



Erläuterungen zum Allgemeinen Verhaltenskodex für die freiwilligen (ehrenamtlichen) Mitarbeiter/innen

Kinder und Jugendliche brauchen und finden Vorbilder, denen sie vertrauen können und die sie auf ihren individuellen Wegen unterstützen. Dafür sollen die Angebote, Veranstaltungen und Projekte der Pfarrgemeinde einen sicheren Raum bieten, in dem Kinder und Jugendliche ihre Begabungen und Fähigkeiten entfalten können.

Aus diesem Grund verwendet die Pfarrgemeinde St. Martinus, Greven, im Rahmen des Institutionellen Schutzkonzeptes einen „Verhaltenskodex“, der für alle ehren-, neben- und hauptamtlichen Mitarbeiter / -innen verbindlich ist. In gemeinsamen Gesprächen kann geklärt werden, was dies konkret für die Durchführung der eigenen Aufgaben bedeutet.

Bei Gruppen und Projekten in der Kinder- und Jugendarbeit kann es je nach Situation sinnvoll sein, einen eigenen, den Besonderheiten der Gruppe oder des Projektes angepassten Verhaltenskodex zu entwickeln, an dem sich die Kinder, Jugendlichen und / oder Gruppenleiter aktiv beteiligen. Ein gruppenspezifischer Verhaltenskodex darf den Vorgaben des Allgemeinen Verhaltenskodex nicht widersprechen. Er muss aber nicht alle Punkte in dieser Ausführlichkeit enthalten.

Die Punkte des Allgemeinen Verhaltenskodex orientieren sich an den Vorgaben des Bistums Münster, die in der Präventionsordnung und den Ausführungsbestimmungen (beides von Mai 2014) festgelegt wurden. Neben den Kinder und Jugendlichen gehören auch die schutz- und hilfebedürftigen Erwachsenen in den Fokus der besonderen Aufmerksamkeit. Auf diese Gruppe wird hier bei den Erläuterungen jedoch nicht näher eingegangen.

Die einzelnen Punkte des Verhaltenskodex werden in dieser Erläuterung vorgestellt und mit Beispielen veranschaulicht. Die Ideen für die Beispiele stammen

- a) aus den Erkenntnissen, die bei der wissenschaftlichen Aufarbeitung der Missbrauchsvorfälle in kirchlichen und staatlichen Einrichtungen (z.B. Kinderheime, Internate) gewonnen wurden,
b) aus Vorfällen der neueren Zeit, die aufgedeckt wurden.

Es würde hier zu weit führen, um auf die Vielzahl der unterschiedlichen Ursachen für sexualisierte Gewalt gegenüber Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen einzugehen, die in strukturellen, institutionellen, gesellschaftlichen und/oder personenbezogenen Bereichen liegen.

Die Beispiele beziehen sich hauptsächlich auf Situationen in einem beruflichen Kontext und dienen der Sensibilisierung für Gefährdungsmomente, die im Alltag einer Pfarrgemeinde vorkommen können. Sie benennen teilweise auch die Konsequenzen, die bei einem aktuellen Vorfall eingeleitet werden müssen.

Punkt 1 – Grundhaltung

Als Mitarbeitende/r in der katholischen Pfarrgemeinde St. Martinus, Greven, verpflichte ich mich, die eigenständigen Persönlichkeiten von Kinder und Jugendlichen wahrzunehmen, zu respektieren und zu unterstützen.

Hier geht es um meine innere Einstellung gegenüber den Kindern und Jugendlichen, dass ich sie als eigenständige Persönlichkeiten achte. Das ist die Basis für alle weiteren Punkte.

Punkt 2 – Rechte und Pflichten

Ich kenne und beachte die allgemeinen (Persönlichkeits-) Rechte der Kinder (vgl. UN-Kinderrechtskonventionen) und die allgemeinen Bestimmungen des Jugendschutzes in Deutschland.

Alle, denen Kinder und Jugendliche anvertraut werden, sind dafür verantwortlich, dass die Rechte der Kinder und Jugendlichen geachtet werden.

Über die Rechte der Kinder und Jugendlichen (siehe Seite 3 oben) und die allgemeinen Bestimmungen des Kinder- und Jugendschutzes werden alle haupt-, neben- und ehrenamtliche Mitarbeiter/innen in der Pfarrgemeinde zusammen mit dem Verhaltenskodex informiert.

Kinder und Jugendliche...

