

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 feineren Grenzverletzungen beginnt, wird schleichend und im Verborgenen erweitert. Dies kann auch unbewusst oder nur teilweise bewusst passieren, so dass jemand sukzessive vom «rechten Weg» abkommt und somit zu einem Täter oder einer Täterin wird. Das vorliegende Schutzkonzept soll uns vor potenziellen Täter und Täterinnen schützen.

Eine Kultur der Transparenz und klare Qualitätsstandards zu Risikosituationen erschweren manipulative Strategien gegenüber Teams und Schlüsselpersonen, Kindern, Jugendlichen und Ratsuchenden. Transparenz und Qualitätsstandards zu Risikosituationen erhöhen Schwellen für mögliche Taten und geben allen anderen (der grossen Mehrheit) mehr Rückhalt und Schutz.

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 «geistlicher Macht») im kirchlichen Bereich gehört. Diese Herausforderung verlangt eine permanente und sorgfältige Reflexion der eigenen Haltung und Handlungen in konkreten Situationen. Der Verhaltenskodex und dessen permanente Konkretisierung im Alltag in Form von Standards trägt zu dieser Reflexion bei.

Mit dem Verhaltenskodex und den Standards zu Risikosituationen 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 Viva Kirche Schweiz als «Minimalversion» verbindlich.

Der Verhaltenskodex¹ basiert auf der Grundsatzerklärung und dem Schutzkonzept von Viva Kirche Schweiz zur Prävention vor sexueller Ausbeutung, welche auf unserer Webseite zum Download bereitstehen.

Dieser Verhaltenskodex gilt also für Viva Kirche Schweiz als «Minimalversion» und ist verbindlich. Lokale Gemeinden und regionale Netzwerke von Viva Kirche Gemeinden können diesen Verhaltenskodex den örtlichen Risiken anpassen und erweitern.² Für die entsprechenden Gemeinden gilt der örtliche oder regionale Verhaltenskodex, ansonsten der von Viva Kirche Schweiz.

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

- Gemeindeleitung (geht 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 Gemeinden der Viva Kirche Schweiz
- Leitung Viva Kirche Schweiz

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

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 verletzbar 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 und wir bleiben zugleich anspruchsvoll punkto Qualität und Transparenz. Wir delegieren das Thema nicht weg, sondern leben damit.
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 und rollenklarer 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, welche auftragsbezogen und im Gespräch eventuell konkretisiert werden müssen.
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

Eine Arbeitsgruppe aus Fachpersonen aus den verschiedenen Bereichen hat folgende Standards definiert, die je nach Bedarf in den einzelnen Regionen oder Gemeinden 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. Traumatische Erfahrungen jedoch sind destruktiv für die Betroffenen und unbedingt zu vermeiden. Wir tolerieren Übergriffe und Grenzverletzungen in keiner Art. Deshalb reflektieren alle Mitarbeitenden die Themen «Nähe und Distanz» und «transparentes Handeln» auf folgenden Ebenen:

- Wie gehe ich mit «Nähe und Distanz» um? Welche «Kultur» bringe ich selbst mit?
- Wie gehe ich mit Kindern, Teens und Jugendlichen um?
- Wie transparent und ehrlich leben wir eine Teamkultur?
- Wie offen sind wir mit den Eltern im Gespräch?
- Inwiefern lebt unsere Kirche eine Kultur der partnerschaftlichen Transparenz?

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, kein Foto und Video veröffentlichen von Kindern und Jugendlichen die leichtbekleidet sind).

Kultur der Transparenz

Als Mitarbeitende 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 so, dass eine Kultur der Transparenz herrscht, jedoch die Würde des Kindes, Teens oder Jugendlichen geschützt wird (z.B. keine verschlossenen Türen, sich nicht versteckt oder abseits treffen, Fenster in Kinderräume einbauen, wickeln in einer Raumecke statt im geschlossenen Wickelraum, keine «verborgene» 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 (detaillierte Lagerinfos, Kleinkinder: Wer darf wickeln oder beim Toilettengang begleiten, Heimfahrdienst - Kinder/Teenie nur auf der Rückbank, persönliche Gespräche unter vier Augen zwischen Kind und Leiter).
- Kontakt ausserhalb des Angebots: Als Mitarbeitende habe ich mit den Kindern und Teenies nur im Gemeindegkontext 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

Dieser Verhaltenskodex setzt die Standards, die wir als Viva Kirche Schweiz im Bereich pastorale Tätigkeit, Seelsorge, Beratung, Gebetsdienste und Lobpreis einhalten wollen.

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 der nötigen Zurückhaltung und im gegenseitigen Einverständnis.
- Wir pflegen eine lokale 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 Gemeinde 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 transparent 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.

Viva Kirche Schweiz, 30. Oktober 2020

Version 24. Dezember 2022

¹ Der Verhaltenskodex wurde im Frühjahr 2020 von einer Arbeitsgruppe erarbeitet. Aus allen Arbeitsgebieten waren entsprechende Fachpersonen daran beteiligt.

² Sie reichen ihre eigene Version der verantwortlichen Kontaktperson für Prävention gegen sexuelle Grenzverletzungen in der Leitung Viva Kirche Schweiz ein, welche diese bewilligt.