

## **Pfarrgemeinde Herz Jesu, Berlin-Zehlendorf**

### **Verhaltenskodex – Prävention**

im Einvernehmen mit dem  
Präventionsbeauftragten des Erzbistums Berlin  
verabschiedet vom Kirchenvorstand in seiner Sitzung am 10.7.2017  
und vom Pfarrgemeinderat in seiner Sitzung am 29.6.2017

## Übersicht

Präambel .....	3
I. Allgemeine Bestimmungen .....	3
1. Zweck .....	3
2. Anwendungsbereich .....	3
3. Begriffsbestimmung .....	3
II. Grundsätze .....	4
4. Kinderrechte und Elternrechte .....	4
5. Auswahl und Schulung von Mitarbeitern .....	4
6. Kultur der Achtsamkeit .....	4
7. Grundsatz des wertschätzenden Umgangs miteinander .....	4
8. Grundsatz der Transparenz .....	4
9. Abweichung von Regeln des Verhaltenskodex .....	5
10. Fehlerkultur .....	5
III. Verhaltensregeln für einzelne Bereiche .....	5
11. Nähe und Distanz in sensiblen Situationen .....	5
12. Angemessenheit von Körperkontakt .....	5
13. Beachtung der Privatsphäre .....	6
14. Veranstaltungen mit Übernachtung .....	6
15. Sprache, Wortwahl, Kleidung .....	6
16. Nutzung von Medien und sozialen Netzwerken .....	6
17. Geschenke und Vergünstigungen .....	7
18. Disziplinierungsmaßnahmen .....	7
IV. Sanktionen .....	7
19. Grundsätze .....	7
20. Kinder- und Elternrechte .....	7
21. Gesprächskultur .....	8
22. Straftaten .....	8
23. Arbeits- und dienstrechtliche Konsequenzen .....	8
24. Teambesprechungen und Supervision .....	8
V. Verfahren .....	8
25. Beschwerderecht, Aufklärung, Reaktionspflicht, Dokumentationspflicht .....	8
26. Ansprechpartner, Beschwerdeweg .....	8
27. Einbeziehung der Eltern .....	9
28. Präventionsverfahren des Erzbistums .....	9
29. Vorgehen bei Verdacht .....	9
VI. Umsetzung, laufende Überprüfung .....	9
30. Bekanntmachung des Verhaltenskodex .....	9
31. Regelmäßige Überprüfung .....	9

## **Präambel**

Der Schutz von Kindern, Jugendlichen und erwachsenen Schutzbefohlenen vor sexualisierter Gewalt ist uns ein wichtiges Anliegen.

Wir legen den größten Wert auf den Schutz der uns anvertrauten Menschen.

Wir achten und schützen die Rechte von Kindern, wie sie in der Kinderrechtskonvention der Vereinten Nationen niedergelegt sind.

Zu diesem Zweck legt dieser Verhaltenskodex Regeln für den Umgang von Mitarbeitern (Haupt- und Ehrenamtlichen) im Umgang mit Kindern und Jugendlichen sowie erwachsenen Schutzbefohlenen fest.

Die Regeln sollen auch den Mitarbeitern Sicherheit und Orientierung geben und sie vor falschen Verdächtigungen schützen.

Ein respektvoller Umgang miteinander ist uns ein wichtiges Anliegen.

Wir wollen eine offene Kommunikationskultur fördern.

## **I. Allgemeine Bestimmungen**

### **1. Zweck**

Dieser Verhaltenskodex soll einen Beitrag leisten zum vorbeugenden Schutz vor sexualisierter Gewalt gegen Kinder und Jugendliche sowie gegen erwachsene Schutzbefohlene. Er soll zugleich Mitarbeitern Sicherheit und Orientierung geben.

### **2. Anwendungsbereich**

Diesen Verhaltenskodex hat sich die Pfarrei Herz Jesu mit den Teilgemeinden Herz Jesu und St. Otto auf der Grundlage der Präventionsordnung des Erzbistums Berlin gegeben.

