

## Verhaltenskodex im Pastoralraum AKK-Mainspitze

### Grundsatz „Choice-Voice-Exit“:

- Situationen sollen so angelegt sein, dass alle Beteiligten eine echte Wahl (Choice) haben, ob sie in einer Situation sein wollen.
- Die Stimme (Voice) aller soll gehört werden.
- Situationen sollen so angelegt sein, dass alle Beteiligten erleben, dass für sie die Möglichkeit besteht, jederzeit aussteigen zu können (Exit), ohne dass es negative Konsequenzen mit sich bringt (Beschämung, Gesichtsverlust...)<sup>1</sup>
- Allen Beteiligten wird dieser Grundsatz wiederholt erklärt und insbesondere Kinder, Jugendliche und hilfe- oder schutzbedürftige Erwachsene werden gezielt ermutigt, den Grundsatz anzuwenden.

### Choice-Voice-Exit

**Alle Beteiligten wählen frei, ob sie in einer Situation sein möchten, jede Stimme wird gehört und der Ausstieg aus einer Situation ist jederzeit möglich.**

### Gestaltung von Nähe und Distanz

Ein professioneller Umgang mit Nähe und Distanz liegt in der Verantwortung der Erwachsenen, nicht der Kinder, Jugendlichen und erwachsene Schutz- oder Hilfebedürftigen, auch wenn der Impuls nach (zu viel) Nähe vom Schutzbefohlenen ausgeht. Die Gestaltung der Beziehung muss dem jeweiligen Auftrag entsprechend angemessen sein.

- Pastorales Handeln, insbesondere auch die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen lebt von einer gesunden Nähe, die auch Vertrauen ausdrückt. Körperliche Berührungen können zu pädagogischen Aktionen (Spielen) oder auch zur Seelsorge (z.B. Trösten, Krankensalbung, Segen) dazugehören.
- Dabei hinterfragen wir selbstkritisch unsere eigene Motivation: Körperliche Nähe ist grenzverletzend, wenn sie sich nicht am Wohl und Bedürfnis des Gegenübers orientiert, sondern an den eigenen Bedürfnissen des Mitarbeitenden.
- Neben dem Bedürfnis nach Nähe hat jeder Mensch auch ein Bedürfnis nach Distanz. Je nach Alter, je nach Grad der Vertrautheit, aber auch je nach Situation können diese Bedürfnisse unterschiedlich ausgeprägt sein.
- Wir achten daher sensibel auf Grenzen, die signalisiert werden und dass jeder Körperkontakt freiwillig und mit Zustimmung des Gegenübers stattfindet. Diese Zustimmung holen wir explizit ein, z.B. durch Fragen. Unerwünschte Berührungen sind nicht erlaubt.

---

<sup>1</sup> vgl. Arbeitshilfe zum Institutionellen Schutzkonzept des Bistums Mainz, Mainz 2022, S. 55

- Es ist selbstverständlich, dass wir niemanden zu einer ungewollten Nähe überreden, dass Mitarbeitende niemals in diesem Sinne jemanden unter Druck setzen oder manipulieren.
- Es liegt in der Verantwortung des Mitarbeitenden, die Grenzen sensibel zu wahren, auch dann, wenn vom Gegenüber der Wunsch nach (zu viel) Nähe signalisiert wird. Keine Mitarbeitenden müssen mehr Nähe zulassen, als persönlich gewollt.
- Wir achten die Privat- und Intimsphäre. Bei Freizeiten etc. wird grundsätzlich vor dem Betreten eines Zimmers angeklopft und auf eine positive Antwort gewartet – außer bei einem erkennbaren Notfall. Das soll auch für die Teilnehmenden selbst gelten. Nach Möglichkeit betreten wir das Zimmer / Zelt zu zweit. In der Regel sind Schlafräume nach Geschlechtern zu trennen. Bei gemischtgeschlechtlichen Gruppen müssen auch männliche und weibliche Betreuer:innen zum Team gehören, die als Ansprechpartner:in zur Verfügung stehen.
- Wir vermeiden möglichst, in geschlossenen Räumen mit einem:r Teilnehmer:in allein zu sein. Unsere Begegnungen sollen transparent sein, das gilt auch für Einzelgespräche: Dritte können sehen, dass miteinander gesprochen wird, sollen aber ggf. nicht hören, was gesprochen wird. Es gilt, hier ein gesundes Gleichgewicht zwischen Diskretion bzw. Seelsorgegeheimnis und Transparenz zu finden.
- Eine Ausnahme bilden Gespräche, die explizit der seelsorglichen Schweigepflicht unterliegen, z.B. Beichtgespräch. Hier gilt, dass zumindest gegenüber einem Dritten deutlich gemacht werden sollte, dass man ein solches Gespräch führt, sofern das nicht schon der Schweigepflicht entgegensteht. Aber auch hier sollte nach Möglichkeit ein äußerer Rahmen gewählt werden, der sensibel mit der Thematik der Prävention umgeht und dass ggf. diese Situation der:m Gesprächspartner:in erklärt wird.
- Sollte es zu grenzüberschreitendem Verhalten durch Mitarbeitende oder aber auch durch die Teilnehmenden untereinander kommen, so intervenieren wir und beziehen wir deutlich Stellung.
- Kein Kind, kein Jugendlicher und kein schutzbedürftiger Erwachsener darf besonders bevorzugt oder benachteiligt werden. Es sei denn, es ist pädagogisch begründet und mit dem Team bzw. der Gruppe im Vorfeld besprochen und transparent gemacht worden.

