



Im Mittelpunkt stehen die uns anvertrauten Menschen und ihr Wohlergehen. Daher werde ich alles in meinen Kräften Stehende tun, dass niemand den mir anvertrauten Menschen seelische, körperliche und/oder sexualisierte Gewalt antut, unsere Einrichtung ein sicherer Ort für alle ist und verpflichte mich mit meiner Unterschrift zu folgendem Verhaltenskodex und Verhaltensregeln:

### **1. Verhaltenskodex**

- Ich weiß, dass die Caritas Münster der christlichen Nächstenliebe (Caritas) verpflichtet ist. Orientiert am Handeln Jesu und der Botschaft des Evangeliums hat jeder Mensch als Ebenbild Gottes für uns eine unveräußerliche Würde. Jede Form von körperlicher, verbaler, psychischer und sexualisierter Gewalt ist mit diesen Prinzipien unvereinbar. Jedes Verhalten, das die Achtung vor dem anderen Menschen verletzt, widerspricht der Lehre der Kirche und ihrem Auftrag.
- Ich setze mich für ein Klima ein, das von Achtsamkeit gegenüber anderen und mir selber geprägt ist.
- Meine Arbeit mit den mir anvertrauten Kindern und Jugendlichen gründet in Wertschätzung und Vertrauen. Ich achte ihre Würde und ihre Rechte und stärke sie, für ihr Recht auf seelische und körperliche Unversehrtheit wirksam einzutreten.
- Ich schütze Kinder und Jugendliche vor körperlichem und seelischem Schaden, vor Missbrauch und Gewalt, soweit es in meinem Einflussbereich liegt.
- Ich gehe achtsam und verantwortungsbewusst mit Nähe und Distanz um. Ich nehme dabei meine eigenen Grenzen wahr und respektiere die Intimsphäre und persönlichen Grenzen von anderen.
- Mir ist meine besondere Vertrauens- und Autoritäts- bzw. Vorbildstellung gegenüber den mir anvertrauten Kindern und Jugendlichen bewusst. Ich handle nachvollziehbar und ehrlich. Beziehungen gestalte ich transparent und nutze keine Abhängigkeiten aus.
- Ich toleriere weder diskriminierendes, gewalttätiges, rassistisches, sexistisches noch grenzüberschreitend sexualisiertes Verhalten in Wort und Tat. Ich beziehe dagegen aktiv Stellung. Abwertendes Verhalten benenne ich und setze damit Grenzen. Nehme ich Grenzverletzungen wahr, bin ich verpflichtet, die notwendigen und angemessenen Maßnahmen zum Schutze der Betroffenen einzuleiten.
- Ich kenne die Beschwerde- und Verfahrenswege sowie die Ansprechpartner:innen für die Caritas Münster. Ich weiß wo ich mich beraten lassen oder Hilfe zur Klärung bzw. Unterstützung erhalten kann und werde sie bei Bedarf in Anspruch nehmen.
- Ich bin mir bewusst, dass jegliche Form sexualisierter Gewalt gegenüber Kindern und Jugendlichen disziplinarische, arbeitsrechtliche und gegebenenfalls strafrechtliche Folgen hat.
- Wenn ich Kenntnis von einem Sachverhalt erlange, der den Verdacht auf sexuellen Missbrauch und/oder Gewaltanwendung nahelegt, halte ich mich an die für die Caritas Münster vorgegebenen Meldewege.

|                                 |   |  |                                   |                  |
|---------------------------------|---|--|-----------------------------------|------------------|
| <b>Management-<br/>prozesse</b> | Ersteller: C. Feltkamp,<br>Präventionsfachkraft | Freigabe: S. Koppers, T. Schlickum, Vorstand<br>Datum: 09.2021 | Lfd. Nr.: 1.7_SD01<br>Version: 02 | Seite 1<br>von 5 |
|---------------------------------|---|--|-----------------------------------|------------------|

## 2. Verhaltensregeln

### 1. Sprache, Wortwahl und Kleidung

Durch Sprache und Wortwahl können Menschen zutiefst irritiert, verletzt und gedemütigt werden. Bemerkungen, Sprüche und Anspielungen, aber auch sexuell aufreizende Kleidung von Mitarbeitenden können zu einer Sexualisierung der Atmosphäre beitragen und zu Irritationen führen. Jede durch Wertschätzung geprägte Form persönlicher Interaktion und Kommunikation und ein auf die Bedürfnisse und das Alter der Schutzperson angepasster Umgang stärken hingegen das Selbstbewusstsein von Kindern und Jugendlichen.