Er gilt insbesondere für die Kinder- und Jugendarbeit in folgenden Bereichen:

- Kommunionkurse;
- Firmkurse („Glaubenskurse“);
- Kinder- und Jugendfreizeiten wie die RKJW-Fahrt;
- Chor- und Orchesterveranstaltungen mit Kindern und Jugendlichen;
- Ministrantenarbeit und Ministrantenvorbereitungskurse.

Für die Pfadfinder (DPSG) und die Kita gibt es je einen eigenen Verhaltenskodex.

### **3. Begriffsbestimmung**

Kinder und Jugendliche sind Menschen unter 18 Jahren.

In diesem Verhaltenskodex bezeichnen wir mit „Kinder und Jugendliche“ alle zu schützenden Personen, auch erwachsene Schutzbefohlene.

Wenn in diesem Verhaltenskodex von „Eltern“ die Rede ist, sind damit auch sonstige Erziehungsberechtigte gemeint.

Als „Mitarbeiter“ bezeichnen wir Haupt- und Ehrenamtliche.

Das generische Maskulinum bezeichnet Männer und Frauen, Jungen und Mädchen gleichermaßen.

## **II. Grundsätze**

### **4. Kinderrechte und Elternrechte**

Wir achten die Rechte der Kinder, wie sie in der Kinderrechtskonvention der Vereinten Nationen niedergeschrieben sind.

Es ist uns ein Anliegen, die uns anvertrauten Kinder und Jugendlichen zu stärken und zu selbstbewusstem und eigenständigem Verhalten anzuleiten.

Wir machen die Kinder und Jugendlichen in geeigneter Weise auf ihre Rechte aufmerksam.

Die Rechte der Kinder und Jugendlichen geltend zu machen und auszuüben, ist in weitem Umfang Aufgabe der Eltern. Ihnen ist die Sorge um die Kinder in erster Linie anvertraut. Diese Sorge auszuüben, ist ihr ureigenstes Elternrecht. Wir beziehen Eltern daher stets mit ein.

### **5. Auswahl und Schulung von Mitarbeitern**

Wir wählen unsere haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter nach den Grundsätzen der Präventionsordnung des Erzbistums Berlin aus und begleiten sie in ihrer Tätigkeit entsprechend (§ 4 Präventionsordnung). Dazu gehört, dass wir von Mitarbeitern, die mit Kindern und Jugendlichen zu tun haben, regelmäßig die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses verlangen (§§ 5 f. Präventionsordnung). In einer „Gemeinsamen Erklärung“ verpflichten sich Gemeinde und Mitarbeiter zur Achtung der Rechte, der Persönlichkeit und Würde von Kindern und Jugendlichen und zur Beachtung der Grundsätze der Präventionsordnung (§ 7 Präventionsordnung). Die Mitarbeiter nehmen an Aus- und Fortbildung zur Prävention sexualisierter Gewalt teil (§ 11 Präventionsordnung).

### **6. Kultur der Achtsamkeit**

Wir pflegen eine Kultur der Achtsamkeit. Dazu gehört, auf die Rechte, Interessen und Bedürfnisse von einander zu achten und insbesondere Grenzen von Kindern zu respektieren.

Zur Achtsamkeit gehört auch, für mögliche Fehlentwicklungen und Verhaltensauffälligkeiten sensibel zu sein.

### **7. Grundsatz des wertschätzenden Umgangs miteinander**

Wir gehen wertschätzend mit einander um.

Wir respektieren insbesondere auch junge Menschen als Persönlichkeiten mit Achtungsanspruch und einem Recht auf körperliche und seelische Integrität.

Mitarbeiter sowie Kinder und Jugendliche sind offen für Anregungen, Lob und Kritik (Feedback). Anregungen und Kritik bringen wir in angemessener Form vor.

### **8. Grundsatz der Transparenz**

Wenn ein Problemfall auftritt, dann gehen wir damit in transparenter und für Dritte nachvollziehbarer Weise um. Wir respektieren und schützen dabei die Interessen aller Beteiligten, vor allem der Betroffenen, aber auch derjenigen, die einem Tatvorwurf ausgesetzt sind.

