**Vorlage: Verhaltenskodex**

**zur Prävention sexueller Ausbeutung**

**Ziele des Verhaltenskodex**

Die Aufarbeitung von Fällen sexueller Ausbeutung zeigt, dass subtile Distanzverluste lange vor den eigentlichen sexuellen Grenzverletzungen beginnen. Täter\*innen sind Meister der Manipulation. Sie profitieren von ungeklärten Gelegenheiten, gehen sehr strategisch vor und bauen sexuelle Ausbeutung systematisch auf. Was mit feineren Grenzverletzungen beginnt, wird schleichend und im Verborgenen erweitert. Eine Kultur der Transparenz und klare Qualitätsstandards zu Risikosituationen erschweren manipulative Strategien gegenüber Teams und Schlüsselpersonen, den Kinder, Jugendlichen und Klient\*innen und ihren Bezugspersonen. 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. Zur Beziehungsarbeit gehört angemessene emotionale und körperliche Nähe. Ebenso wichtig ist die rollen- und verantwortungsbewusste Distanz. Dieser Spagat 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: Den Klient\*innen zum Schutz vor Übergriffen, den Mitarbeitenden und freiwillig Tätigen zum Schutz vor Interpretationen und Missverständnissen.

1. **Grundhaltungen zu Risikosituationen**

* **A) Macht und Verantwortung**: Ich bin mir jederzeit bewusst, dass die betreuten Menschen abhängig und verletzbar sind, deshalb unterstelle ich alle meine Handlungen meinem Auftrag. Für die Einhaltung und Gestaltung der Grenzen bin immer ich in der mächtigeren Position verantwortlich - und kann Grenzziehung nicht an Kinder, Jugendliche und erwachsene Klient\*innen delegieren.
* **B) Besprechbarkeit/ Feedback und Transparenz**: Ich bin bereit, meine Überlegungen und Handlungen zu Risikosituationen gegenüber meinen Kolleg\*innen und/oder den Vorgesetzten transparent zu machen. Ich pflege eine Haltung der Offenheit und Kritikfähigkeit innerhalb des Betreuungsteams und/ oder gegenüber Vorgesetzten/ Leitungspersonen. Ich spreche Unsicherheiten, Irritationen oder Fragen zu Risikosituationen bzw. Handlungen im Graubereich (d.h. ohne strafrechtlicher Relevanz) offensiv an. Dabei habe ich eine Bring- und Holschuld. Ich begegne meinen Teamkolleg\*innen vertrauensvoll, bin zugleich anspruchsvoll punkto Qualität und Transparenz.
* **C) Rollenklarheit**: Ich trenne zwischen meiner Rolle und meinem (sonstigen) Privatleben und vermeide Vermischungen. Ich bin in dieser Rolle verantwortlich für die Einhaltung situationsgerechter und rollenklarer Grenzen, die sich klar unterschieden von meinen Grenzen im familiären Kontext. Meine Rolle und die konkrete Aufgabe bestimmen damit auch die emotionale und körperliche Nähe zu den mir anvertrauten Kindern, Jugendlichen und erwachsenen Klient\*innen im Abhängigkeitsverhältnis. Ich bin bereit, meine Handlungen verbindlichen Standards (vgl. Punkt 2 Qualitätsstandards) unterzuordnen, welche auftragsbezogen und im Dialog laufend konkretisiert werden.
* **D) Selbstreflexion**: Ich nehme mir Zeit, meine Rolle und meine Aufgaben während Betreuungseinsätzen im Austausch mit anderen Teamkolleg\*innen oder den Vorgesetzten zu reflektieren. Ich gehe Unsicherheiten zu Risikosituationen in meiner Betreuungsarbeit aktiv an. Ich habe ein Recht darauf, dass Unsicherheiten in einem angemessenen Rahmen (Coaching, Fachberatung, Supervision, Intervision) zur Sprache kommen und bearbeitet werden. Damit trage ich bewusst zu einer höchstmöglichen Qualität und Transparenz in Bezug auf Nähe und Distanz bei.
* **E) Körperlichkeit in der Beziehungsgestaltung**: Ich passe den Körperkontakt zu den mir anvertrauten Menschen meiner Rolle und ihrem Entwicklungsstand an. Ich habe immer meinem 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.“
* **F) 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.

1. **Standards zu Risikosituationen**

* **Konkretisierung und Verankerung**: Es ist wichtig, die obigen Grundhaltungen für den Alltag zu konkretisieren, und konkrete Standards dazu schriftlich festzuhalten und dem Verhaltenskodex – eventuell bereichsspezifisch (Wohnen, Arbeiten, Beratung, Freizeitgestaltung, Schule, Seelsorge,...) anzufügen.. Dabei ist ein partizipatives Vorgehen unumgänglich (z.B. direkter Einbezug, Vernehmlassung), um eine echte Auseinandersetzung zu etablieren. Es ist Aufgabe der Leitungen, für eine entsprechende Prozess- *und* Strukturqualität zu sorgen.
* **Folgende Fragen sind allen in konkreten Situationen zu reflektieren**:
* Was passt zu unserer Rolle?
* Was gehört zum Auftrag in der jeweiligen Funktion?
* Wie gestalten wir die Situation angemessen, risikoarm und kind-/ klientengerecht?
* Wann und wem gegenüber braucht es Transparenz (Bring- und Holschuld)?

1. **Handhabe des Verhaltenkodex**

**🡪**  **Team- und Führungsgefässe**: Die Umsetzung der festgelegten Qualitätsstandards im Verhaltenskodex wird in den bestehenden Führungs- und Teamgefässen regelmässig reflektiert. (🡪für die Bereiche präzisieren: z.B. bei der Rekrutierung, im MAG,...) Durch wiederkehrende Weiterbildungen (🡪 Zyklus festlegen) werden zudem Kenntnisse der Dynamik zwischen Opfer, Täter\*in und Umfeld erworben, welche die Motivation zu den Qualitätsstandards und den Sinn und Zweck des Verhaltenskodex laufend erneuern und wach halten.

**🡪 Handhabe Übertretungen**: Abweichungen und Schwierigkeiten in der Umsetzung bestehender Standards oder aber fehlende Standards zu weiteren heiklen Situationen/ Risikosituationen können direkt angesprochen und geklärt werden (Besprechbarkeitskultur und Transparenz als wichtigstes Präventionsinstrument). Wiederholte intransparente und nicht schlüssig begründbare Abweichungen von Standards werden nicht geduldet. Sie können zu Auflagen und bei erneuter Missachtung zum Abbruch eines freiwilligen Engagements oder des Arbeitsverhältnisses führen. Falls Übertretungen zur Trennung führen, darf dies in den Referenzauskünften an weitere Auftraggeber\*innen weitergegeben werden, falls das Fehlverhalten und die arbeitsrechtlichen Konsequenzen daraus für alle Beteiligten protokolliert und arbeitsrechtlich korrekt erfolgt sind.⁄