1. ...haben das Recht auf gleiche Chancen und Behandlung.
2. ...haben das Recht, gesund aufzuwachsen und alles zu bekommen, was sie für eine gute Entwicklung brauchen.
3. ...haben das Recht, das zu lernen, was sie zum Leben brauchen.
4. ...haben das Recht auf Erholung, Freizeit und Ruhe.
5. ...haben das Recht auf beide Eltern und ein sicheres Zuhause.
6. ...haben das Recht auf eine Privatsphäre und Respekt.
7. ...haben das Recht, ohne Gewalt aufzuwachsen.
8. ...haben das Recht, gut betreut und gefördert zu werden.
9. ...haben das Recht auf ganz besonderen Schutz.
10. ...haben das Recht, ihre Meinung zu sagen.

(aus: „Augen auf!-Hinsehen und Schützen“, Präventionsbroschüre im Bistum Münster, S. 4)

Punkt 3 – Werte und Selbstkritik

Mein Verhalten in Wort und Tat ist geprägt von Wertschätzung und Vertrauen gegenüber den Kindern und Jugendlichen. Darum bin ich bereit, mein eigenes Verhalten und meine Wortwahl regelmäßig selbstkritisch zu überprüfen und bei Bedarf zu korrigieren. Ich bin bereit, dafür konstruktive Kritik anzunehmen.

Hier geht es um die inneren Einstellungen, die das Handeln bestimmen, und um die Bereitschaft, sich kritisch zu überprüfen und weiterzuentwickeln.

Beispiel:

Die jungen Messdiener/innen sind noch sehr unsicher. Sie zögern im Gottesdienst bei der Gabenbereitung. Nach dem Gottesdienst werden sie darum von einem Erwachsenen mit barschem Ton kritisiert: „Als Messdiener müsst ihr das doch können! Ihr geht ja viel zu selten zur Kirche! Was ist das nur für eine Jugend...!“

Wie so oft macht der Ton die Musik. Der Erwachsene hat nicht das Recht, die Messdiener verbal und pauschal klein zu machen. In angemessener Weise darf er aber sein Erleben mitteilen: „Ich habe euer Zögern bei der Gabenbereitung gesehen. Ich vermute, dass ihr unsicher gewesen seid. Vielleicht könnt ihr eure Gruppenleiter bitten, das Dienen in der Messe noch einmal mit euch zu üben?“

Punkt 4 – Beziehungen und Grenzen

Ich achte auf einen verantwortungsbewussten Umgang mit Nähe und Distanz gegenüber den Kindern und Jugendlichen und der gemeinsamen Situation. Ich respektiere ihre Intimsphäre und ihre persönlichen Grenzen. Ebenso achte ich auch auf meine Grenzen und meine Intimsphäre (z.B. durch das Tragen von angemessener Kleidung, durch meine Wortwahl).

In der Kinder- und Jugendarbeit ist eine vertrauensvolle Beziehung zwischen Kindern und (beispielsweise) Gruppenleitung ein wünschenswertes Ziel und oft die Grundlage für jede weitere Aktivität. Darum ist ein angemessener Umgang mit der beidseitigen Beziehung sehr wichtig.

Beispiel 1:

Eine Erzieherin im Kindergarten hat die Angewohnheit, jedes traurige Kind gleich in ihre Arme zu schließen. Manchen Kindern ist es angenehm, auf diese Weise getröstet zu werden. Anderen Kindern ist es unangenehm, so von den Armen eingeschlossen zu werden. Sie zeigen abwehrendes Verhalten. Doch die Erzieherin nimmt das nicht wahr und schimpft sogar noch mit den Kindern, weil diese sich nicht durch eine Umarmung trösten lassen wollen.

In diesem Beispiel überschreitet die Erzieherin die Grenzen der Kinder, die keine Umarmung wollen. Sie drückt ihnen ihre Nähe auf. Die Erzieherin hat bisher ihr Verhalten unzureichend reflektiert. Die Kindergartenleitung muss sie daraufhin ansprechen (vgl. Punkt 3).

Beispiel 2:

Zum Alltag der Fachkräfte in der Kindertagesstätte gehört es, sich leger und zweckmäßig zu kleiden. Eine Erzieherin liebt im Sommer freizügige Kleidung, so dass je nach Körperhaltung ihre Brüste nackt zu sehen sind. Anderen Fachkräften und Eltern ist es unangenehm, wenn sie diesen intimen Einblick erhalten. Die Kinder gehen damit sehr unterschiedlich um.

In diesem Beispiel wird der unterschiedliche Umgang mit der Intimsphäre aufgegriffen. Wer eine Aufgabe mit Kindern und Jugendlichen übernimmt, soll sich seiner Rolle und Verantwortung bewusst sein.

Als Konsequenz aus dem Konflikt um die ungewollten Einblicke in die Intimsphäre der Erzieherin erlässt die Leiterin der Kindertagesstätte eine Dienstanweisung, dass sich alle für die dienstlichen Aufgaben und Kontakte zu Kindern und Eltern angemessen kleiden sollen.

Punkt 5 – Vertrauen und Verantwortung

Ich nutze keine Abhängigkeiten der mir anvertrauten Kinder und Jugendlichen aus.

