

# SO WOLLEN WIR UNS BEGEGNEN!

*Der Verhaltenskodex der Caritas-Werkstatt*

caritas



Caritas-Werkstatt  
St. Johannesberg



# SO WOLLEN WIR UNS BEGEGNEN!

*Der Verhaltenskodex der Caritas-Werkstatt*

caritas



Caritas-Werkstatt  
St. Johannesberg

## Impressum

© 2020

Caritas-Werkstatt St. Johannesberg

Berliner Straße 93

16515 Oranienburg

[www.caritas-werkstatt.de](http://www.caritas-werkstatt.de)

Christoph Lau,  
Werkstattleiter

KONZEPTION & REDAKTION:  
Katharina Riedel

FACHLICHE BERATUNG:  
Kerstin Zimmermann

GESTALTUNG:  
Dirk Banowski

*Dieser Verhaltenskodex ist ein Ergebnis eines Abstimmungs- und Aushandlungsprozesses von Mitarbeiter\*innen aus verschiedenen Bereichen der Werkstatt.*

Alexander Plöp

Andrea Bloch

Angela Geißler

Katharina Riedel

Klemens Statt

Marcel Teichmann

Philipp Focking

René Scheil

Sabrina Hirschfeld

Sandra Missun

Sören Neubert

Sylvia Gojdár

# INHALT



## **8 VORWORT**

### **10–23 NÄHE UND DISTANZ IN BESONDERS SENSIBLEN SITUATIONEN**

Die Werkstatt als Ort der Begegnung.

Wie gestalten wir private Kontakte?

Wie wahren wir die Grenzen?

Wie gehen wir angemessen mit körperlicher  
Nähe um?

Worauf achten wir bei unserer Sprache,  
Wortwahl und Kleidung?

Wie verwenden wir die sozialen Medien?

Worauf achten wir bei Veranstaltungen mit  
Übernachtung?

Wie wahren wir die Intimsphäre?

Wie gehen wir mit Geschenken und  
Vergünstigungen um?

Wie gestalten wir die Werkstatt als  
Schutzraum?

### **24–29 ÜBERTRETUNG DES VERHALTENSKODEX**

Wie gehen wir mit einer Übertretung um?

Handlungsleitfaden

Dokumentationsbogen

## **30 INFORMATION & BERATUNG**

# VORWORT





Dieser Verhaltenskodex bietet Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Caritas-Werkstatt Handlungsleitlinien hinsichtlich des professionellen Umgangs mit den Themen Partnerschaft, Liebe und Sexualität sowie der Prävention von Grenzverletzung und sexualisierter Gewalt.

Dieser Verhaltenskodex ist verpflichtend für alle Mitarbeiter\*innen der Caritas-Werkstatt. Neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden schon vor der Anstellung über den Verhaltenskodex informiert und erkennen die Bestimmungen im Rahmen des geltenden Schutzkonzeptes an.

Der Verhaltenskodex wird ebenso allen externen Leistungserbringern und Kooperationspartnern vorgelegt, die im Kontext von Produktions- und Betreuungsanliegen zur Aufgabenerfüllung regelmäßig im Kontakt mit den uns anvertrauten Beschäftigten stehen (Therapeanbieter\*innen, Fahrdienste, Betriebe mit Außenarbeitsplätzen, Praktikant\*innen, Pflegedienste, Honorar- und Zeitarbeitskräfte usw.). Sie werden ebenfalls zur Einhaltung dieser Leitlinien verpflichtet.

# I



# NÄHE UND DISTANZ IN BESONDERS SENSIBLEN SITUATIONEN

## *Die Werkstatt als Ort der Begegnung.*

Die Werkstatt ist ein Ort der Begegnung, des Lernens und der Arbeit. Wir begrüßen Freundschaften, Partnerschaften und Beziehungen unter den Beschäftigten, solange sie die Grenzen Anderer nicht verletzen. Wir bieten Beschäftigten Unterstützung in Form von sexualpädagogischen Angeboten, Beratung und Angehörigenarbeit, um eine selbstbestimmte Sexualität im privaten und dafür geeigneten Rahmen organisieren und leben zu können.

## *Wie gestalten wir private Kontakte?*

Mitarbeitende bauen grundsätzlich keine privaten Freundschaften zu Beschäftigten auf. Bestehende Verwandtschaftsverhältnisse oder Freundschaften sind offenzulegen.

Vertiefte Beziehungen und Partnerschaften zwischen Mitarbeitenden und Beschäftigten verurteilen wir grundsätzlich nicht. Der Aufbau und die Fortführung einer solchen Beziehung können aber nicht unter dem Fortbestand des strukturellen Macht- und Abhängigkeitsverhältnisses zwischen hauptamtlichen Mitarbeitenden und Beschäftigten existieren.

