

B. Spezifischer Teil des Verhaltenskodex für pastorale Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Erzdiözese Freiburg

Dieser Verhaltenskodex gilt für alle Priester, Diakone, Pastoralreferentinnen und Pastoralreferenten, Pastoralassistentinnen und Pastoralassistenten, Gemeindereferentinnen und Gemeindereferenten, Gemeindeassistentinnen und Gemeindeassistenten, Mitarbeitende in multiprofessionellen Teams, Ehrenamtsbeauftragte sowie Pensionäre und Rentnerinnen und Rentner mit pastoralen Aufträgen in der Erzdiözese Freiburg.

Hintergrund und Ziel des spezifischen Verhaltenskodex für pastorale Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Aufgabe der Mitarbeitenden im pastoralen Dienst

Die Mitarbeitenden im pastoralen Dienst haben aufgrund von Weihe oder bischöflicher Beauftragung auf besondere Weise Anteil am Sendungsauftrag der Kirche. Zum Sendungsauftrag gehört im pastoralen Dienst insbesondere das Glaubenszeugnis. Dieses geben die Mitarbeitenden im pastoralen Dienst mit dem ganzen Leben. Die Würzburger Synode drückt dies folgendermaßen aus:

„Nicht nur, was er tut, sondern auch, wie er es tut und warum er es tut, macht seinen Dienst aus. Sein Leben selbst wird Dienst. Er bezeugt die Macht und Liebe Gottes, der durch menschlichen Dienst den Menschen in seiner vielfältigen Not erreicht und rettet. Er bezeugt zugleich die Würde des Menschen, dem Gott seine Liebe zuwendet. (...) So wird der pastorale Dienst zu einem deutlichen Ausdruck des Hauptgebots, dass die Liebe zu Gott und dem Nächsten aus ganzem Herzen fordert.“³

Die Verkündigung der Mitarbeitenden im pastoralen Dienst lebt von der Weitergabe ihres Glaubens durch ihre ganze Person. Daher sind für den pastoralen Dienst vielfältige Beziehungen zu den Gläubigen und Mitmenschen von zentraler Bedeutung. Diese lassen die Liebe Gottes, die die Pastoralen Mitarbeitenden verkünden, über ihre Person auch erlebbar werden.

Gestaltung von Beziehungen durch pastorale Mitarbeitende

Diesen vielfältigen Beziehungen sind, wie die Erfahrung zeigt, auch Gefahren ausgesetzt: So kann eine Beziehung zu Lasten von anvertrauten Personen⁴ missbraucht werden. Das machen z.B. die in der Vergangenheit bekannt gewordenen Fälle von sexuellem Missbrauch innerhalb der katholischen Kirche deutlich.

Der Spezifische Teil des Verhaltenskodex reflektiert daher insbesondere, wie Beziehungen zu anvertrauten Personen sinnvoll gestaltet werden können. Ziel ist es, diese so zu gestalten, dass sie die Selbstbestimmung, die Integrität und die Freiheit der Menschen fördern.

³ Würzburger Synode: „Beschluss: Dienste und Ämter“, 2.6 „Pastoraler Dienst als Sinnerfüllung“ 2.6.2 S. 608 f, Offizielle Gesamtausgabe I, Herder Verlag, 1976

⁴ Mit anvertrauten Personen im Sinn dieser Regelung sind gemeint:

- Kinder (Personen, die noch keine 14 Jahre alt sind)
- Jugendliche (Personen, die 14, aber noch keine 18 Jahre alt sind)
- Schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene
 - Wegen Gebrechlichkeit oder Krankheit wehrlose Personen über 18 Jahre im Sinn des § 225 Abs. 1 StBG, die
 - jemandes Fürsorge und Obhut anvertraut sind
 - dessen Hausstand angehören
 - von dem Fürsorgepflichtigen dessen Gewalt überlassen worden sind oder
 - ihm im Rahmen eines Dienst- und Arbeitsverhältnisses untergeordnet sind
 - Erwachsene in Beratungs-, Behandlungs- oder Betreuungsverhältnissen (§ 174c StGB) und damit z. B. Einrichtungen der Behindertenhilfe, Gesundheitshilfe oder Altenhilfe sowie Arbeitsfelder, in denen mit Erwachsenen gearbeitet wird, deren Vernunftgebrauch habituell eingeschränkt ist, die nach Art. 6 § 1 n.1 SST kirchenrechtlich geschützt sind.
 - Erwachsene, deren Schutz- oder Hilfebedürftigkeit sich aufgrund besonderer Umstände ergibt. Die Schutz- oder Hilfebedürftigkeit besteht aus der Situation heraus. Dadurch kann ein Machtgefälle zwischen zwei Personen, das nicht unbedingt auf Dauer angelegt ist, entstehen:
 - im Angestelltenverhältnis zwischen Vorgesetzten und Beschäftigten
 - in der betrieblichen Ausbildung oder im Bereich von Bildung zwischen Lehrenden und Studierenden an einer Hochschule
 - in Ordensgemeinschaften
 - zwischen Ordinarius und Klerikern
 - in der (persönlichen) Seelsorge und geistlichen Begleitung

Gerade im seelsorglichen Kontext, in der geistlichen Begleitung und in vielen anderen pastoralen Zusammenhängen ergibt sich durch die Rolle und die Position der pastoralen Mitarbeitenden ein besonderes Macht- und Abhängigkeitsverhältnis – auch zu erwachsenen Personen.