### **Gestaltung von Nähe und Distanz**

**Wir achten auf die individuellen Grenzen aller Beteiligten und nehmen diese ernst. Wir respektieren den Willen des Kindes, des Jugendlichen und schutzbedürftigen Erwachsenen und schützen die Intimsphäre aller. Für die Grenzachtung sind immer die Mitarbeitenden verantwortlich.**

### **Sprache und Wortwahl**

- Die Mitarbeitenden sind Vorbilder und prägen mit ihrem Verhalten, der Kommunikation und Sprache die Gemeinschaft.
- Wir bemühen uns um eine respektvolle, wertschätzende und gewaltfreie Sprache. Rassistische, sexistische sowie anderweitig diskriminierende Äußerungen sind nicht zulässig.
- Auch unsere nonverbale Kommunikation soll von Wertschätzung und Respekt geleitet sein. Bewusst beleidigende Gesten sind zu unterlassen.
- Dabei sind wir uns bewusst, dass unterschiedliche Gruppen auch unterschiedliche Sprachstile pflegen, die mitunter Worte und Ausdrücke enthalten, die man auf den ersten Blick als sexistisch, rassistisch, diskriminierend und verletzend einschätzen würde. Hier versuchen wir, sprachliche Alternativen aufzuweisen.
- Spätestens wenn die verwendete Sprache tatsächlich in voller Absicht verletzend, diskriminierend, sexistisch oder rassistisch eingesetzt wird, beziehen wir deutlich Stellung.
- Spitznamen und Verniedlichungen anderer Personen verwenden wir sensibel und nur nach Rücksprache mit der betroffenen Person.
- Jede und jeder wird mit seinen Anliegen gehört und ernstgenommen. Geäußerte Anliegen bleiben nicht unbeantwortet.
- Kinder, Jugendliche und hilfe- oder schutzbedürftige Erwachsene werden bestärkt und unterstützt, auch unangenehme Themen auszusprechen.

### **Respektvoller Umgang, Sprache und Wortwahl**

**Wir kommunizieren wertschätzend und respektvoll in Worten und Gesten. Gegen Demütigungen und Verletzungen durch Wort- und Sprachwahl beziehen wir klar Stellung. Wir nehmen jede Stimme wahr und ernst.**

### **Geschenke und Vergünstigungen**

- Wir bringen allen Mitgliedern in unseren Gruppen die gleiche Wertschätzung entgegen. Eine unangemessene Bevorzugung einzelner Personen ist zu vermeiden.
- Geschenke an Personen müssen situations- oder anlassbezogen sein und sich in einem angemessenen Rahmen befinden.
- Bei Geschenken zum Dank für geleistete Arbeit ist darauf zu achten, dass alle, die an der Arbeit beteiligt waren, gleich beschenkt werden. Ein Geschenk soll stets den Dank für die geleistete Tätigkeit in den Vordergrund stellen und nicht die wertende Hervorhebung einer einzelnen Person.
- Das Überreichen von Geschenken muss transparent sein und darf keineswegs eine einseitige Abhängigkeit bewirken.
- An ein Geschenk dürfen keine Bedingungen oder Verpflichtungen geknüpft sein.
- Gleiches gilt für die Annahme von Geschenken und Vergünstigungen

