



Verhaltenskodex zum institutionellen Schutzkonzept

Verhaltenskodex	2
1 Präambel	2
2 Die allgemeine Grundhaltung der Mitarbeitenden im Caritasverband	3
3 Grundsätze für die Arbeit	4
3.1 Gestaltung von Nähe und Distanz	4
3.2 Umgang mit Körperkontakt.....	4
3.3 Sprache und Wortwahl	5
3.4 Intimsphäre bei Gruppenübernachtungen von Minderjährigen.....	5
3.5 Privatsphäre in stationären Einrichtungen und Wohnungen.....	5
3.6 Disziplinarische Maßnahmen	6
3.7 Transparenz der Termine	6
3.8 Umgang mit Geschenken	7
3.9 Kleidung	7
3.10 Umgang mit Medien.....	7
3.11 Bauliche Gegebenheiten, die die Privatsphäre und/oder Gesundheit beeinträchtigen	8
3.12 Beschwerdemöglichkeiten der betreuten Personen und ihrer Angehörigen.....	8



Verhaltenskodex zum institutionellen Schutzkonzept

Caritas Ruhr Mitte

Verhaltenskodex zum Institutionellem Schutzkonzept des Caritasverbandes Ruhr-Mitte e. V.

1 Präambel

Der nachfolgende Verhaltenskodex ist Bestandteil des Schutzkonzeptes des Caritasverbandes Ruhr - Mitte und folgt damit der Präventionsordnung des Deutschen Caritasverbandes¹ und des Bistums Essen².

Der Verhaltenskodex gilt für alle Personen, die beruflich oder ehrenamtlich im Auftrag des Caritasverbandes für bzw. mit Menschen arbeiten.

Sie sind durch das Leitbild des Caritasverbandes zu einer klaren ethischen / christlichen Haltung verpflichtet.

Für die Angestellten gilt die Grundordnung des kirchlichen Dienstes³ im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse (in der jeweils gültigen Fassung),

Die Caritasarbeit in Beratung, Therapie, Pflege und Betreuung findet unter hoher Eigenverantwortung der Mitarbeitenden statt. In allen Bereichen haben die Risikoanalysen ergeben, dass Situationen, in denen betreute Menschen missbraucht werden könnten, nicht vermieden werden können. Die im Verhaltenskodex festgelegten Regeln sollen sowohl den Betreuten als auch den Mitarbeitenden ein Höchstmaß an Handlungs- und Entscheidungssicherheit geben.

Da es auch ohne Vorsatz zu grenzwertigen Verhaltensweisen kommen kann, fördert der Caritasverband ein vertrauensvolles Klima unter den Mitarbeitenden, damit sie über Unsicherheit und Fehler miteinander reden können. Fehlerfreundlichkeit bedeutet, dass Fehler analysiert, korrigiert und bei Bedarf auch wieder gut gemacht werden.

Die bestehende Verfahrensanweisung⁴ regelt dann, wie bei Verstößen gegen den Verhaltenskodex vorgegangen wird.

¹ Empfehlungen des Deutschen Caritasverbandes zur Prävention gegen sexuellen Missbrauch, 08. Juli 2020
www.caritas.de/fuerprofis/fachthemen/sexuellermissbrauch/empfehlungen-zur-praevention-gegen-sexue

² Bistum Essen, Ordnung zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen (Präventionsordnung), Essen 01.Mai 2022

³ Die deutschen Bischöfe (Hg.), Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse, Verlautbarung Nr. 95A, 27. April 2015, 4. Völlig neu überarbeitete Neuauflage

⁴ Caritasverband RuhrMitte e. V., Verfahrensanweisung bei Beschwerden gegen berufliche und ehrenamtlichen Mitarbeiter/-innen wegen sexuellen Missbrauchs in Dienststellen des Caritasverbandes RuhrMitte. Bochum, 01. April 2024



