



Verhaltenskodex

zum Schutzkonzept Prävention gegen sexuelle Grenzverletzungen und Ausbeutung

Dieser Verhaltenskodex soll Teilnehmende und Mitarbeitende unserer Anlässe und Arbeitszweige vor sexuellen Grenzverletzungen schützen.

Die Aufarbeitung von Fällen sexueller Ausbeutung zeigt, dass subtile Annäherungen lange vor den eigentlichen sexuellen Grenzverletzungen beginnen. Täter und Täterinnen sind Meister der Manipulation. Sie profitieren von ungeklärten Gelegenheiten, gehen strategisch vor und bauen sexuelle Ausbeutung systematisch auf. Was mit vorsichtigen Grenzverletzungen beginnt, wird schleichend und im Verborgenen erweitert. Dies kann auch unbewusst oder teilweise bewusst passieren, so dass jemand sukzessive vom «rechten Weg» abkommt und somit zu einem Täter oder einer Täterin wird. Der vorliegende Verhaltenskodex soll uns vor potenziellen Tätern und Täterinnen schützen.

Eine Kultur der Transparenz und klare Qualitätsstandards zu Risikosituationen erschweren manipulative Strategien gegenüber Teams und Schlüsselpersonen, Kindern, Jugendlichen und Ratsuchenden.

Mit dem Verhaltenskodex steht ein Instrument zur Verfügung, Grenzverletzungen im Graubereich (= strafrechtlich noch nicht relevante Handlungen) sachlich anzugehen, aufzufangen und zu verhindern, bevor es zu einer Straftat kommt. Dadurch soll die transparente Beziehungsarbeit gestärkt werden, zu der auch eine angemessene emotionale und körperliche Nähe gehört.

Ebenso wichtig ist die rollen- und verantwortungsbewusste Distanz, zu der auch der bewusste Umgang mit Macht (auch «geistliche Macht») im kirchlichen Bereich gehört. Diese Herausforderung verlangt eine permanente Reflexion der eigenen Haltung und Handlungen in konkreten Situationen. Der Verhaltenskodex und dessen Konkretisierung im Alltag in Form von Standards trägt zu dieser Reflexion bei.

Damit wird die Diskussion um Nähe und Distanz versachlicht. Dies dient dem Schutz aller Beteiligten: Kindern, Jugendlichen, Ratsuchenden und andern zum Schutz vor Übergriffen, den angestellten und ehrenamtlichen Mitarbeitenden zum Schutz vor Interpretationen und Missverständnissen oder einem sukzessiven Abdriften in destruktive Verhaltensweisen.

Dieser Verhaltenskodex ist für die VFMG als «Minimalversion» verbindlich.

Der Verhaltenskodex basiert auf der Grundsatzklärung und dem Schutzkonzept der Vereinigung Freier Missionsgemeinden (VFMG) zur Prävention vor sexueller Ausbeutung. Der Verhaltenskodex gilt für die VFMG als «Minimalversion» und ist verbindlich. Lokale Kirchen und regionale Netzwerke der VFMG können diesen Verhaltenskodex den örtlichen Risiken anpassen und erweitern.¹ Für die entsprechenden Kirchen ist der angepasste Verhaltenskodex verbindlich.

In der Selbstverpflichtung unterschreiben angestellte und ehrenamtliche Mitarbeitende den vorliegenden oder örtlich/regional ergänzten Verhaltenskodex, wenn sie in folgenden Bereichen mitarbeiten:

- Kirchenleitung (gehen als Beispiel voran, auch wenn sie nicht in einem sensiblen Bereich mitarbeiten)
- Kinder, Teenager, Jugendliche
- Pastoral (Kleingruppen, Besuchsdienste, Gebetsdienste)
- Seelsorge, Beratung, Coaching und Supervision
- Angestellte Mitarbeitende in den lokalen FMG's
- Leitung der VFMG

Der Verhaltenskodex regelt zuerst Punkte, die alle Mitarbeitenden betreffen, und klärt in zwei Unterpunkten Risiken in spezifischen Arbeitsbereichen.

¹ Sie reichen ihre eigene Version der verantwortlichen Kontaktperson für Prävention gegen sexuelle Grenzverletzungen in der Leitung der VFMG ein, welche diese bewilligt.



Reflektierte Grundhaltungen helfen Mitarbeitenden im Umgang mit Risikosituationen.

