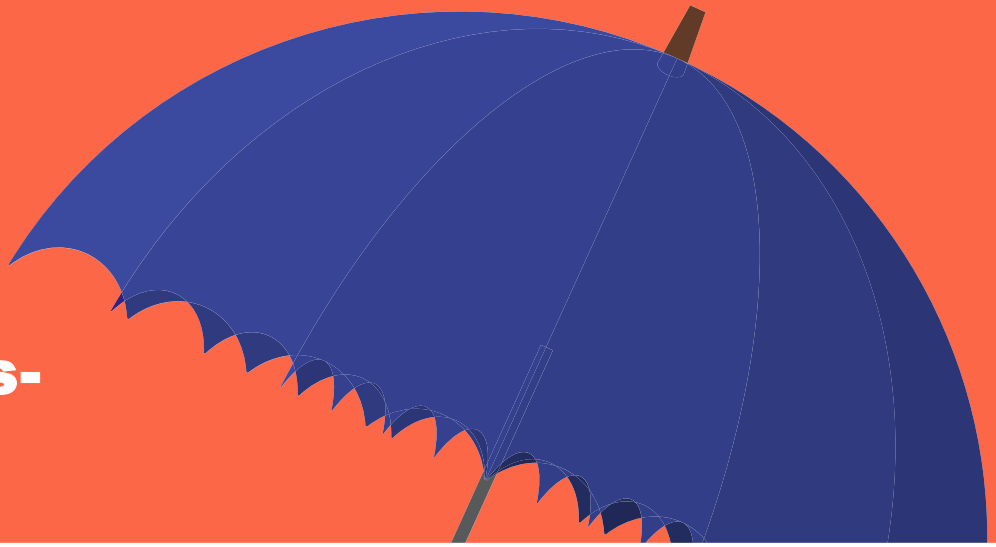




Evangelisch-reformierte Kirche
Schweiz

Vertiefungs- material



Risikomanagement: Verhaltenskodex

Grundlagen und Standards

Die Behandlung von Verletzungen der persönlichen Integrität zeigt, dass die Verschiebung von Grenzen oder ein subtiler Abbau von Distanz lange vor dem eigentlichen Missbrauch beginnt. Die Täterinnen und Täter nutzen unklare Situationen, nicht definierte Grenzen, diffuse Rollen und unklare Aufträge strategisch aus, um systematisch eine Beziehung der Einflussnahme zu den Betroffenen aufzubauen und Missbrauch zu verüben, der sich oft wiederholt und dann systemisch wird. In allen Institutionen gibt es Risikosituationen, die Verletzungen der Integrität von Menschen in der Institution begünstigen, und diese Situationen können von potenziellen Täterinnen und Tätern für die Befriedigung von eigenen Bedürfnissen ausgenutzt werden. Im kirchlichen Umfeld sind diejenigen Tätigkeitsbereiche häufig mit einem Risiko behaftet, die ein asymmetrisches Beziehungsverhältnis von Menschen beinhalten. Bei diesen Menschen handelt es sich zum Beispiel um Minderjährige oder um schutzbedürftige Erwachsene, die Hilfe suchen. Die spirituelle Komponente des kirchlichen Umfelds verstärkt das Risiko noch, da auch sie für spirituellen, sexuellen und andere Formen von Missbrauch ausgenutzt werden kann. Daher sollen die Kirchen besonders darauf achten, spezifische Risikosituationen in ihren institutionellen Strukturen und Tätigkeitsbereichen zu identifizieren und zu diskutieren. Dies ermöglicht eine sachliche Thematisierung von Integritätsverletzungen und fördert Feedback zu kritischem Verhalten.

Ziel eines professionellen Risikomanagements ist es, Risikosituationen zu erkennen, um sie klar zu analysieren, zu besprechen und aufmerksam zu gestalten und um Präventionsmassnahmen zu ergreifen.