2 Die allgemeine Grundhaltung der Mitarbeitenden im Caritasverband

1. Meine Arbeit mit den mir anvertrauten Menschen ist geprägt von Wertschätzung. Ich achte ihre Würde und ihre Rechte. Ich stärke sie, für ihr Recht auf seelische und körperliche Unversehrtheit und weitest gehende Selbstbestimmung sowie Selbstständigkeit wirksam einzutreten.
2. Ich gehe verantwortungsbewusst und achtsam mit Nähe und Distanz um. Ich respektiere die Intimsphäre und die persönlichen Grenzen der mir anvertrauten Menschen.
3. Mir ist meine besondere Vertrauens- und Autoritätsstellung gegenüber den mir anvertrauten Menschen bewusst. Ich handle nachvollziehbar und ehrlich. Beziehungen gestalte ich transparent und nutze keine Abhängigkeiten aus.
4. Ich toleriere weder diskriminierendes, gewalttätiges, grenzüberschreitendes noch sexualisiertes Verhalten in Wort und Tat. Ich beziehe dagegen Stellung. Nehme ich Grenzverletzungen wahr, bin ich verpflichtet, die notwendigen und angemessenen Maßnahmen zum Schutz der Betroffenen einzuleiten.
5. Ich informiere mich über die Verfahrenswege und die Ansprechpartner*innen des Caritasverbandes Ruhr - Mitte und hole mir bei Bedarf aktiv Beratung und Unterstützung (vgl. Verfahrensanweisung).
6. Ich bin mir bewusst, dass jegliche Form von Übergriffen und Gewalt (vgl. Punkt 4) gegenüber Schutzbefohlenen disziplinarische, arbeitsrechtliche und ggf. strafrechtliche Folgen hat.

3 Grundsätze für die Arbeit

3.1 Gestaltung von Nähe und Distanz

- Mitarbeitende verpflichten sich zu einem adäquaten Verhältnis von Nähe und Distanz gegenüber den zu betreuenden Menschen und gehen keinerlei private Beziehungen ein, auch nicht nach Beendigung der Betreuung. Wenn es private Beziehungen gibt, werden sie dem nächsten Vorgesetzten gegenüber offen gemacht.
- Die Beziehungsgestaltung muss dem jeweiligen Auftrag entsprechen und stimmig sein, insbesondere dann, wenn dadurch emotionale Abhängigkeiten entstehen oder entstehen können. Die Beziehung wird regelmäßig im Team und – falls vorgesehen – in der Supervision reflektiert.
- Zur Wertschätzung der erwachsenen Betreuten ist das „Sie“ die generelle Anredeform. Ausnahmen müssen fachlich begründet sein.
- In der pädagogischen, beratenden und therapeutischen Arbeit mit Kindern und Jugendlichen oder jungen Erwachsenen geht es darum, ein dem Alter, der Person und der Situation angemessenes Verhältnis von Nähe und Distanz zu schaffen.

3.2 Umgang mit Körperkontakt

- Bei körperlichen Berührungen sind Achtsamkeit und Zurückhaltung geboten, d.h. der Wille des Gegenübers ist zu respektieren. Berührungen müssen fachlich begründet sein. Berührungen während Pflegetätigkeiten und zur Ersten Hilfe sind geboten.
- Versehentliche Berührungen oder Berührungen, die auf Grund von Missverständnissen geschehen sind, sind gegenüber dem Team transparent zu machen und zu kommunizieren.
- Gewalt in jeglicher Form (körperliche Gewalt, psychische Gewalt, Demütigung...) ist untersagt. Notwehr und Nothilfe sind erlaubt.
- Bei Angriffen durch Betreute gilt die Regel, so gut es geht, zu deeskalieren und, wenn das nicht gelingt, Hilfe zu holen (Kollegen/Kolleginnen, Polizei). Das Recht auf Notwehr bleibt bestehen. Jede Gewalttat ist meldepflichtig.
- Grenzverletzendes Verhalten unter betreuten Menschen wird von den Mitarbeitenden benannt und nicht akzeptiert. Übergriffiges Verhalten wird unterbunden und ist gegenüber der Einrichtungsleitung umgehend meldepflichtig.
- Auch in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen sind bei körperlichen Berührungen Achtsamkeit und Zurückhaltung geboten, d.h. der Wille der uns anvertrauten Minderjährigen und jungen Erwachsenen ist zu respektieren.
- Wenn von den Kindern unangemessen Nähe gesucht wird, ist es die Aufgabe der Fachkräfte, ihnen zu einem angemessenen und sicheren Umgang mit Nähe zu helfen.
- Im Pflegealltag mit Erwachsenen gibt es unterschiedliche Situationen, die Mitarbeitende mit sexuellen Bedürfnissen oder Handlungen von zu betreuenden Menschen konfrontieren. Mitarbeitende haben das Recht, sich vor Einforderungen oder Handlungen, die nicht fachpflegerisch erforderlich sind oder gegen Sitte und Anstand verstoßen, zu schützen. Auch in der Pflege regeln die zu Pflegenden die Nähe und die Mitarbeitenden die Distanz.