Geschenke an Kinder/Jugendliche werden mit anderen Verantwortlichen abgesprochen und drücken in der Regel Anerkennung, Wertschätzung und/oder Dank aus.

Der Hintergrund dieses Punktes sind zentrale Erkenntnisse, wie potenzielle Täter/innen vorgehen, bevor sie ein Kind oder eine/n Jugendlichen missbrauchen oder anderweitig ausnutzen. Zum Beispiel werden persönliche Geschenke von potenziellen Täter/innen benutzt, um ein intensives Abhängigkeitsverhältnis aufzubauen und zu festigen. Mit einer Verpflichtung zu Geheimhaltung und mit Drohungen werden Kinder/Jugendlichen dann stark unter Druck gesetzt.

Beispiel:

Eine Erzieherin in einer Kindertagesstätte schenkt einem Kind heimlich immer wieder mal ein Tütchen Gummibären. Sie verpflichtet das Kind, niemandem etwas zu sagen, damit sie nicht in Schwierigkeiten kommt. Das Kind würde aber gerne jemandem davon erzählen, weil es sich über die Süßigkeiten freut. Die Erzieherin schüchtert darum das Kind regelmäßig mit strengen Blicken ein. Wenn sie mit dem Kind allein ist, spricht sie sogar Drohungen aus wie zum Beispiel: „Wenn du das jemandem sagst, dann darfst du nicht mehr in den Kindergarten.“ Oder: „Du bist doch mein Lieblingskind. Das ist unser Geheimnis. Wenn du etwas sagst, hab ich dich nicht mehr lieb.“

Die Erzieherin überschreitet in diesem Beispiel regelmäßig und absichtlich die pädagogischen Regeln der Kindertagesstätte. Die anderen Erzieher/innen und Fachkräfte beobachten mit der Zeit, dass das Kind sich in der Gegenwart dieser einen Erzieherin eigenartig verhält. Sie vermuten, dass da etwas nicht stimmen kann. Aber da die Erzieherin ihre Regelverstöße gut versteckt und ansonsten sich sehr engagiert und beliebt gemacht hat, können die anderen ihren Verdacht nicht beweisen.

In so einer Situation ist es wichtig, dass die Fachkräfte ihre Beobachtungen und Vermutungen gegenüber der Leitung der Kindertagesstätte aussprechen. Diese kann dann nach vorgegebenen Handlungsleitfäden die Situation weiter beobachten, um Gespräche bitten und ggf. Änderungen vornehmen etc.

Punkt 6 – Handeln und Hilfe

Gegen diskriminierendes, gewalttätiges und sexistisches Verhalten beziehe ich aktiv Stellung und greife angemessen in Wort und Tat ein, wenn Kinder und Jugendliche Hilfe und Unterstützung brauchen.

Ebenso bemühe ich mich, alles in meinen Kräften stehende zu tun, um Mobbing in all seinen Formen zu verhindern bzw. zu beenden.

Ich bin bereit, mir dafür Beratung und Unterstützung zu holen.

Hier geht es um mein Handeln, wenn ich mitbekomme, dass jemand (auch Kinder und Jugendliche) sich gegenüber Kindern und Jugendlichen diskriminierend, gewalttätig oder sexistisch verhält. Ich soll aktiv werden und nicht wegschauen, weghören oder schweigen.

Beispiel:

In einer Kindertagesstätte essen die Kinder regelmäßig zu Mittag. Wenn ein Kind nicht essen möchte, soll es wenigstens probieren. Es muss darum solange vor dem (kalt gewordenen) Essen sitzen bleiben, bis ein bestimmter Teil gegessen wurde. Auch bei offensichtlichem Ekel werden die Kinder gezwungen zu essen. Eine Fachkraft füttert dann die Kinder, ohne auf deren Abwehrreaktionen zu achten. Die anderen Fachkräfte tolerieren dieses Verhalten. Wenn Eltern kritisch nachfragen, wird dieses „Esstraining“ als Teil des pädagogischen Konzeptes dargestellt.

In diesem Beispiel passieren mehrere Grenzüberschreitungen. Nicht nur, dass die Kinder gegen deren Willen gezwungen werden zu essen, sondern auch, dass das gewalttätige Verhalten der Fachkraft als normal eingestuft und jede Kritik abgewiegelt wird. Auch das pädagogische Konzept („Füttern um jeden Preis“) ist fragwürdig. Es fallen ggf. persönliche, nicht hinterfragte Werte („Iss deinen Teller leer!“) und strukturelle Leitungsschwäche zusammen.