- Mitarbeitende verwenden in keiner Form von Interaktion und Kommunikation im Kontext ihrer Tätigkeit für die Caritas Münster eine sexualisierte Sprache oder Gestik (z.B. sexuell getönte Kosenamen oder Bemerkungen, sexistische „Witze“), abfällige Bemerkungen oder Bloßstellungen. Sie dulden dies auch nicht unter den ihnen anvertrauten Kindern und Jugendlichen und reagieren unmittelbar und transparent auf sprachliche Grenzverletzungen.
- Verbale und nonverbale Signale und Interaktionen von Mitarbeiter\*innen entsprechen der jeweiligen Rolle und dem Auftrag und sind auf die jeweilige Zielgruppe angepasst.
- Mitarbeitende tragen während ihrer Tätigkeit eine auf die Arbeitsbedürfnisse abgestimmte, angemessene Kleidung, die keine Sexualisierung der Atmosphäre fördert oder zu Irritationen bei Kindern und Jugendlichen führt.

### 2. Gestaltung von Nähe und Distanz

Körperliche und emotionale Nähe können die Grundlage für unsere pädagogische Arbeit darstellen. Die Verantwortung für die Gestaltung von Nähe und Distanz liegt dabei immer bei den beruflich und ehrenamtlich handelnden Mitarbeitenden und nicht bei den Kindern und Jugendlichen. Individuelle Grenzempfindungen werden ernst genommen und respektiert und nicht abfällig kommentiert. Das Thema Grenzen soll fester Bestandteil der pädagogischen Arbeit sein, der für alle Beteiligten im Alltag sichtbar ist.

- 1:1 Kontakte sind Bestandteil der pädagogischen Arbeit und transparent zu gestalten. Sie finden nur an dafür geeigneten Orten statt und sind jederzeit von außen zugänglich.
- Herausgehobene, intensive freundschaftliche Beziehungen zwischen Mitarbeiter\*innen und Minderjährigen, wie z.B. private Treffen oder private Urlaube, sind zu unterlassen.
- Es darf keine Geheimnisse mit Minderjährigen geben, die die uns anvertrauten Menschen belasten und die durch Geheimhaltungszwang hergestellt wurden.

### 3. Angemessenheit von Körperkontakt

Körperliche Berührungen (wie z.B. Trösten) gehören zur pädagogischen Begegnung und können Ausdruck eines vertrauten Miteinanders sein. Es geht nicht darum, Körperkontakt grundsätzlich zum Problem zu erklären oder ihn gar zu vermeiden. Entscheidend ist jedoch, dass er altersgerecht und dem jeweiligen Kontext angemessen zu gestalten ist. Er setzt die freie – und in besonderen Situationen auch die erklärte – Zustimmung des Minderjährigen voraus, d.h. der ablehnende Wille ist grundsätzlich zu respektieren.

Für die Grenzachtung sind die Bezugspersonen/Mitarbeiter\*innen verantwortlich, auch wenn Impulse nach zu viel Nähe von den uns anvertrauten Menschen ausgehen sollten. Solche Situationen sind grundsätzlich im Team mit Kolleg\*innen zu thematisieren und transparent zu machen.

#### Körperliche Nähe ist angemessen, wenn

- Mitarbeitende sich damit keine eigenen Bedürfnisse nach körperlicher Nähe erfüllen und weder manipulieren noch unter Druck setzen.
- es die Notwendigkeit erfordert (Beispiel: Wickelsituation in der Kita)
- die körperliche Nähe den Bedürfnissen und dem Wohl des Kindes zu jedem Zeitpunkt entspricht und die Mitarbeitende bei dieser Einschätzung eine sensible Wahrnehmung zeigen.

|                                 |   |  |                                   |                  |
|---------------------------------|---|--|-----------------------------------|------------------|
| <b>Management-<br/>prozesse</b> | Ersteller: C. Feltkamp,<br>Präventionsfachkraft | Freigabe: S. Koppers, T. Schlickum, Vorstand<br>Datum: 09.2021 | Lfd. Nr.: 1.7_SD01<br>Version: 02 | Seite 2<br>von 5 |
|---------------------------------|---|--|-----------------------------------|------------------|

- Spiele, Methoden, Übungen und/oder Aktionen auf Freiwilligkeit basieren und so gestaltet werden, dass den Minderjährigen keine Angst gemacht wird. Es muss zu jederzeit für sie die reale Möglichkeit bestehen die Situation zu verlassen, wenn sie es möchten.
- andere Beteiligte dadurch nicht unangemessen berührt oder irritiert werden.
- Mitarbeitende bei körperlicher Nähe auch in Vorbildfunktion auf ihre eigenen Grenzen achten und diese deutlich machen.
- Maßnahmen zum Selbst- oder Fremdschutz getroffen werden müssen.

#### **4. Beachtung der Intimsphäre**

Der Schutz der Intimsphäre ist ein hohes Gut, das es zu wahren gilt. Klare Verhaltensregeln tragen dazu bei, das Recht auf die individuelle Intimsphäre der Minderjährigen und auch der betreuenden haupt-, neben- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden zu achten und zu schützen.