3.3 Sprache und Wortwahl

- Durch Sprache und Wortwahl können Menschen verletzt, beleidigt, beschämt oder gedemütigt werden. Die verbale Interaktion soll der professionellen Rolle und dem Auftrag entsprechen und der Zielgruppe angepasst sein.
- Jede Sexualisierung der Kommunikation mit betreuten Menschen ist inakzeptabel. Selbstverständlich ist die Kommunikation zwischen Mitarbeitenden entsprechend zu gestalten und muss durch Respekt sowie durch gegenseitige Beachtung der Würde sowie durch Verzicht von Machtausübung geprägt sein.
- Auch abwertendes und verletzendes Verhalten sowie Drohungen unter den betreuten Menschen werden von Mitarbeitenden benannt, nicht akzeptiert und möglichst unterbunden.
- Im Umgang mit Kindern und Jugendlichen wird achtsam mit „Babysprache“, Kosewörtern, Spitznamen u. ä. umgegangen. In der Regel werden die Namen der Kinder genannt und Sachverhalte altersgemäß erklärt. Beleidigungen und Beschimpfungen sind inakzeptabel. Jugendlich sexualisierte Sprache soll durch angemessene Sprache ersetzt werden.

3.4 Intimsphäre bei Gruppenübernachtungen von Minderjährigen

- Der Schutz der Intimsphäre ist ein hohes Gut, das es zu beachten und zu wahren gilt. Veranstaltungen bzw. Maßnahmen mit Übernachtungen von Kindern und Jugendlichen sind besondere Herausforderungen und Situationen, bei denen sich die Mitarbeitenden der damit verbundenen hohen Verantwortung bewusst sind. Diese Maßnahmen sind grundsätzlich pädagogisch sinnvoll und wünschenswert, da sie viele unterschiedliche Erfahrungsebenen ansprechen.
- Falls solche Maßnahmen durchgeführt werden, müssen die Gruppenregeln sowohl für die Teilnehmenden als auch für die Betreuenden klar benannt sein. Die Haus- und Gruppenregeln in den Übernachtungshäusern müssen respektiert und beachtet werden.

3.5 Privatsphäre in stationären Einrichtungen und Wohnungen

- In stationären Einrichtungen ist die Privatsphäre zu wahren, indem vor dem Betreten von Privaträumen der Bewohner*innen immer angeklopft und die Aufforderung zum Betreten abgewartet wird, sofern der betreute Mensch dazu in der Lage ist diese zu geben. Es dürfen Privaträume und Schränke nur aus gewichtigen Gründen gegen den Willen von Bewohner*innen betreten, bzw. geöffnet oder durchsucht werden. Diese Gründe müssen den Bewohner*innen im Vorfeld bekannt sein.
- Bei den aufsuchenden Diensten können die Mitarbeitenden mit sehr unterschiedlicher Verwahrlosung konfrontiert sein. Bei körperlicher Verwahrlosung versuchen die Mitarbeitenden eine verbale Motivierung zur Körperpflege. Wenn das nicht gelingt, werden weiterreichende Maßnahmen geprüft, z. B. das Einschalten des Pflegedienstes, des sozialpsychiatrischen Dienstes u. ä..