## **9. Abweichung von Regeln des Verhaltenskodex**

Es sind Fälle denkbar, in denen eine Abweichung von einzelnen Regeln dieses Verhaltenskodex zulässig oder sogar geboten sind. (Beispiel: Der Gruppenleiter nimmt ein von einem Hund angefallenes Kind auf den Schoß und tröstet es.)

Soweit ein Mitarbeiter aus besonderen Gründen von einer Regel des Verhaltenskodex abweicht, muss er dies gegenüber der Leitung oder dem Team begründen. Eine Abweichung erfolgt nach Möglichkeit nur im Einverständnis der Betroffenen Eltern und Kinder und nach Rücksprache mit anderen Mitarbeitern (Vier-Augen-Prinzip). In jedem Fall geht der Mitarbeiter dabei transparent vor. Er bespricht solche Fälle mit Vorgesetzten oder anderen Mitarbeitern sowie Eltern und Kind in jedem Fall im Nachhinein. Abweichungen von Regeln des Verhaltenskodex sollen dokumentiert werden. Erweist sich eine Regel als impraktikabel, teilen die Mitarbeiter dies dem Kirchenvorstand mit.

## **10. Fehlerkultur**

Fehler können jedem einmal passieren. (Beispiel: Der Katechet vergreift sich im Ton und wählt gegenüber den Firmlingen ein unangemessenen Vergleich.)

Wir pflegen eine offene und kollegiale Fehlerkultur, die es ermöglicht, Fehler selbst einzugehen, einander Feedback zu geben und auch Kritik zu äußern. Unsere Fehlerkultur soll Fehlentwicklungen frühzeitig entgegenwirken und jedem einzelnen erleichtern, Fehler einzugestehen. Dabei wird allerdings ein Fehlverhalten keinesfalls unter den Teppich gekehrt. Wenn Verstöße gegen diesen Verhaltenskodex oder anderes Fehlverhalten aufgetreten sind, gehen wir damit transparent um und dokumentieren Fehler und Folgen.

## **III. Verhaltensregeln für einzelne Bereiche**

### **11. Nähe und Distanz in sensiblen Situationen**

Einzelgespräche oder Einzelunterricht zwischen einem Mitarbeiter und einem Kind oder Jugendlichen finden nur in einem sachangemessenen Rahmen (z.B. Musik-Einzelunterricht) und in geeigneten Räumen (offen, zugänglich) statt.

In einer Gruppe werden einzelne Kinder und Jugendliche nicht bevorzugt oder benachteiligt. Wenn im Einzelfall ein Kind oder Jugendlicher besonders gewürdigt wird, soll das nur in einem pädagogischen, auch für Außenstehende nachvollziehbaren Rahmen erfolgen.

Die Mitarbeiter achten auf das individuelle Grenzempfinden (z.B. Schamgefühl, Nähe-/Distanz-Bedürfnis) der Kinder und Jugendlichen und respektieren dies.

### **12. Angemessenheit von Körperkontakt**

Körperkontakt darf nie ohne oder gegen den Willen des anderen erfolgen. Mitarbeiter erfüllen sich mit körperlicher Nähe zu Kindern und Jugendliche in keinem Fall eigene Bedürfnisse. Körperliche Nähe muss stets und zu jeder Zeit den Bedürfnissen und dem Wohl des Kindes oder Jugendlichen entsprechen.

Körperkontakt zu Kindern und Jugendlichen darf nie im Intimbereich oder in der Nähe des Intimbereichs erfolgen.

Spiele, Methoden, Übungen und Aktionen werden so gestaltet, dass dem Kind oder Jugendlichen keine Angst gemacht wird und es stets die reale Möglichkeit hat, sich einer Berührung oder Nähe zu entziehen.

### **13. Beachtung der Privatsphäre**

Wir achten die Intimsphäre anderer Menschen.