## **Geschenke**

**Geschenke müssen immer nachvollziehbar und transparent sein. Wir bevorzugen niemanden und achten darauf, dass durch Geschenke kein Gefühl entstehen kann, etwas schuldig zu sein.**

## **Umgang und Nutzung von Medien und sozialen Netzwerken**

In unserer digitalisierten Welt gehört die Nutzung von Medien und sozialen Netzwerken dazu. Durch unsensiblen, leichtfertigen Umgang besteht die Gefahr von Grenzverletzung und sexualisierter Gewalt. Auch in diesem Bereich wahren wir die Intimsphäre und halten gesetzliche Regelungen ein.

- Die Nutzung digitaler Medien und das Verbreiten von Bild- und Tonaufnahmen unterliegen den Bestimmungen des Datenschutzes bzw. auch dem Jugendschutzgesetz. Alle Bild- und Tonaufnahmen, die die Intimsphäre von Schutzbefohlenen verletzen können (z.B. Aufnahmen aus dem Umkleideraum oder Sanitäreinrichtungen) sind verboten.
- Wir machen keine Fotos oder Medienaufnahmen von Einzelpersonen, ohne diese vorher um Erlaubnis gefragt zu haben. Gleiches gilt für die Veröffentlichung in sozialen Medien bzw. den Medien der Pfarrei. Entsprechend der gesetzlichen Vorgaben ist zudem das Einverständnis der Erziehungs- oder Sorgeberechtigten einzuholen. Heimliche Aufnahmen sind grundsätzlich verboten.
- Bei der Kommunikation über digitale Medien (soziale Netzwerke, Messengerdienste usw.) sind pornographische, sexistische, rassistische und gewaltverherrlichende Inhalte jeglicher Form verboten. Gegen jede Art von Diskriminierung und Mobbing ist Stellung zu beziehen und das Verhalten zu untersagen.
- Bei Mediennutzung in unserer Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und erwachsenen Schutz- oder Hilfebedürftigen achten wir auf altersadäquate und pädagogisch angemessene Auswahl.

## **Umgang und Nutzung von Medien und sozialen Netzwerken**

**Wir schützen die allgemeinen Persönlichkeitsrechte und beachten auch in den digitalen Medien die vereinbarten Verhaltensregeln.**

## **Mitsprache und Konfliktmanagement**

- Alle haben das Recht, ihre Meinung zu äußern und gehört zu werden. Wir sehen in den Kindern und Jugendlichen nicht nur passive Teilnehmer:innen an Veranstaltungen oder in Freizeiten, sondern wir ermutigen sie, sich aktiv mit ihren Ideen und Vorstellungen einzubringen. Ihre Anliegen nehmen wir ernst.
- Je nach Dauer, Art und Größe der Veranstaltung versuchen wir, Feedback-Möglichkeiten zu schaffen, bei denen die Kinder und Jugendlichen, sowie schutz- und hilfebedürftige Erwachsene ihre Anliegen, Lob, aber auch Kritik und Sorgen vorbringen können.
- Die Leitungsstruktur und die Zuständigkeiten sind transparent. Wir informieren alle Teilnehmer:innen, sowie die Eltern über Beschwerdewege und unser Konfliktmanagement. Die Kontaktdaten der Ansprechperson(en) werden bekanntgemacht.
- Wir bemühen uns, Konflikte nicht eskalieren zu lassen und intervenieren frühzeitig, wenn wir einen Konflikt wahrnehmen. Konflikte sollten möglichst nicht vor der Gruppe ausgetragen und geklärt werden. Jede Form der Bloßstellung ist zu vermeiden.
- Für Verdachtsmomente sind die Meldewege bekannt und es besteht eine Meldepflicht an die Leitung und die entsprechende Stelle im Bistum Mainz (unabhängige Ansprechperson, Koordinierungsstelle Intervention und Aufarbeitung)

### **Mitsprache und Konfliktmanagement**

**Wir fördern eine aktive Beteiligung und Mitsprache der Teilnehmenden. Konflikte werden aktiv bearbeitet. Die Zuständigkeiten sind transparent.**