Es sind die folgenden Mindeststandards zu implementieren:

- *Die EKS und ihre Mitgliedkirchen verfügen über einen Verhaltenskodex. Dieser umfasst Grundhaltungen sowie Risikosituationen mit konkreten Qualitätsstandards auf Verhaltensebene.*
- *Der Verhaltenskodex wird unter Einbezug von verschiedenen Berufsgruppen erarbeitet und orientiert sich an konkreten Alltagssituationen, die den kirchlichen Bereichen eigen sind. Er sollte regelmässig überprüft und angepasst werden.*
- *Alle Mitarbeitenden, Freiwilligen und Ehrenamtlichen unterstehen dem Verhaltenskodex. Die Mitarbeitenden, die Freiwilligen und die Ehrenamtlichen brauchen einen klaren Rahmen bezüglich des Umgangs mit Nähe und Distanz.*

- Ein Verhaltenskodex wird als Teil des Arbeitsvertrags oder im Personalreglement aufgeführt. Er ist für die Mitarbeitenden verbindlich.
- Die EKS und ihre Mitgliedkirchen schaffen Gefässe, die die Selbstreflexion zum Thema Schutz der persönlichen Integrität ermöglichen, und fördern so eine Kultur des Feedbacks und der Transparenz. Das kann in Form von Supervision, Praxisaustausch und Intervision geschehen.

Definition

Der Verhaltenskodex ist ein Instrument, das den professionellen Umgang mit Nähe und Distanz in zwischenmenschlichen Beziehungen im beruflichen Umfeld regelt. Er hilft allen Mitarbeitenden, Freiwilligen und Ehrenamtlichen, die eigene Rolle und die eigenen Verantwortlichkeiten abzuklären und Risikosituationen besser zu verstehen. Durch die konkret formulierten Regeln hilft er, Grenzverletzungen leichter zu erkennen, zu vermeiden und zu erörtern.

Im kirchlichen Kontext verlangen die zwischenmenschlichen Beziehungen eine fein austarierte Balance zwischen (emotionaler und körperlicher) Nähe und einer der ausgeübten Funktion angemessenen Distanz. Dieser Spagat erfordert eine kontinuierliche Reflexion über die eigene Haltung und das eigene Handeln in konkreten Situationen. Der Verhaltenskodex zusammen mit den Qualitätsstandards unterstützt diese Reflexion und fördert eine Dialog- und Feedbackkultur. Er hilft zudem, die Vorboten und Warnzeichen für schwerwiegenderes kritisches Verhalten, die sich oft in Form kleiner Regelverletzungen zeigen, schnell zu erkennen. Sensible Situationen – wie Eins-zu-eins-Begegnungen, die Begleitung von Menschen ausserhalb der üblichen Orte oder Interaktionen, die eine körperliche Nähe mit sich bringen, – zu ermitteln, ermöglicht es, Regeln und Praktiken angemessen anzupassen.

Die meisten Grenzverletzungen sind unbeabsichtigt und finden in der alltäglichen Arbeit statt. Durch das Einhalten klarer Regeln, ein professionelles Verhalten und die Freiheit, in Zweifelsfällen nachfragen zu dürfen, können sie oftmals vermieden werden. Ein solcher Rahmen gibt Mitarbeitenden, Freiwilligen und Ehrenamtlichen Sicherheit und sie können ihre Aufgaben so auf professionelle Art und Weise ausführen. Er garantiert auch Kindern, Jugendlichen, anderen schutzbedürftigen Personen und deren Angehörigen, dass ihre Integrität in allen Interaktionen gewahrt bleibt.

Grundhaltung in Bezug auf Risikosituationen

Macht und Verantwortung

- Alle Personen, ob angestellt oder ehrenamtlich tätig, tragen die Verantwortung für ihre Handlungen und sind sich der Verantwortung bewusst, die mit ihrer Funktion verbunden ist. Sie achten unter allen Umständen darauf, die persönliche Integrität anderer Personen nicht zu verletzen.
- Die Qualitätsstandards müssen an die jeweiligen Verantwortlichkeiten und Rollen angepasst werden (Angestellte, Freiwillige, besondere Ämter) und dabei die Art von Beziehung und den Grad der Nähe mit der begleiteten Person berücksichtigen.
- Jede Tätigkeit, die im Rahmen der beruflichen Praxis innerhalb der Kirche oder im Rahmen des freiwilligen Engagements ausgeübt wird, muss auf ethischen Grundsätzen und der Achtung der Werte der Institution beruhen.
- Alle Personen, ob angestellt oder ehrenamtlich tätig, bemühen sich, im Einklang mit den Geboten des Evangeliums zu handeln, und achten darauf, dass die eigene Sprache und das eigene Handeln mit diesen übereinstimmen.