Besonders dort, wo Kinder und Jugendliche sich umkleiden oder entblößen, achten wir darauf, dass ihnen ein geschützter Raum zur Verfügung steht.

Bevor Mitarbeiter Umkleide-, Wasch- oder Schlafräume von Kindern und Jugendlichen betreten, klopfen sie an und warten eine Eintrittsaufforderung ab.

Bäder, Toiletten und Umkleideräume werden nur von gleichgeschlechtlichen Mitarbeitern betreten. Hausmeister und Reinigungspersonal kündigen ihren Eintritt in angemessener Form an.

### **14. Veranstaltungen mit Übernachtung**

Bei Veranstaltungen mit Übernachtung achten wir besonders darauf, dass die Kinder und Jugendlichen ausreichend Privatsphäre haben.

Waschräume und Toiletten stehen grundsätzlich räumlich oder zeitlich für Geschlechtergruppen getrennt zur Verfügung.

Jeder einzelne erhält die von ihm gewünschte Privatsphäre zum Umkleiden.

Bei der Auswahl und Verteilung der Schlafräume berücksichtigen wir eine nach Geschlechtern getrennte Unterbringung.

Kinder und Jugendliche übernachten nicht in Privatwohnungen von Mitarbeitern, es sei denn, die Eltern hätten dem im Einzelfall im Vorhinein ausdrücklich zugestimmt. Einen solchen Fall macht der Mitarbeiter gegenüber dem Team transparent.

### **15. Sprache, Wortwahl, Kleidung**

Wir achten im Umgang miteinander auf ein angemessenes Verhalten. Das gilt insbesondere für die Sprache und Wortwahl im Verhältnis zwischen Erwachsenen einerseits und Kindern und Jugendlichen andererseits.

Mitarbeiter verwenden gegenüber Kindern und Jugendlichen keine sexualisierte Sprache oder Gestik.

Auch bei der Wahl ihrer Kleidung nehmen die Mitarbeiter in angemessener Weise Rücksicht auf das Anstandsgefühl der Kinder und Jugendlichen.

### **16. Nutzung von Medien und sozialen Netzwerken**

(Neue) Medien und soziale Netzwerke sind für viele Menschen wichtige Informations- und Kommunikationsmittel. Sie sind auch für die gemeindliche Arbeit nützlich, in manchen Bereichen geradezu unentbehrlich.

(Neue) Medien und soziale Netzwerke bergen mitunter die Gefahr, dass über sie anderen Menschen Schaden zugefügt werden kann, z.B. durch Mobbing oder die Verbreitung von Bildern oder sonstigen Informationen über einen anderen. Wir sind uns dieser Gefahren bewusst und pflegen auch in diesen Bereichen eine Kultur des gegenseitigen Respekts.

Soziale Medien können auch für die Gemeindearbeit genutzt werden, z.B. in Form einer Facebook- oder WhatsApp-Gruppe für Ministranten oder Teilnehmer des Firmkurses. Mitarbeiter nutzen diese aber ausschließlich für gruppenbezogene Mitteilungen. Dabei soll grundsätzlich ein weiterer Mitarbeiter Mitglied der Gruppe sein (Vier-Augen-Prinzip).

Wir verwenden keine Filme, Bilder, Spiele und kein Druckmaterial mit sexualisierten oder gewaltverherrlichenden Inhalten.

Foto-, Film- und Tonaufnahmen machen wir nur im Einverständnis der betroffenen Mitarbeiter oder Kinder und Jugendlichen. Bei Kindern und Jugendlichen ist zudem das Einverständnis ihrer Eltern oder Erziehungsberechtigten erforderlich.

## **17. Geschenke und Vergünstigungen**

Geschenke von Mitarbeitern an Kinder und Jugendliche müssen den gesellschaftlich üblichen Rahmen wahren. Sie dürfen den Beschenkten nicht in ein Abhängigkeitsverhältnis bringen.