1. **Macht und Verantwortung:** Ich bin mir jederzeit bewusst, dass mir anvertraute Kinder und Erwachsene abhängig und verletzlich sind, deshalb unterstelle ich alle meine Handlungen meinem rollengemässen Auftrag und meiner ethischen Verantwortung. Für die Einhaltung und Gestaltung der Grenzen bin ich immer verantwortlich, wenn ich in einer Position bin, die mir Macht verleiht.
2. **Besprechbarkeit / Feedback und Transparenz:** Ich bin bereit, meine Überlegungen und Handlungen zu Risikosituationen gegenüber anderen Mitarbeitenden transparent zu machen. Dabei spreche ich Unsicherheiten, Irritationen oder Fragen zu Risikosituationen beziehungsweise Handlungen im Graubereich (d.h. ohne strafrechtliche Relevanz) offensiv an. Wo eine ehrliche Feedbackkultur herrscht, dürfen Fehler passieren und angesprochen werden. Deshalb pflege ich eine Haltung der Offenheit und Kritikfähigkeit innerhalb unseres Teams und/oder gegenüber Leitungspersonen. Dadurch entsteht Vertrauen. Zugleich bleiben wir anspruchsvoll punkto Qualität und Transparenz. Ich delegiere das Thema nicht, sondern gehe selbst proaktiv damit um.
3. **Rollenklarheit:** Ich trenne zwischen meiner Rolle als Mitarbeiter/in und meinem (sonstigen) Privatleben und vermeide Vermischungen. Ich bin in dieser Rolle verantwortlich für die Einhaltung situationsgerechter Grenzen, die sich klar unterscheiden von den Grenzen in meinem privaten Kontext. Meine Rolle und die konkrete Aufgabe bestimmen damit auch die emotionale und körperliche Nähe zu den mir anvertrauten Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen im Abhängigkeitsverhältnis. Ich bin bereit, meine Handlungen verbindlichen Standards (vgl. Punkt Standards zu Risikosituationen) unterzuordnen.
4. **Selbstreflexion:** Ich nehme mir Zeit, meine Rolle und meine Aufgaben im Austausch mit anderen Mitarbeitenden im Team oder Leitungspersonen zu reflektieren. Dabei kenne ich meine eigenen Schwächen und Stärken – auch in Bezug auf meine Sexualität. Wir gehen gemeinsam Unsicherheiten zu Risikosituationen in unserer Mitarbeit aktiv an. Unsicherheiten kommen in einem angemessenen Rahmen (Coaching, Fachberatung, Supervision, Intervision) zur Sprache und werden dort bearbeitet. Qualität wird erzielt durch Reflexion und Diskussion über die Rollen, Auftragsklärung und sorgfältige Gestaltung des Angebotes.
5. **Körperlichkeit in der Beziehungsgestaltung:** Ich passe den Körperkontakt zu den mir anvertrauten Menschen meiner Rolle und ihrem Entwicklungsstand an. Ich habe immer meinen Auftrag, das Wohl und die Integrität der Kinder und Jugendlichen im Auge. Ich bin jederzeit für die Beziehungsgestaltung verantwortlich und halte mich an das Grundprinzip: «So viel Körperkontakt wie situations- und auftragsbezogen nötig, so wenig wie möglich.»
6. **Schutzauftrag:** Ich respektiere die seelische, körperliche und sexuelle Integrität der mir anvertrauten Menschen und vermeide jede Handlung, die diese verletzt. Ich bringe der Privat- und Intimsphäre der Menschen ein Maximum an Respekt entgegen. Das gilt auch für Handlungen, die im Rahmen meines Einsatzes eine besondere Nähe erfordern. Diese Handlungen begleite ich verbal und mache damit die Gründe transparent.



Standards zu Risikosituationen

Folgende Standards wurden von der VFMG definiert, die je nach Bedarf in den einzelnen Regionen oder Kirchen bearbeitet werden können.

1. Kinder, Teenager, Jugendliche

Als Mitarbeitende/r in der Kinder- und Jugendarbeit habe ich die Möglichkeit, Kinder, Teens und Jugendliche positiv zu prägen. Wir tolerieren Übergriffe und Grenzverletzungen in keiner Art. Deshalb reflektieren alle Mitarbeitenden die Themen «Nähe und Distanz» und «transparentes Handeln»:

- Wie gehe ich mit «Nähe und Distanz» um? Welche «Kultur» bringe ich selbst mit?
- Wie gehe ich mit Kindern, Teens und Jugendlichen um?
- Wie offen reden wir im Team, in der Kirche und mit den Eltern über Nähe und Distanz?

Respektvoller Umgang

Als Mitarbeitende/r bei Kindern, Teens und Jugendlichen bin ich mir bewusst, dass ich in der Position des «Vorbildes» und des «Beeinflussenden» bin. Dies hat Auswirkungen auf das Erscheinungsbild (z.B. Kleidung), die Sprache (z.B. keine sexualisierte Sprache, kein unreflektiertes «Sprüche klopfen»), meinen Umgang in der Gruppe (z.B. raufen, umarmen, auf den Schoss nehmen), in Einzelsettings (z.B. seelsorgerliche Gespräche, trösten, berühren, Gespräch Mann zu Mann/ Frau zu Frau, offene Türen) und dem Speichern von Daten meines Gegenübers (z.B. Datenschutz, Bildrechte abklären, keine Fotos und Videos veröffentlichen von Kindern und Jugendlichen, die leichtbekleidet sind).

Kultur der Transparenz

Als Mitarbeitende/r erlebe ich Situationen, in denen ich meinem Gegenüber nahekomme (z.B. Einzelgespräche, Begleitung von Kindern auf die Toilette, Wickeln von Kleinkindern). Ich gestalte die Einzelsettings offen, achte jedoch darauf, die Würde des Kindes, Teens oder Jugendlichen zu schützen (z.B. keine verschlossenen Türen, sich nicht versteckt treffen, Fenster in Kinderräume einbauen, wickeln in einer Raumecke statt im geschlossenen Wickelraum, keine «verborgenen» private Treffen).