- In Arbeitsbereichen, in denen man mit Minderjährigen in Dusch-, Bade-, und Toilettensituationen kommt, orientiert man sich am Entwicklungsstand der jeweiligen Person. Grundsätzlich ist das Reinigen intimer Körperregionen selbst(bestimmt) zu vollziehen. Die pädagogischen Mitarbeitenden bieten ihre Hilfe soweit möglich lediglich in Form von Anleitung an. Hilfe, die über dies hinausgeht, wird altersgemäß und transparent kommuniziert. Um die Intimsphäre nicht zu verletzen, muss vor dem Betreten der Waschräume angeklopft und auf ein eindeutiges Zeichen zur Gewährung des Zutritts gewartet werden.
- In allen Unterkünften ist der eigene Wohnbereich der Minderjährigen oft der wichtigste Raum für Privatsphäre, ein Rückzugsort, den es zu schützen gilt. Daher ist es umso wichtiger, vor dem Betreten des Zimmers anzuklopfen und auf ein eindeutiges Zeichen zur Gewährung des Zutritts zu warten. In begründeten pädagogischen, sicherheitsrelevanten oder medizinischen Ausnahmesituationen kann davon abgesehen werden.
- Es wird darauf geachtet, dass Kinder und Jugendliche nicht in halb- oder unbekleidetem Zustand beobachtet werden können.
- Haupt-, neben- und ehrenamtliche Mitarbeitende und Kinder und Jugendliche nutzen getrennte Räumlichkeiten zum Umkleiden und Duschen. Ausnahmen (z.B. benötigte Hilfestellung beim Umziehen oder notwendige Beaufsichtigung) bedürfen der fachlichen Begründung und eines transparenten Vorgehens im Dienst.

#### **5. Zulässigkeit von Geschenken**

- Mitarbeitende machen den Kindern und Jugendlichen keine exklusiven und regelmäßigen Geschenke. Geburtstagsgeschenke sind nicht exklusiv, wenn sie immer zum jeweiligen Geburtstag übergeben werden und einen angemessenen Wert darstellen.
- Private Geldgeschäfte mit Minderjährigen (z.B. Geld leihen, etwas kaufen oder verkaufen) sind nicht erlaubt.
- Die Annahme geringwertiger Aufmerksamkeiten (bis ca. 10 Euro) ist im Einzelfall erlaubt – diese ist in jedem Fall im Team/mit Kolleg\*innen transparent zu machen.

#### **6. Medien und sozialen Netzwerke**

Der Umgang mit sozialen Netzwerken und Medien gehört zum alltäglichen Handeln und erfordert daher einen reflektierten und professionellen Umgang. Dieser schließt die Einhaltung der Datenschutzbestimmungen, des Jugendschutzes und die Beachtung der Persönlichkeitsrechte ein.

- Bei Veröffentlichungen wird das Recht am eigenen Bild beachtet.
- Medien wie Filme, Fotos, Spiele usw. werden pädagogisch sinnvoll, sowie dem Alter und Entwicklungsstand entsprechend sorgfältig ausgewählt. Nutzung und Einsatz von Medien mit pornographischen oder gewaltverherrlichenden Inhalten sind verboten.

|                                 |   |  |                                   |                  |
|---------------------------------|---|--|-----------------------------------|------------------|
| <b>Management-<br/>prozesse</b> | Ersteller: C. Feltkamp,<br>Präventionsfachkraft | Freigabe: S. Koppers, T. Schlickum, Vorstand<br>Datum: 09.2021 | Lfd. Nr.: 1.7_SD01<br>Version: 02 | Seite 3<br>von 5 |
|---------------------------------|---|--|-----------------------------------|------------------|

- Mitarbeitende pflegen keine privaten Internetkontakte mit Minderjährigen (z.B. soziale Netzwerke, E-Mail, Messenger). Sie grenzen sich grundsätzlich von medialen Kontaktanfragen der Minderjährigen im bestehenden Arbeitskontext/ bestehenden Klientenverhältnis ab, um keine missverständlichen Signale bezüglich der Beziehungsebene zu senden.

### **7. Erzieherische Maßnahmen**

Erzieherische Maßnahmen müssen so gestaltet werden, dass die persönlichen Grenzen der Kinder und Jugendlichen gewahrt werden. Der Einsatz von Disziplinierungsmaßnahmen ist gut zu durchdenken und immer transparent zu machen. Konsequenzen zielen darauf – möglichst durch Einsicht – von einem bestimmten Verhalten abzulassen. Daher ist darauf zu achten, dass mit Konsequenzen sanktioniert wird, die in direktem Bezug zum Fehlverhalten stehen, angemessen und auch für die von den Konsequenzen betroffene Person plausibel sind.