Wenn Mitarbeiter einerseits und Kinder und Jugendliche andererseits einander Geschenke machen, soll Transparenz hergestellt werden. Größere Geschenke von Mitarbeitern an Kinder und Jugendliche sind im Team der Mitarbeiter und mit den Erziehungsberechtigten abzustimmen.

Mitarbeiter heben einzelne Kinder und Jugendliche nicht durch Geschenke unangemessen hervor.

## **18. Disziplinierungsmaßnahmen**

Disziplinierungsmaßnahmen der Mitarbeiter gegenüber Kindern und Jugendlichen dürfen niemals ohne begründeten Anlass erfolgen. Sie müssen angemessen sein und dürfen die Kinder und Jugendlichen nie entwürdigen, herabwürdigen, bloßstellen oder einschüchtern. Sie sollen in direktem Bezug zum Fehlverhalten stehen und nachvollziehbar sein.

Disziplinierungsmaßnahmen müssen den Kindern und Jugendlichen in angemessener Weise verständlich gemacht werden. Sie werden auch ihren Eltern erläutert.

## **IV. Sanktionen**

### **19. Grundsätze**

Die Übertretung einer Regel des Verhaltenskodex, egal ob sie aus gutem Grund oder aus Nachlässigkeit geschehen ist, wird dem jeweiligen Team, dem Pfarrer oder der Gemeindeferentin von der Person, die die Regel übertreten hat, transparent gemacht.

Es wird eine auf den Einzelfall bezogene angemessene Konsequenz gezogen, die insbesondere die Situation des von der Regelübertretung betroffenen Kindes/Jugendlichen, aber auch die Beweggründe der übertretenden Person sieht und würdigt.

Je nach Einzelfall kann die Konsequenz darin liegen, die Situation gegenüber den Kindern/Jugendlichen und Eltern transparent zu machen und die Betroffenen um Entschuldigung zu bitten oder auf die Gründe für die Übertretung hinzuweisen.

Grobe oder wiederholte Verstöße gegen diesen Verhaltenskodex können aber auch zu einem zeitweiligen oder dauerhaften Ausschluss von einer Tätigkeit für unsere Kirchengemeinde führen.

### **20. Kinder- und Elternrechte**

Auch bei einer Sanktionierung von Verstößen gegen diesen Verhaltenskodex achten wir die Rechte der Kinder und Jugendlichen sowie die Rechte der Eltern.

## 21. Gesprächskultur

Am Anfang steht regelmäßig das Gespräch mit allen Beteiligten. Bei Fehlentwicklungen geben wir – auch die Mitarbeiter untereinander – möglichst zeitnah eine Rückmeldung (Feedback).

## 22. Straftaten

Straftaten, besonders solche, die gegen die körperliche Integrität und die sexuelle Selbstbestimmung gerichtet sind, bringen wir nach den Grundsätzen des EBO<sup>1</sup> zur Anzeige.

## 23. Arbeits- und dienstrechtliche Konsequenzen

Sanktionen nach diesem Verhaltenskodex sind unabhängig von arbeits-, dienst- oder strafrechtlichen Sanktionen; sie lassen diese unberührt.

## 24. Teambesprechungen und Supervision

Professionelle Beziehungsgestaltung, Nähe und Distanz sowie deren Reflexion machen wir zum regelmäßigen Gegenstand von Teambesprechungen der Mitarbeiter und ggf. von Supervision.

## V. Verfahren

### 25. Beschwerderecht, Aufklärung, Reaktionspflicht, Dokumentationspflicht

Kinder und Jugendliche, Eltern und Mitarbeiter, die der Ansicht sind, dass Regeln dieses Verhaltenskodexes verletzt wurden, haben das Recht, sich deswegen zu beschweren.

Die Pfarrgemeinde wird mit Beschwerden unverzüglich und mit der gebotenen Rücksicht auf alle Beteiligten umgehen. Sie klärt den Beschwerdesachverhalt auf und berücksichtigt dabei Stellungnahmen aller Beteiligten.

Sie gibt dem Beschwerdeführer Nachricht darüber, was sie auf seine Beschwerde hin veranlasst hat.