Um die Situation zu ändern, muss u. a. das pädagogische Konzept geändert werden. Alle Mitarbeiter/innen der Kindertagesstätte müssen über die bisherigen Gefährdungsmomente informiert und sensibilisiert werden. Dann sollen sie sich gegenseitig (auf kollegialer Basis) auf Fehler im Verhalten gegenüber den Kindern und Eltern aufmerksam machen, so dass insgesamt eine positive „Kultur der Aufmerksamkeit“ wächst.

Punkt 7 – Vorbild und Konsequenz

Ich bin mir bewusst, dass mein Verhalten gegenüber Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen von den Kindern und Jugendlichen als Vorbild genommen werden kann.

Für mein Handeln übernehme ich die Verantwortung.

Ich weiß, dass mein Fehlverhalten möglicherweise negative, unter Umständen sogar arbeitsrechtliche Konsequenzen für mich haben kann.

Eigentlich sollte es selbstverständlich sein, dass man für sein Handeln ehrlich einsteht. Aber wenn man etwas falsch gemacht hat, fällt es oftmals schwer, dies sich selbst und anderen gegenüber einzugestehen.

Je nach Situation sind eventuell auch ganze Gruppen von dem Fehlverhalten einer Person betroffen, so dass eine Aufarbeitung nur mit weitreichenden Konsequenzen und entsprechenden Veränderungen möglich sein kann.

Beispiel:

Ein Mitarbeiter im Jugendtreff ist dafür bekannt, dass er die Jugendlichen mit saloppen Sprüchen begrüßt. Doch einige Sprüche gehen den Jugendlichen zu weit. Sie fühlen sich in ihrer Person und Sexualität peinlich berührt, wenn er beispielsweise sagt: „Hey du, neben dir kann dein Kumpel aber keine Schnitte (=Mädchen) abkriegen.“ Der Trägerverein des Jugendtreffs hat mit dem Mitarbeiter schon darüber gesprochen und ihn gebeten, solche abwertenden und sexistischen Sprüche zu lassen. Doch die Jugendlichen beschwerten sich weiterhin über eine ungeeignete Wortwahl des Mitarbeiters.

Weil sich die Situation auch nach weiteren Gesprächen mit dem Mitarbeiter nicht ändert, wird der Mitarbeiter schriftlich abgemahnt. Als Unterstützung bei der Selbstreflexion soll er eine entsprechende Fortbildung machen.

Als nach einer Zeit die Beschwerden der Jugendlichen wieder anfangen und sogar andere Mitarbeiter Zeugen der verbalen Sprüche werden, beschließt der Trägerverein nach vielen Gesprächen und mehrmaliger Abmahnung eine (Änderungs-)Kündigung auszusprechen.

Punkt 8 – Diskretion, Schweigepflicht und Loyalität

a) für die neben-/ hauptberuflichen Mitarbeiter/innen

Ich verpflichte mich zu Diskretion (und ggf. Schweigepflicht) über alle persönlichen Informationen zu Personen, mit denen ich im beruflichen Kontext zu tun habe.

Ich bin mir bewusst, dass die Unterscheidung zwischen privaten und dienstlichen Inhalten in Gesprächen und bei der Nutzung anderer (sozialer) Medien fließend sein kann. Darum bemühe ich mich um einen sorgfältigen Umgang mit meinen privaten und beruflichen Kontakten.

Darüber hinaus weiß ich, dass ich als kirchliche/r Mitarbeiter/in zu einer Loyalität gegenüber dem Arbeitgeber verpflichtet bin.

b) für die freiwilligen (ehrenamtlichen) Mitarbeiter/innen

Ich verpflichte mich zu Diskretion über alle persönlichen Informationen zu Personen, mit denen ich in meinen Aufgaben zu tun habe.

Auch die freiwilligen (ehrenamtlichen) Mitarbeiter/innen benötigen und erfahren – je nach konkreter Aufgabe – persönliche Informationen über Kinder und Jugendliche. Die Berücksichtigung von Diskretion bezieht sich auf diese Zusammenhänge.

Je nach Situation kann es hilfreich und wichtig sein, zwischen den verschiedenen Ebenen und Kontexten der Begegnungen und den Gesprächsinhalten zu unterscheiden (Stichwort „Datenschutz“).

Schlussbemerkung:

Der Verhaltenskodex ist ein Baustein des Institutionellen Schutzkonzeptes zur Prävention vor sexualisierter Gewalt. Er beschreibt, wie wir in der Pfarrgemeinde miteinander umgehen sollen. In der Praxis heißt dies, dass – besonders in der Anfangszeit – alte Gewohnheiten überprüft und ggf. neue Gewohnheiten eingeübt werden müssen.

Das langfristige Ziel des Institutionellen Schutzkonzeptes ist eine alltagstaugliche, respektvolle und achtsame „Kultur der Aufmerksamkeit“ gegenüber Kindern, Jugendlichen und schutz- und hilfebedürftigen Erwachsenen.