## **Mitarbeiter:innen**

- Auch die ehrenamtlichen und hauptamtlichen Mitarbeiter:innen haben das Recht auf Schutz. Veranstaltungen und Freizeiten müssen daher so geplant und durchgeführt werden, dass die Grundsätze des Verhaltenskodex eingehalten werden können. Ein fahrlässiger Umgang mit diesen Grundsätzen öffnet den Raum für Missverständnisse und Fehlverhalten.
- Wer eine besondere Vertrauens- und Autoritätsstellung gegenüber anvertrauten Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen übertragen bekommt, wird entsprechend darauf vorbereitet (bspw. durch Schulungen, Anleitungsgespräche, usw.) und dabei begleitet (bspw. Austauschrunden, Gespräche mit zuständigem:r hauptamtlich pastoraalem:r Mitarbeiter:in, usw.).
- Übermäßiger Alkoholkonsum, Drogenkonsum, Verhalten und Äußerungen, die gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz verstoßen (Diskriminierung

aufgrund ethnischer Herkunft, Alter, Geschlecht, Religion, Behinderung oder sexueller Identität) und strafrechtlich relevantes Verhalten sind mit der Ausübung der Tätigkeit nicht vereinbar und werden nicht geduldet.

### **Mitarbeiter:innen**

**Wir sind uns unserer Verantwortung und Vorbildfunktion bewusst. Mitarbeiter:innen werden qualifiziert und begleitet. Der organisatorische Rahmen ermöglicht den Mitarbeitenden die Einhaltung des ISK.**

### **Umgang mit Übertretungen des Verhaltenskodex**

Im Rahmen eines respektvollen Umgangs miteinander erachten wir die Einhaltung vereinbarter Regeln als selbstverständlich. Unser Verhaltenskodex ist Aufforderung zur ständigen Selbstprüfung, er legt Regeln fest, gibt aber auch Sicherheit.

- Von den Grundsätzen des Verhaltenskodex darf nur in begründeten Fällen oder im Notfall abgewichen werden. Die Begründung muss einsichtig und transparent sein.
- Nicht jede Überschreitung des Verhaltenskodex ist beabsichtigt. In der alltäglichen pastoralen Arbeit können solche Überschreitungen auch aus Versehen, aus Unwissenheit oder aufgrund einer Fehleinschätzung der Situation kommen.
- Eine unbeabsichtigte Grenzverletzung, die auf Unwissenheit oder auf einer Fehleinschätzung der Situation beruht, soll korrigiert werden, indem die grenzverletzende Person die Grenzverletzung wahrnimmt, sie anerkennt, um Entschuldigung bittet und die angezeigte Grenze in Zukunft achtet.
- Von großer Wichtigkeit ist eine gelebte Kultur der Achtsamkeit und die damit geforderte Sensibilität der Beteiligten, eventuelle Grenzverletzungen wahrzunehmen. Zudem ist eine offene Kommunikation notwendig, in der solche Verletzungen angesprochen werden können.
- Entscheidend ist dabei das subjektive Empfinden des Betroffenen für die eigene Grenze. Diese Grenze darf niemals bagatellisiert oder verharmlost werden, sondern die Grenzverletzung soll zeitnah angesprochen werden.
- Wenn sich jemand wegen einer Grenzverletzung an eine Vertrauensperson wendet, besteht das Recht gehört zu werden und eine Rückmeldung zu erhalten.
- Bei solchen Gesprächen gilt stets das Mehraugenprinzip, d.h. eine beobachtete, angezeigte Grenzverletzung soll nicht allein unter den Betroffenen, sondern immer unter Hinzunahme eines Dritten, d.h. Gruppenleitung/Hauptamtliche:r erfolgen. Unter Umständen empfiehlt es sich, die geschulte Präventionskraft vor Ort hinzuziehen.
- Eindeutig beabsichtigte und wiederholte Grenzverletzungen sind inakzeptabel. Solche Grenzverletzungen sind zu dokumentieren und dem Rechtsträger bzw. der Fachkraft für Prävention mitzuteilen. Ein:e Mitarbeiter:in, die:der sich in dieser Weise grenzverletzend verhalten hat, kann nicht weiterhin in der Kinder- und

Jugendarbeit bzw. der Arbeit mit hilfe- und schutzbedürftigen Erwachsenen eingesetzt werden. Ein Teilnehmer, der beabsichtigte und wiederholte Grenzverletzungen begeht, kann nicht weiter an der Veranstaltung teilnehmen.