Beispiel: Ich bin mir jederzeit bewusst, dass die Menschen, um die ich mich kümmere, abhängig und vulnerabel sind. Deshalb unterstelle ich alle meine Handlungen meinem Auftrag. Als Person in verantwortlicher Stellung bin ich für die Festsetzung und Einhaltung der Grenzen zuständig. Ich kann diese Verantwortung nicht an die Klientinnen und Klienten abgeben, egal ob es Kinder, Jugendliche oder Erwachsene sind.

Rollenklarheit

- Alle Personen, ob angestellt oder ehrenamtlich tätig, müssen sich jederzeit vergewissern, dass ihr Kompetenzniveau für die Erfüllung der ihnen zugewiesenen Aufgaben ausreicht. Sie verpflichten sich, qualitativ hochwertige Dienstleistungen zu erbringen, die den Standards ihrer Institution entsprechen, und das eigene Wissen durch regelmässige Weiterbildung auf dem neusten Stand zu halten.
- Alle Personen, ob angestellt oder ehrenamtlich tätig, kennen ihre Funktion und ihre Aufgaben genau. Sie evaluieren regelmässig, ob ihre Handlungen mit den in ihrem Pflichtenheft definierten Aufgaben im Einklang stehen.
- Alle Personen, ob angestellt oder ehrenamtlich tätig, trennen ihre berufliche Rolle klar von ihrem Privatleben. Eine solche Trennung gewährleistet, dass die gezeigten Verhaltensweisen für den jeweiligen kirchlichen oder institutionellen Rahmen angemessen sind.
- Private und vertrauliche Informationen, von denen im Rahmen der eigenen Tätigkeit Kenntnis erlangt wurde, müssen mit absoluter Diskretion behandelt werden.

Beispiel: Ich trenne meine Rolle in der Kirche von meinem Privatleben und vermeide Vermischungen. Ich bin in dieser Rolle verantwortlich für die Einhaltung situationsgerechter Grenzen. Diese unterscheiden sich von meinen Grenzen im privaten Kontext. Meine Rolle und meine konkreten Aufgaben bestimmen die emotionale und körperliche Nähe zu den mir anvertrauten Kindern, Jugendlichen und vulnerablen Erwachsenen. Ich bin bereit, meine Handlungen verbindlichen Standards unterzuordnen.

Selbstreflexion und Feedback

- Alle Personen, ob angestellt oder ehrenamtlich tätig, denken bewusst über ihre Rollen und ihre Handlungen nach, insbesondere in Risikosituationen. Sie nehmen sich regelmässig Zeit, ihre Berufspraxis allein und im Team, im Rahmen von Meetings, Supervisionen und im Austausch mit Kolleginnen und Kollegen zu überprüfen.
- Bei Unsicherheit oder Unbehagen angesichts einer Situation, sprechen sie mit Kolleginnen und Kollegen oder Vorgesetzten darüber. Ein solcher Austausch trägt dazu bei, die Qualität der Arbeit zu verbessern und Fehlentwicklungen vorzubeugen.
- Alle Mitarbeitenden haben Möglichkeiten für Supervision, Unterstützung oder Gespräche, um eine ethische Begleitung der Klientinnen und Klienten zu gewährleisten und sich selbst vor Isolation, Überlastung oder möglichen ungerechtfertigten Anschuldigungen zu schützen.

Beispiele: Ich bin bereit, meine Überlegungen zu und Handlungen in Risikosituationen gegenüber meinen Kolleginnen und Kollegen oder meinen Vorgesetzten transparent zu machen und Rechenschaft dafür abzulegen. Ich nehme mir Zeit, meine Rolle und meine Handlungen während Betreuungseinsätzen im Austausch mit Teamkolleginnen und -kollegen oder den Vorgesetzten zu analysieren. Ich gehe Unsicherheiten in Verbindung mit meiner Betreuungsarbeit aktiv an, um die Sicherheit und Transparenz in meiner Tätigkeit zu verbessern

Zwischenmenschliche Beziehungen

- Alle Personen, ob angestellt oder ehrenamtlich tätig, verpflichten sich zu einer von Respekt, Aufrichtigkeit und Zusammenarbeit geprägten Haltung in allen zwischenmenschlichen Beziehungen. Die persönliche Integrität und die Würde aller Personen wird geschützt.
- Personen, die sich als Opfer eines unfairen oder unangemessenen Verhaltens im beruflichen Kontext fühlen, können Hilfe bei Stellen suchen, die von der Kirche oder Institution dafür benannt werden, wie beispielsweise der Vertrauensperson in einem Unternehmen.
- Alle Personen, ob angestellt oder ehrenamtlich tätig, sind sich des mit ihrer Funktion verbundenen Einflusses bewusst und achten darauf, dies nicht auszunutzen. Jede Form von Manipulation, Machtmissbrauch oder andere unangemessene Verhaltensweisen sind verboten.