- Disziplinierungsmaßnahmen werden im Vorfeld im entsprechenden Team transparent gemacht und abgesprochen.
- Einschüchterung, Willkür, Unterdrucksetzen, Drohung und Angstmachen sind ebenso wie jede Form von Gewalt, Nötigung oder Freiheitsentzug bei Disziplinierungsmaßnahmen untersagt.
- In Ausnahmesituationen, in denen die Gefahr von Fremd- und/oder Selbstgefährdung besteht, können pädagogische Maßnahmen dringlich sein, die die Freiheit der Minderjährigen einschränkt. Fällt die Entscheidung zur Anwendung solch einer Maßnahme, muss diese plausibel begründet werden.
- Etwaige Einwilligung der Minderjährigen in jede Form von Gewalt, Nötigung oder Freiheitsentzug dürfen nicht beachtet werden.

### **8. Verhalten bei Übernachtungen, auf Reisen oder sonstigen Veranstaltungen**

- Auf Veranstaltungen und Reisen, die sich über mehr als einen Tag erstrecken, sollen die anvertrauten Minderjährigen von einer ausreichenden Anzahl erwachsener Bezugspersonen begleitet werden. Setzt sich die Gruppe aus beiderlei Geschlecht zusammen, soll sich dies auch in der Gruppe der Begleitpersonen widerspiegeln.
- Bei Übernachtungen sind den begleitenden Mitarbeitenden Schlafmöglichkeiten in getrennten Räumen zur Verfügung zu stellen. Ausnahmen aufgrund räumlicher Gegebenheiten sind vor Beginn der Veranstaltung zu klären und bedürfen der Zustimmung der Erziehungsberechtigten, der Begleitpersonen und des jeweiligen Rechtsträgers.
- Übernachtungen von Minderjährigen in Privaträumen von haupt-, neben- oder ehrenamtlichen Mitarbeitenden sind untersagt.

### **9. Umgang mit der Übertretung des Verhaltenskodex und der Verhaltensregeln**

Regeln machen nur dann Sinn, wenn auch vereinbart ist, wie mit Regelübertretungen umzugehen ist. Um sich von typischem Täter:innenverhalten abzugrenzen und um regelabweichendes Verhalten reflektieren zu können, muss in einem Verhaltenskodex auch bestimmt werden, wem gegenüber Regelübertretungen transparent zu machen sind.

- Haupt-, neben- und ehrenamtliche Mitarbeitenden dürfen grundsätzlich auf ihr Verhalten gegenüber Minderjährigen und dessen Wirkung angesprochen werden.
- Professionelle Beziehungsgestaltung, Nähe und Distanz sowie deren Reflexion sind regelmäßige Themen in Teambesprechungen.
- Haupt-, neben- und ehrenamtliche Mitarbeitenden sind aufgefordert und ermutigt, eigene Übertretungen des Verhaltenskodex sowie die von Kolleg:innen im Team und gegenüber der jeweiligen Leitung transparent zu machen.

|                                 |   |  |                                   |                  |
|---------------------------------|---|--|-----------------------------------|------------------|
| <b>Management-<br/>prozesse</b> | Ersteller: C. Feltkamp,<br>Präventionsfachkraft | Freigabe: S. Koppers, T. Schlickum, Vorstand<br>Datum: 09.2021 | Lfd. Nr.: 1.7_SD01<br>Version: 02 | Seite 4<br>von 5 |
|---------------------------------|---|--|-----------------------------------|------------------|

- Alles, was haupt-, neben- und ehrenamtliche Mitarbeitenden der Caritas sagen oder tun und direkt oder indirekt in Zusammenhang mit dem Arbeitskontext steht, darf weiter erzählt werden, insofern dabei die Schweigepflicht und der Datenschutz beachtet werden.
- Die Entscheidung über den Umgang mit Überschreitungen der vorangegangenen Regeln durch Mitarbeitende der Caritas Münster, obliegt in erster Linie den jeweiligen Dienstvorgesetzten. Konkrete mögliche Maßnahmen ergeben sich hier aus dem Arbeitsrecht in Form von Ermahnung, Abmahnung, bis hin zur Kündigung. Darüber hinaus ergeben sich ggf. auch strafrechtliche Folgen in Verbindung mit einer Strafanzeige durch die Caritas Münster, bei Vorliegen strafrechtlich relevanter Sachverhalte.

|                                 |  |  |                                   |                  |
|---------------------------------|--|--|-----------------------------------|------------------|
| <b>Management-<br/>prozesse</b> | Ersteller: C. Felkamp,<br>Präventionsfachkraft | Freigabe: S. Koppers, T. Schlickum, Vorstand<br>Datum: 09.2021 | Lfd. Nr.: 1.7_SD01<br>Version: 02 | Seite 5<br>von 5 |
|---------------------------------|--|--|-----------------------------------|------------------|