsamen Umgangs miteinander sorgsam getroffen werden. Sie hat pädagogisch sinnvoll und altersadäquat zu erfolgen.

- Ich bin mir bewusst, dass ich auch in den sozialen Medien eine Vorbildfunktion habe.

- Ist die Nutzung von digitalen Medien und sozialen Netzwerken in Angeboten der Einrichtung erlaubt, trage ich dafür Sorge, dass diese auch von den anvertrauten Personen verantwortungsvoll genutzt werden und entsprechende Regeln beachtet werden.
- Ich respektiere, wenn anvertraute Personen nicht fotografiert oder gefilmt werden möchten.
- Die Veröffentlichung von Ton- und Bildaufnahmen bedarf der Zustimmung der anvertrauten Person sowie der Sorgeberechtigten. Bei Aufnahmen achte ich auf respektvolle Darstellung.
- Ich achte darauf, dass in Internetkontakten (z. B. soziale Netzwerke, E-Mail, Threema) mit anvertrauten Personen keine Abhängigkeit entsteht und kein Sonderstatus oder Exklusivität geschaffen wird. Zulässig sind dienstliche und pädagogisch begründete Kontakte. Entsprechende Ausnahmeregelungen sind dem Team transparent zu machen oder gegebenenfalls (von der/dem Dienstvorgesetzten) zu genehmigen.
- Ich gebe keine persönlichen Telefonnummern, E-Mail-Adressen oder Privatadressen weiter; dies ist nur mit Zustimmung der anvertrauten Personen und gegebenenfalls ihrer Sorgeberechtigten möglich.
- Darüber hinaus achte ich darauf, dass ich mit meinen privaten Daten, aber auch der anderer Mitarbeitenden, sorgfältig umgehe: keine Herausgabe von denselben an andere, Datenaufnahme am Telefon und per Mail sorgfältig bearbeiten um Einsicht oder Mithören zu unterbinden.
- Des Weiteren Sorge ich dafür, dass eine Einsicht in Daten, Mails und weitere sensible Daten (Passwörtern, Handynummern) nicht möglich ist.

6. Disziplinierungsmaßnahmen

Die Anwendung und Wirkung von Disziplinierungsmaßnahmen und Strafen ist gut zu reflektieren. Falls Sanktionen erforderlich sein sollten, ist darauf zu achten, dass diese im direkten Bezug zur beanstandeten Handlung stehen. Sie sollen angemessen, pädagogisch sinnvoll und nachvollziehbar sein. Jede Form von Gewalt, Nötigung, Drohung oder Freiheitsentzug ist untersagt, selbst wenn eine anvertraute Person einwilligt.

- Körperliche Gewalt ist niemals okay!
- Ich greife aktiv zum Schutz von anvertrauten Personen ein, wenn ich sehe, dass eine Disziplinierungsmaßnahme nicht angemessen ist.
- Beim Umgang mit unerwünschtem Verhalten von anvertrauten Personen wahre ich deren Würde unter allen Umständen. Ich nutze meine Machtposition nicht dazu aus, diese Personen zu demütigen, bloßzustellen oder unter Druck zu setzen.

7. Konsequenzen bei Übertretungen des spezifischen Verhaltenskodex

Dieser Verhaltenskodex macht nur dann Sinn, wenn auch vereinbart ist, wie mit Übertretungen umzugehen ist. Um sich von typischen Täter(innen)strategien, der Vertuschung und Geheimhaltung abzugrenzen, wird abweichendes Verhalten reflektiert und transparent gemacht, z. B. gegenüber der oder dem Dienstvorgesetzten, der (Einrichtungs-)Leitung und/oder dem jeweiligen Team.

- Haupt- und ehrenamtliche Mitarbeitende dürfen grundsätzlich auf ihr Verhalten gegenüber Kindern, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen und dessen Wirkung angesprochen werden.

- Geheimhaltungsdruck ist eine Täter(innen)strategie. Darum verhalte ich mich so, dass für mein Tun keine Geheimhaltung notwendig ist. Alles, was ich sage oder tue, darf weitererzählt werden. Verschwiegenheitspflichten bleiben hiervon unberührt.
- Ich habe das Recht, meine Unsicherheiten in einem angemessenen Rahmen anzusprechen und zu bearbeiten.
- Ich mache meine eigenen Übertretungen des Verhaltenskodex gegenüber der/dem Dienstvorgesetzten, der Leitung und/oder dem Team transparent.
- Irritationen über das Verhalten von anderen Mitarbeitenden spreche ich an, gegebenenfalls im Teamgespräch und/oder gegenüber der/dem Dienstvorgesetzten oder der Leitung.
- Die Reflexion von Beziehungsgestaltung und Umgang mit Nähe und Distanz ist regelmäßig Thema in Teambesprechungen und im Zielvereinbarungsgespräch.
- Ich bin mir bewusst, dass eine Übertretung des Verhaltenskodex arbeitsrechtliche, disziplinarische und strafrechtliche Konsequenzen haben kann (z. B. Ermahnung, Abmahnung, Versetzung, Kündigung).