- Bei Wohnungsverwahrlosung versuchen die Mitarbeitenden eine verbale Motivierung zur Wohnungspflege. Wenn das nicht gelingt, werden weiterreichende Maßnahmen geprüft, z. B. die Einschaltung des sozial-psychiatrischen Dienstes.
- Offenstehende Wohnungen werden nur betreten, wenn vom Bewohner geöffnet oder gerufen wird (ansonsten Nachbarn fragen, Polizei rufen...). Falls es zu erwarten ist, dass eine Wohnung ohne Rückmeldung betreten werden muss, gehen die Mitarbeiter*innen zu zweit hinein. In bestimmten Bereichen, z. B. der ambulanten Pflege, kann dies in Rücksprache mit dem Klienten anders gehandhabt werden. Auch wenn die Mitarbeiter*innen einen Schlüssel für die Wohnung haben, klingeln sie, bevor sie eintreten.
- Nur wenn unmittelbare Gefahr für Leib und Leben oder Eigentum der Einrichtung oder Eigentum Dritter droht, ist der Schutz der Privatsphäre nachrangig. Solche Situationen sind im Nachgang meldepflichtig und werden dokumentiert.

3.6 Disziplinarische Maßnahmen

- Disziplinarische Maßnahmen in stationären und teilstationären Einrichtungen sowie im ambulanten Setting müssen so gestaltet sein, dass sie das Recht auf Respekt und Integrität der betreuten Personen unbedingt gewährleisten und keinen Raum für Willkür bieten.
- Die Maßnahmen müssen in direktem Bezug zum Fehlverhalten stehen, angemessen, verhältnismäßig, konsequent und möglichst zeitnah sein. Gegenüber den betreuten Personen müssen sie begründet werden sowie für sie und ggf. ihre Angehörigen, Vormünder oder gesetzlichen Betreuer*innen nachvollziehbar sein. Darum müssen disziplinarische Maßnahmen von der allen betreuten Personen bekannten Hausordnung, sowie Beratungs- bzw. Therapievereinbarung und anderen zugrundeliegenden Verträgen und Konzepten abgeleitet werden können und so für die Betreuten als Konsequenzen für Fehlverhalten vorhersehbar sein.

3.7 Transparenz der Termine

- Terminabsprachen mit Rat- und Hilfesuchenden werden in der Regel im Team, gegenüber dem/der Vorgesetzten und der zugeordneten Verwaltungskraft kommuniziert und im jeweiligen Datenerfassungssystem (dienstlicher Kalender) dargestellt und dokumentiert. Damit sind dienstliche festgelegte bzw. vorgesehene Termine für alle innerhalb einer Einrichtung transparent, auch die Termine, die außerhalb der üblichen Arbeits- und Öffnungszeiten liegen.

3.8 Umgang mit Geschenken

- Mitarbeitende machen keine privaten Geschenke. Institutionelle Geschenke und Spenden verwalten sie transparent und mit Umsicht. Sie versuchen, so gerecht wie möglich zu sein.
- Für die Annahme von Geschenken gibt es klare Absprachen. Grundsätzlich gilt, dass Mitarbeitende sich aus ihrer Tätigkeit keinen finanziellen oder materiellen Vorteil verschaffen dürfen. In der Regel sind Geschenke für das Team. Größere Geschenke sind für den Caritasverband und vor Annahme der Geschäftsführung (Vorstand) anzuzeigen.

3.9 Kleidung

- Wenn keine Dienstkleidung gestellt wird ist die Kleidung so gewählt sein, dass sie arbeitsplatzgerecht und aufgabenorientiert ist. Durch die Kleidung soll es zu keiner Beeinträchtigung der Tätigkeit kommen, weder in der Handlungsmöglichkeit, noch in der Beziehungsgestaltung (nicht aufreizend, mit Statements, freizeitmäßig...).
- Bei Grenzverletzungen der Kleiderwahl, sollen Mitarbeitende einander ansprechen und unterstützen.