Rollenverständnis

Als Leitende/r bin ich mir meiner Rolle und der daraus resultierenden Machtposition bewusst. Im Umgang mit den Kindern und Jugendlichen setze ich mich für die sexuelle Integrität ein (Bewusstsein der sexuellen Ausrichtung und Reife) und kann verantwortungsvoll damit umgehen (keine Liebesbeziehungen zwischen Leitenden und Kindern/Teenies - Schutzalter).

- Elternarbeit: Als Mitarbeitende/r achte ich auf eine informative und transparente Elternarbeit (Lagerinfos. Kleinkinder: Wer darf wickeln oder beim Toilettengang begleiten? Heimfahrdienst: Kinder/Teenies nur auf der Rückbank. Vier-Augen-Gespräche zwischen Kind und Leiter).
- Kontakt ausserhalb des Angebots: Als Mitarbeitende habe ich mit den Kindern und Teenies nur im Kirchenkontext zu tun. Private Kontakte und Unternehmungen mit einzelnen Kindern oder Teenies sind nur mit transparenter Information und mit Zustimmung der Eltern möglich.



2. Ratsuchende, Besuchsdienste, pastorale Aufgaben, Lobpreis

Pastorinnen, Pastoren, Seelsorgende und Beratende erleben oft eine aussergewöhnliche Nähe zu begleiteten und ratsuchenden Personen, die häufig situationsbedingt mit einer Bedürftigkeit und grossen Erwartungshaltung seitens der oder des Ratsuchenden verbunden ist. Gespräche können auch innerhalb der Privatsphäre der Beteiligten stattfinden (Hausbesuch, Büro, am Krankenbett), was ein sorgfältiges Klären und Einhalten des Settings nötig macht, um allen Beteiligten zu verdeutlichen, dass es sich um eine rollendefinierte oder bei Angestellten um eine professionelle Beziehung handelt:

- Als Mitarbeitende/r achte ich auf einen respektvollen Umgang (z.B. in Kleidung, Sprache, Nähe und Distanz) in Seelsorge, Beratung und Gebetsdiensten.
- Berührungen (z.B. Handauflegen oder Salbung mit Öl) sind zurückhaltend und nur nach gegenseitiger Absprache möglich.
- Ich wähle dem anderen Geschlecht gegenüber eine respektvolle Sprache, sowohl in der öffentlichen Rede (Predigt) wie auch im privaten Umgang.
- Begrüssungsrituale geschehen mit Zurückhaltung und gegenseitigem Einverständnis.
- Wir pflegen eine gegenseitige Rechenschaftskultur und thematisieren unseren Umgang mit diesen Themen in regelmässigen Mitarbeitergesprächen.

Beratung

Mitarbeitende achten auf ein geklärtes Beratungs- und Seelsorgesetting und sprechen über ihre Rolle und die gegenseitigen Erwartungen. Als begleitende oder beratende Person bin ich mir meiner Rolle bewusst und kläre den Auftrag mit dem Ratsuchenden.

- Wenn immer möglich führen wir Gespräche mit Personen des gleichen Geschlechts durch. Gespräche mit dem andern Geschlecht führen wir in der Regel zu dritt oder mit mehreren Personen durch. Wo das nicht möglich ist, wählen wir für die Begegnung einen öffentlichen Raum oder lassen die Türe so weit offen, dass eine gewisse Transparenz möglich ist. Das Betreten von privaten Räumen (z.B. Schlafzimmer) erfolgt nur im Beisein einer Drittperson.
- Beratende sind sich ihrer eigenen und der sexuellen Orientierung des Gegenübers bewusst und handeln verantwortungsvoll.
- Beratende achten auf ihre eigene Psychohygiene. Das heisst, sie reflektieren sich regelmässig (ich weiss, wer ich bin, wie ich denke, wo ich meine Problematik habe, wie ich theologisch denke). Ich bin mir bewusst, dass ich im Auftrag der Kirche mitarbeite und verpflichte mich, in einer gewissen Regelmässigkeit Intervention oder Supervision in Anspruch zu nehmen und mich weiterzubilden.
- Der Ratsuchende wird dazu eingeladen, frei zu sagen, wenn für ihn verbale, psychische oder körperliche Grenzen tangiert werden.
- Persönliche Vieraugengespräche mit Kindern erfolgen einsehbar und in Absprache mit den Eltern.

Lobpreis

- Übungseinheiten, Gespräche oder Arbeiten im kleinen Rahmen (zu zweit oder zu dritt) erfolgen in einem öffentlichen und frei zugänglichen Raum (z.B. Gottesdienstsaal). Die Türe ist geöffnet.
- Werden jüngere noch nicht volljährige Mitarbeitende nach einer Probe nach Hause gefahren, werden deren Eltern entsprechend informiert beziehungsweise ist deren Einwilligung notwendig. Nach Möglichkeit fährt eine zweite erwachsene Person mit.

Rubigen, August 2024

Vorstand VFVG

Version, 19.08.2024