Daher ist es wichtig, die erforderliche und gewünschte Nähe verantwortungsbewusst und im Bewusstsein der eigenen beruflichen Rolle zu gestalten. Eine gute Balance zwischen Nähe und Distanz muss daher permanent und sorgfältig reflektiert werden. Damit dies gelingen kann, ist auch Transparenz und Kommunikation gegenüber allen Beteiligten, insbesondere den anvertrauten Personen und deren Sorgeberechtigten, sowie gegebenenfalls gegenüber dem Pastoralteam oder dem/der Dienstvorgesetzten, wichtig.

Ebenso ist die Privat- und Intimsphäre der anvertrauten Personen zu wahren. Der Rahmen für emotionale und körperliche Nähe zu den anvertrauten Personen, muss daher immer vom Auftrag und der Funktion der pastoralen Mitarbeitenden bestimmt sein und nicht von persönlichen Bedürfnissen.

Der spezifische Teil des Verhaltenskodex benennt deshalb auch solche Verhaltensweisen, die der Verkündigung des liebenden, den Menschen wertschätzenden Gottes zutiefst widersprechen, da sie anvertraute Personen verletzen, schädigen und ihren von Gott geschenkten Wert missachten und daher zu unterlassen sind.

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, Krankenhausseelsorge) 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 pastoralen Dienst

Folgende Verhaltensstandards zum Umgang mit anvertrauten Personen konkretisieren den allgemeinen Teil des Verhaltenskodex für die Tätigkeit im pastoralen Dienst.

Die Aufzählung ist nicht abschließend, 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. Das Thema Prävention, insbesondere der spezifische Teil des Verhaltenskodex, muss verpflichtender Bestandteil von Zielvereinbarungsgesprächen sein.

Wird aus guten Gründen von einer Regel abgewichen, bedarf es einer hohen Transparenz gegenüber dem Team, gegebenenfalls den Sorgeberechtigten und dem/der Dienstvorgesetzten⁵.

⁵ Dienstvorgesetzte haben gegebenenfalls ihre Dienstvorgesetzten zu informieren.

- Ich bin mir bewusst, dass Menschen, insbesondere anvertraute Personen im Sinne dieser Regelung, die sich mir⁶ 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 pastoralen Auftrags zu tun habe und vermeide jede Handlung, die diese verletzt.
- Ich weiß, dass meine pastorale 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 pastoralen 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 Seelsorgeteam) 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

Es ist die Erfahrung von vielen pastoralen Mitarbeitenden, dass persönliche Kontakte zu Lehrerinnen und Lehrern, Priestern, Diakonen, hauptberuflichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sehr wichtig für die Entdeckung ihrer Berufung waren. Daher sind solche Kontakte 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 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.

- 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 – 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.

⁶ In meiner Rolle als pastorale Mitarbeiterin/als pastoraler Mitarbeiter

- 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.⁷

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 hauptamtliche/r 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.
- Ich setze Grenzen, wenn anvertraute Personen körperliche Nähe wünschen, die nicht der pädagogischen 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.

⁷ Davon nicht betroffen sind gemeinsame Unternehmungen mit Kindern von pastoralen Mitarbeitenden und deren Freunden/innen. Die Mitnahme von Kindern und Jugendlichen zu Beerdigungen oder zu Ferienlagern ist damit nicht gemeint. In diesen Fällen ist die Mitnahme vorher transparent zu machen und mit den Sorgeberechtigten abzusprechen.

4. Beachtung der Intimsphäre und Verhalten bei Veranstaltungen mit Übernachtung

Jeder Mensch hat das Recht auf Wahrung und Schutz seiner Privat- und Intimsphäre. Bei Veranstaltungen mit Übernachtungen ist dies besonders zu berücksichtigen. Diese Maßnahmen sind wünschenswert, da dort viele Erfahrungsebenen angesprochen sind, die den anvertrauten Personen Erfahrungsräume (Entwicklung, soziales Verhalten) zur Verfügung stellen. Daher sind sie grundsätzlich pastoral und pädagogisch nicht in Frage zu stellen.

Klare Verhaltensregeln sind unabdingbar, um zum einen die anvertrauten Personen und zum anderen die Mitarbeitenden zu schützen.