3.10 Umgang mit Medien

- Der Umgang mit sozialen Netzwerken und digitalen Medien ist alltäglich. Daher ist ein umsichtiger, vorsichtiger Umgang mit digitalen Medien und sozialen Netzwerken unerlässlich und muss konsequent beachtet werden. Es werden hier Persönlichkeitsrechte berührt, wie z. B. das Recht auf das eigene Bild und seine Verwendung. Der Umgang mit Aufnahmen von Schutzbefohlenen per Foto und Film muss mit den Betroffenen abgestimmt und dem Betreuungsauftrag dienlich sein.
- Die Pflege privater Kontakte durch Mitarbeiter*innen über soziale Netzwerke mit gegenwärtigen oder vormaligen Schutzbefohlenen ist unzulässig, es sei denn, diese Kontakte sind Teil des abgestimmten Auftrags, z. B. im Rahmen einer Nachsorge.
- Um die Medienkompetenz der jungen Menschen zu fördern, ist ein umsichtiger Umgang mit den Medien unerlässlich.
- Die Auswahl von Filmen, Fotos, Spielen und Materialien muss im Sinne eines achtsamen Umgangs miteinander sorgsam getroffen werden. Sie hat pädagogisch sinnvoll und altersadäquat zu erfolgen.
- Von Seiten der Mitarbeitenden sollen die sozialen Medien im Dienst so genutzt werden, dass private Informationen nicht weitergegeben werden.
- Falls eine mobile Erreichbarkeit fachlich sinnvoll oder dienstlich notwendig ist, wird ein entsprechendes dienstliches Endgerät durch den Dienstgeber gestellt.
- Aufenthalte in Foren, in denen sich bekanntermaßen auch eigene Betreute aufhalten, sind zu vermeiden. Wenn das nicht möglich ist, muss der Kontakt im Team transparent gemacht werden. Das gleiche gilt für Foren mit ehemaligen Betreuten.
- Für die dienstliche Nutzung der Medien gilt die Arbeitszeit.

3.11 Bauliche Gegebenheiten, die die Privatsphäre und/oder Gesundheit beeinträchtigen

- Manchmal ist der Verhaltenskodex auf Grund baulicher Gegebenheiten gar nicht oder schwer einzuhalten. Die Mitarbeitenden machen den Träger auf diesen Umstand aufmerksam. Dieser bemüht sich, für eine entsprechende vertretbare Veränderung der baulichen Gegebenheiten zu sorgen.

3.12 Beschwerdemöglichkeiten der betreuten Personen und ihrer Angehörigen

- Die Einrichtungen sorgen dafür, dass es für Betreute ein transparentes Beschwerdesystem gibt mit folgenden Informationen:
 - über interne Ansprechpersonen und ihre Erreichbarkeit und
 - über den Beschwerdeweg.
- Darüber hinaus lädt die Einrichtung ausdrücklich ein sich zu beschweren bei:
 - deutlichem Fehlverhalten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (nicht nur bei Verletzung des Verhaltenskodex),
 - über andere, nicht verhaltensbezogene belastende Umstände und verbesserungswürdige Unzulänglichkeiten,
 - über Grenzverletzungen, die von Mitbewohner*innen ausgehen,
- Das Institutionelle Schutzkonzept und die Verfahrensanweisung des Caritasverbandes werden auf der Homepage bekannt und stets zugänglich gemacht.
- Für Kinder wird diese Information altersgerecht aufbereitet.
- Für den Fall, dass Schutzbefohlene mit einer Entscheidung über ihre Beschwerde nicht einverstanden sind oder kein Vertrauen in die Einrichtung haben, müssen sie die Möglichkeit der Beschwerde bei unabhängigen Personen bzw. Institutionen haben und über diese Möglichkeit informiert werden. Der Caritasverband benennt hierzu eine zuständige, unabhängige Person bzw. Institution.