Die Pfarrgemeinde dokumentiert alle bei ihr eingehenden Beschwerden.

### 26. Ansprechpartner, Beschwerdeweg

Kirchenvorstand und Pfarrgemeinderat bestimmen aus ihrem Kreis einvernehmlich einen Präventionsbeauftragten und eine Präventionsbeauftragte (gemeindliche Präventionsbeauftragte). Sofern kein Mitglied des Kirchenvorstands gemeindliche/r Präventionsbeauftragte/r ist, erstatten die gemeindlichen Präventionsbeauftragten dem Kirchenvorstand einmal im Jahr in einer Sitzung Bericht über ihre Tätigkeit.

Für ständige Gruppen (z.B. Chor, Ministranten), für Gruppen, die länger als sechs Monate bestehen (z.B. Kommunionkurs, Firmkurs) sowie für Fahrten mit Übernachtung bestimmen

---

<sup>1</sup> [Verfahrensordnung](#) zu den "Leitlinien für den Umgang mit sexuellem Missbrauch Minderjähriger und erwachsener Schutzbefohlener durch Kleriker, Ordensangehörige und andere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz" vom 26.08.2013 für das Erzbistum Berlin.



die jeweiligen Leiter geeignete Personen als Ansprechpartner für Präventionsfragen. Sie dokumentieren dies und machen es in geeigneter Weise den Teilnehmern und ggf. den Eltern bekannt. Die Namen der Ansprechpartner teilen sie den gemeindlichen Präventionsbeauftragten mit.

Die Präventionsbeauftragten vergewissern sich einmal im Jahr, wer für die einzelnen gemeindlichen Gruppen Ansprechpartner für Präventionsfragen ist und dokumentieren dies.

Erhält ein anderer Mitarbeiter unserer Pfarrgemeinde eine Beschwerde über oder Kenntnis von einem Verstoß gegen diesen Verhaltenskodex oder von einem sonstigen Fehlverhalten, unterrichtet er unverzüglich einen der gemeindlichen Präventionsbeauftragten.

## **27. Einbeziehung der Eltern**

Wenn ein Fehlverhalten vorkommt, beziehen wir die Eltern unverzüglich ein.

Wir achten die Rechte der Kinder und Jugendlichen sowie der Eltern.

## **28. Präventionsverfahren des Erzbistums**

Wir stimmen unsere Verfahren mit den Vorgaben des EBO ab und beziehen den Präventionsbeauftragten des Erzbistums in unsere Verfahren ein.

## **29. Vorgehen bei Verdacht**

Hinweise auf sexuelle Übergriffe und sexuellen Missbrauch Minderjähriger durch berufliche oder ehrenamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einer Pfarrgemeinde nehmen der Pfarrer und die beauftragten Ansprechpersonen des Erzbistums Berlin entgegen. Kirchliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind verpflichtet, Verdachtsfälle entsprechend zu melden. Das weitere Verfahren regeln die Leitlinien der Deutschen Bischofskonferenz und die entsprechende Verfahrensordnung des Erzbistums Berlin. Eine Übersicht zum Vorgehen bei Verdacht im Detail und das entsprechende Meldeformular sind diesem Verhaltenskodex als Anlagen beigelegt.

## **VI. Umsetzung, laufende Überprüfung**

### **30. Bekanntmachung des Verhaltenskodex**

Wir machen die Regeln dieses Verhaltenskodexes in allen Bereichen der Kinder- und Jugendarbeit sowohl den Mitarbeitern als auch den Kindern und Jugendlichen in angemessener Form bekannt.

### **31. Regelmäßige Überprüfung**

Wir überprüfen die Regeln dieses Verhaltenskodexes regelmäßig darauf hin, ob sie überarbeitet, verbessert, korrigiert oder ergänzt werden müssen. Anregungen dazu nimmt unsere Pfarrei immer entgegen.

Der Kirchenvorstand veranlasst 2020 eine systematische Überprüfung dieses Verhaltenskodex.