Erklärung zum grenzachtenden Umgang für Beschäftigte

Personalien:

Name, Vorname: _____

Geburtsdatum _____

Anschrift: _____

Tätigkeit

Einrichtung, Dienstort: _____

Dienstbezeichnung: _____

Erklärung:

Ich, _____,

habe den Verhaltenskodex (Allgemeiner und Spezifischer Teil) erhalten und die darin formulierten Verhaltensregeln aufmerksam zur Kenntnis genommen. Diese und die Regelungen und Maßnahmen der Erzdiözese Freiburg zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt wurden mit mir von meiner/meinem Dienstvorgesetzten oder von der durch sie/ihn delegierten Person ausführlich besprochen.

- Ich verpflichte mich, den Verhaltenskodex in seiner jeweils geltenden Fassung im Rahmen meiner Tätigkeit gewissenhaft zu befolgen.
- Ich bin darüber informiert worden, welche Folgen Verletzungen der Verhaltensregeln haben.
- Ich versichere, dass ich nicht wegen einer Straftat im Zusammenhang mit sexualisierter Gewalt³ rechtskräftig verurteilt worden bin.
- Ferner versichere ich, dass nach meiner Kenntnis/meinem Wissen gegen mich kein Strafprozess wegen Verdachts einer solchen Straftat anhängig ist, kein staatsanwaltliches Ermittlungsverfahren durchgeführt wird und dass gegen mich keine kirchlichen Straf- oder sonstigen Maßnahmen wegen sexualisierter Gewalt ergangen sind und auch diesbezüglich keine Voruntersuchung eingeleitet worden ist.

³ §§ 171, 174 bis 174c, 176 bis 180a, 181a, 182 bis 184g, 184i, 184j, 184k, 184l, 201a Absatz 3, den §§ 225, 232 bis 233a, 234, 235 oder 236 StGB (vgl. letzte Seite)

- Ich verpflichte mich, meiner/meinem Dienstvorgesetzten unverzüglich mitzuteilen, wenn gegen mich ein staatsanwaltliches Ermittlungsverfahren wegen Verdachts einer Straftat nach einem der oben genannten Straftatbestände oder eine kirchliche Voruntersuchung im Zusammenhang mit sexualisierter Gewalt eingeleitet wird.
- Innerhalb der nächsten 6 Monate werde ich an einer Präventionsschulung gemäß dem diözesanen Curriculum teilnehmen.

oder

- Ich habe bereits an einer oben genannten Präventionsschulung teilgenommen . Eine Teilnahmebescheinigung lege ich entsprechend vor⁴.

Ort, Datum

Ort, Datum

Unterschrift der erklärenden Person

Unterschrift der/des Dienstvorgesetzten

⁴ Die Teilnahme an der Präventionsschulung darf nicht länger als 5 Jahre her sein.

Auflistung der Straftatbestände des Strafgesetzbuchs, auf die die Erklärung Bezug nimmt:

- § 171 Verletzung der Fürsorge- oder Erziehungspflicht
- § 174 Sexueller Missbrauch von Schutzbefohlenen
- § 174a Sexueller Missbrauch von Gefangenen, behördlich Verwahrten oder Kranken und Hilfsbedürftigen in Einrichtungen
- § 174b Sexueller Missbrauch unter Ausnutzung einer Amtsstellung
- § 174c Sexueller Missbrauch unter Ausnutzung eines Beratungs-, Behandlungs- oder Betreuungsverhältnisses
- § 176 Sexueller Missbrauch von Kindern
- § 176a Sexueller Missbrauch von Kindern ohne Körperkontakt mit dem Kind
- § 176b Vorbereitung des sexuellen Missbrauchs von Kindern
- § 176c Schwerer sexueller Missbrauch von Kindern
- § 176d Sexueller Missbrauch von Kindern mit Todesfolge
- § 177 Sexueller Übergriff, sexuelle Nötigung; Vergewaltigung
- § 178 Sexueller Übergriff, sexuelle Nötigung und Vergewaltigung mit Todesfolge
- § 180 Förderung sexueller Handlungen Minderjähriger
- § 180a Ausbeutung von Prostituierten
- § 181a Zuhälterei
- § 182 Sexueller Missbrauch von Jugendlichen
- § 183 Exhibitionistische Handlungen
- § 183a Erregung öffentlichen Ärgernisses
- § 184 Verbreitung pornographischer Inhalte
- § 184a Verbreitung gewalt- oder tierpornographischer Inhalte
- § 184b Verbreitung, Erwerb und Besitz kinderpornographischer Inhalte
- § 184c Verbreitung, Erwerb und Besitz jugendpornographischer Inhalte
- § 184e Veranstaltung und Besuch kinder- und jugendpornographischer Darbietungen
- § 184f Ausübung der verbotenen Prostitution
- § 184g Jugendgefährdende Prostitution
- § 184i Sexuelle Belästigung
- § 184j Straftaten aus Gruppen
- § 184k Verletzung des Intimbereichs durch Bildaufnahmen
- § 184l Inverkehrbringen, Erwerb und Besitz von Sexpuppen mit kindlichem Erscheinungsbild
- § 201a Verletzung des höchstpersönlichen Lebensbereichs und von Persönlichkeitsrechten durch Bildaufnahmen
- § 225 Misshandlung von Schutzbefohlenen
- § 232 Menschenhandel
- § 232a Zwangsprostitution
- § 232 b Zwangsarbeit
- § 233 Ausbeutung der Arbeitskraft
- § 233a Ausbeutung unter Ausnutzung einer Freiheitsberaubung
- § 234 Menschenraub
- § 235 Entziehung Minderjähriger
- § 236 Kinderhandel