Veranstaltungen mit Übernachtung sind besondere Situationen mit besonderen Herausforderungen. Die Verantwortlichen haben hierbei eine besondere Verantwortung, derer sie sich bewusst sein müssen. Dies heißt zum Beispiel (die Verhaltensregeln können je nach Situation ergänzt werden):

- Auf Veranstaltungen und Reisen, die sich über mehr als einen Tag erstrecken, sollen anvertraute Personen von einer ausreichenden Anzahl erwachsener Bezugspersonen begleitet werden.
- Setzt sich die Gruppe aus verschiedenen Geschlechtern zusammen, so muss sich dies auch in der Gruppe der Begleitpersonen widerspiegeln. In der Regel übernachtet die Gruppe geschlechtergetrennt (es sei denn, es handelt sich um eine Familienfreizeit). Die Einteilung der Schlafräume bespreche ich im Vorfeld mit dem Team (im Sinne einer geschlechtersensiblen Jugendarbeit). Gegebenenfalls sind dabei die Teilnehmenden und Sorgeberechtigten zu beteiligen.
- Die Begleitpersonen sind dazu verpflichtet, darauf zu achten, dass die Aufteilung der Schlafmöglichkeiten eingehalten wird.
- Begleitpersonen und anvertraute Personen schlafen grundsätzlich in getrennten Räumen/Zelten. Ausnahmen aufgrund räumlicher Gegebenheiten (z.B. Sammelunterkünfte bei Weltjugendtagen, Taizétreffen und Katholikentagen) sind vor Beginn der Veranstaltung zu klären und bedürfen gegebenenfalls der Zustimmung der Sorgeberechtigten und der/des jeweiligen Dienstvorgesetzten.
- Vor dem Betreten von Schlafzimmern klopfe ich an, kündige mich verbal an und gehe erst dann ins Zimmer. Wenn immer möglich warte ich auf die Erlaubnis zum Eintreten.
- Ich achte auf eine geschlechtergetrennte Benutzung der Räume der Intimsphäre (Dusche, Waschräume, WC, Umkleide...) und eine entsprechende Infrastruktur.
 - Ich suche nach Lösungen für Menschen, die sich nicht eindeutig einem Geschlecht zugehörig fühlen.
 - Bei Gemeinschaftsduschen spreche ich mit den Kindern und Jugendlichen die Duschregeln ab. Duschen ist auch mit Badebekleidung erlaubt.
 - Räume der Intimsphäre benutzen Begleitpersonen immer (räumlich oder zeitlich) getrennt von den ihnen anvertrauten Personen.
 - Ich trete nie ohne fachlichen Grund (z.B. Erfüllung der Aufsichtspflicht) in die Räume der Intimsphäre. Ich klopfe vor dem Betreten, kündige mich verbal an und trete erst dann ein. Wenn immer möglich warte ich auf die Erlaubnis zum Eintreten.
- Bei pflegerischen Handlungen (z.B. wickeln) und medizinischer Ersthilfe respektiere ich individuelle Grenzen und die Intimsphäre der mir anvertrauten Personen.
- Ich übe keinen Zwang aus: Im Zweifelsfall beziehe ich die Sorgeberechtigten ein und/oder nehme medizinische Hilfe in Anspruch.
- Übernachtungen von anvertrauten Personen⁸ sind in Privatwohnungen von pastoralen Mitarbeitenden nur im Einzelfall aus triftigen Gründen, die im Vorfeld begründet und transparent gemacht werden, erlaubt. Die Absprache mit dem Dienstvorgesetzten und die Zustimmung insbesondere der Sorgeberechtigten ist Voraussetzung. In diesem Fall muss eine Schlafmöglichkeit in einem separaten Raum zur Verfügung gestellt werden. Zudem müssen immer mindestens zwei Erwachsene präsent sein.

⁸ Davon nicht betroffen sind z.B. Übernachtungen von Freunden/innen zusammen mit Kindern von pastoralen Mitarbeitenden.

5. 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.

6. 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 Kirchengemeinde erlaubt, trage ich dafür Sorge, dass diese auch von den anvertrauten Personen verantwortungsvoll genutzt werden und entsprechende Regeln beachtet werden⁹.
- 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.
- Ich achte darauf, dass in Internetkontakten (z.B. soziale Netzwerke, Email, Threema) mit anvertrauten Personen keine Abhängigkeit entsteht und kein Sonderstatus oder Exklusivität geschaffen wird. Zulässig sind dienstliche und pädagogisch begründete Kontakte. Entsprechende Ausnahmeregelungen sind gegenüber dem Dienstvorgesetzten und/oder dem Team transparent zu machen oder gegebenenfalls von der/dem Dienstvorgesetzten zu genehmigen.
- Anvertraute Personen dürfen in unbekleidetem Zustand (beim Umziehen, Duschen...) weder beobachtet, noch fotografiert oder gefilmt werden.
- Die Weitergabe von persönlichen Telefonnummern, Emailadressen oder Privatadressen ist zu vermeiden; sie ist nur mit Zustimmung der anvertrauten Personen und gegebenenfalls ihrer Sorgeberechtigten möglich.

7. 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.

⁹ Es bewährt sich, dass der Dienstgeber ein dienstliches Mobiltelefon zur Verfügung stellt, um eine klarere Trennung von dienstlicher und privater Nutzung des Mobiltelefons zu ermöglichen.

8. 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).