- Bei einem Hinweis auf sexuellen Missbrauch ist zwingend sofort die Präventionskraft oder eine entsprechende Stelle im Bischöflichen Ordinariat zu informieren (siehe Flyer „Was passiert, wenn etwas passiert ist?“; Anlage V.). Alle Mitarbeiter:innen im kirchlichen Dienst sind nach den Leitlinien der Deutschen Bischofskonferenz und der Präventionsordnung dazu verpflichtet.

### **Einhaltung des Verhaltenskodex**

**Wir sind uns bewusst, dass die Übertretung des Verhaltenskodex sowie jegliche Form von Gewalt nicht zulässig ist und Konsequenzen hat. Nehmen wir Übertretungen wahr, verpflichten wir uns, notwendige und angemessene Maßnahmen zum Schutz der Betroffenen einzuleiten.**

## **8. Vorgehensweise im Verdachts- oder Beschwerdefall (§ 12 PräVO)**

Hierbei ist die Ordnung für den Umgang mit sexuellem Missbrauch Minderjähriger und schutz- und hilfebedürftiger Erwachsener durch Kleriker und sonstige Beschäftigte im kirchlichen Dienst (Interventionsordnung) in der jeweils gültigen Fassung verbindlich.

### **8.1 Beschwerdewege**

Ein gutes Beschwerdemanagement und somit ein offener Umgang mit Fehlern ist ein wichtiger Aspekt in der Präventionsarbeit. Es stellt sicher, dass schon Irritationen und Grenzüberschreitungen frühzeitig benannt und gemeldet werden. Daraus resultiert die Möglichkeit zur Veränderung!

Durch transparente und niedrigschwellige Beschwerdewege wollen wir eine positiv gelebte Fehlerkultur abbilden.

Ein offener Umgang mit Fehlern ermöglicht es allen, Probleme zur Sprache zu bringen – sie sind erlaubt, werden besprochen und reflektiert. Fehler werden als Entwicklungspotenzial für die:den Einzelne:n und für die Organisation gesehen. Dies schließt nicht aus, dass Fehler auch Konsequenzen haben können. Die Grenze zu sanktioniertem Fehlverhalten muss klar benannt werden.

- Alle Kinder, Jugendliche, schutz- und hilfebedürftige Erwachsene, Eltern/ Sorgeberechtigte, Ehrenamtliche und Hauptamtliche haben daher die Möglichkeit durch unterschiedliche Formate ihre Beschwerden mitzuteilen (bspw. während oder nach einer Veranstaltung an deren Leitung oder die Hauptamtlichen oder ein Gremienmitglied)

- Damit ein Beschwerdemanagement funktionieren kann, muss allen - besonders Kindern und Jugendlichen - bewusst sein, welche Rechte sie besitzen. Nur so können sie erkennen, wenn ihre Rechte durch andere missachtet oder eingeschränkt werden. Aus diesem Grund wollen wir in unserer alltäglichen Arbeit, aber auch auf unseren Veranstaltungen immer wieder auf die Rechte jedes Einzelnen hinweisen und vor allem die Kinderrechte in den Fokus nehmen.
- Bei Andeutungen oder Hinweisen auf Grenzverletzungen durch das Kind wird nachgefragt, aber nicht massiv gedrängt. Keine Suggestivfragen!
- Kummerkasten
- Auswertungsrunden z.B. bei Freizeiten und katechetischen Angeboten
- Aushang von Meldestellen in Sakristeien und Gruppenräumen

Dadurch entsteht eine grundsätzliche Atmosphäre, in der alle Kinder, Jugendliche, schutz- und hilfebedürftige Erwachsene, Eltern/Sorgeberechtigte, Ehrenamtliche und Hauptamtliche darin bestärkt werden, Rückmeldungen zu geben. Alle Beteiligten müssen erfahren, dass sie Lob und Kritik jederzeit äußern dürfen. Dadurch entsteht ein sicheres Gefühl, dass auch im Notfall wirklich gehandelt und Ängste und Sorgen gehört werden.