Dazu gehören insbesondere:

- nicht einvernehmlicher oder unangebrachter Körperkontakt,
 - übermässige Vertraulichkeit,
 - respektlose, diskriminierende oder beleidigende Sprache.
- Auch die Nutzung der sozialen Medien erfolgt mit Bedacht und Verantwortung.

Beispiel: Ich passe den Körperkontakt zu den mir anvertrauten Menschen meiner Rolle und ihrem Reifegrad an. Ich habe immer das Wohl und die Integrität der Kinder, der Jugendlichen und der vulnerablen Menschen, die ich begleite, im Blick. Ich bin jederzeit für die Beziehungsgestaltung verantwortlich und halte mich an das Grundprinzip: «So viel Körperkontakt wie nötig, so wenig wie möglich.»

Beispiel: Ich respektiere die sexuelle, körperliche, seelische und spirituelle 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, um damit meine Absichten klar und transparent zu kommunizieren.

Finanzen und Geschenke

- Alle Personen, ob angestellt oder ehrenamtlich tätig, die an den finanziellen Aspekten beteiligt sind, müssen beim Empfang und der Verwendung von Spenden Transparenz, Integrität und Sorgfalt unter Beweis stellen. Ihr Handeln muss im Einklang mit den von der Institution festgelegten Grundsätzen stehen.
- Alle Personen, ob angestellt oder ehrenamtlich tätig, lassen bei der Annahme von Geschenken Vernunft und Augenmass walten. Sie lehnen Geschenke, Gefälligkeiten und Vorteile ab, die ihr Urteilsvermögen und ihr berufliches Verhalten beeinträchtigen könnten.

Erarbeitung und Umsetzung eines Verhaltenskodex:

- Die Erarbeitung eines Verhaltenskodex folgt einem partizipativen Ansatz: Es ist von entscheidender Bedeutung, die betroffenen Teams einzubeziehen (beispielsweise durch Konsultationen oder Gruppenarbeit). Die Geschäftsführungen sind dafür zuständig, die Qualität des Prozesses sicherzustellen und Räume zu organisieren, in denen der Kodex ausgearbeitet werden kann.
- Die Umsetzung des Verhaltenskodex wird regelmässig in den Sitzungen der Geschäftsführung und den Teammeetings überprüft.
- Die Grundhaltungen werden in konkrete Regeln übersetzt, die im Alltag anwendbar sind, und werden schriftlich festgehalten. Anhänge zum Verhaltenskodex, allenfalls spezifisch auf die einzelnen Tätigkeitsbereiche abgestimmt, können erarbeitet werden.
- Beispielfragen, die man sich stellen sollte:
 - Was genau ist unser Auftrag in dieser konkreten Situation?
 - Welche Verantwortlichkeiten sind mit der ausgeübten Funktion verbunden?
 - Welche Themen oder Situationen sind besonders risikobehaftet?
 - Wie können wir die Situation angemessen, risikoarm und klientinnen-/klientengerecht gestalten?
 - Wann und wem gegenüber braucht es Transparenz?

Verstoss gegen den Verhaltenskodex:

- Abweichungen und Schwierigkeiten in der Umsetzung bestehender Standards oder aber fehlende Regeln für bestimmte heikle Situationen/Risikosituationen müssen offen angesprochen werden können. Transparenz und eine Dialogkultur sind die besten Präventionsinstrumente.
- Schwere oder wiederholte Verstösse, die nicht schlüssig begründet oder nicht transparent kommuniziert werden, werden nicht geduldet. Sie können bestimmte Massnahmen nach sich ziehen oder im Wiederholungsfall sogar zur Beendigung eines freiwilligen Engagements oder eines Arbeitsvertrags führen.
- Eine Weigerung, mit den Führungsinstanzen zusammenzuarbeiten oder deren Anweisungen Folge zu leisten, stellt ebenfalls einen Verstoss gegen den Verhaltenskodex dar und kann Sanktionen nach sich ziehen.