Es soll keine Fortführung der professionellen Beziehung im privaten Rahmen stattfinden (z. B. private Treffen oder Urlaube). Wir erwarten, dass regelmäßige Besuche von gemeinsamen Veranstaltungen im Rahmen von gemeinsamen Interessen oder Hobbys (Sportveranstaltungen, Vereine etc.) gegenüber den Vorgesetzten im Sinne des Selbst- und Fremdschutzes aller Beteiligten offen kommuniziert werden.

Bei Veranstaltungen oder Ereignissen mit begrenzten Kapazitäten (Freitickets o. ä.) sollten regelmäßige Bevorzugungen einzelner Beschäftigter vermieden werden und allen Interessierten über ein geeignetes Verfahren (z. B. Losverfahren) die gleichen Teilnahmemöglichkeiten eröffnet werden.

Werden Beschäftigte zu Veranstaltungen oder Ausflügen begleitet, kommen diese nicht für die Verpflegung und Aufwendung der Mitarbeitenden auf. Die Mitnahme von Beschäftigten im privaten PKW im dienstlichen Kontext sollte als Dienstfahrt deklariert und hierüber transparent kommuniziert werden.

## *Wie wahren wir die Grenzen?*

Wir stellen das Recht des/der Einzelnen auf seelische und körperliche Unversehrtheit sicher. Empfundene Grenzverletzungen werden ernst genommen, respektiert und nicht abfällig kommentiert.

Wir achten darauf, dass unsere persönlichen Anschauungen nicht die sexualpädagogische Begleitung bestimmen.

Einzelgespräche, Übungseinheiten, Einzelunterricht usw. finden nur in dafür vorgesehenen und geeigneten Räumen statt. Diese sind jederzeit von außen zugänglich.

Wir gehen sorgfältig und respektvoll mit anvertrauten und persönlichen Informationen um.

Sorgen und Probleme von Mitarbeitenden haben in der professionellen Beziehungsgestaltung nur Platz, wenn sie dem pädagogischen Prozess dienlich sind. Probleme oder Konflikte auf kollegialer Ebene werden nicht vor oder unter Einbeziehung von Beschäftigten ausgetragen.

## *Wie gehen wir angemessen mit körperlicher Nähe um?*

Körperliche Nähe wie Umarmungen kann angebracht sein, wenn

- » sich Mitarbeitende damit keine eigenen Bedürfnisse nach körperlicher Nähe erfüllen,
- » die körperliche Nähe den Bedürfnissen der/des Beschäftigten jederzeit entspricht und diese nicht in einem sexuellen Kontext stehen,
- » die Gruppe nicht unangemessen berührt oder irritiert wird und
- » Mitarbeitende dabei auch in Vorbildfunktion auf eigene Grenzen achten.

Mitarbeitende zeigen bei diesen Einschätzungen eine sensible Wahrnehmung und setzen Beschäftigte nicht unter Druck oder manipulieren diese.

Maßnahmen zum Selbst- und Fremdschutz unterliegen einer anderen Beurteilung und gehen jederzeit vor. Hierbei kann es zu physischen Grenzüberschreitungen kommen, welche dem Zweck nach notwendig und begründet sind.

Arbeiten, Lehrunterweisungen sowie therapeutische und begleitende Angebote werden so gestaltet, dass den Beschäftigten keine Angst gemacht wird und sie die reale Möglichkeit haben, sich Berührungen zu entziehen.

## *Worauf achten wir bei unserer Sprache, Wortwahl und Kleidung?*

Respekt und Wertschätzung drücken sich in Sprache aus. Wir pflegen einen wertschätzenden Umgangston miteinander und verwenden in keiner Form von Interaktion und Kommunikation eine sexualisierte Sprache oder Gestik. Das umfasst auch das Unterlassen sexistischer Witze, sexuell getönter Kosennamen, abfälliger Bemerkungen oder Bloßstellungen. Wir dulden dies auch nicht unter den Beschäftigten und sprechen solche Situationen aktiv an.

Bei uns ist ein kollektives „Du“ auf allen Ebenen im Verlauf der Werkstattgeschichte gewachsen und vorherrschend. Niemand soll ungefragt geduzt werden, unabhängig von Alter, Geschlecht und Behinderung. Neuen Mitarbeiter\*innen und Beschäftigten soll das „Du“ respektvoll und wertschätzend angeboten und die Erlaubnis zum „Duzen“ beim Gegenüber aktiv eingeholt werden. Persönliche Grenzziehungen und Wünsche von Mitarbeitenden und Beschäftigten nach einer Anredeform mit „Sie“ werden selbstverständlich akzeptiert und individuell geregelt.

Wir achten darauf, dass während der Arbeitszeit keine Kleidung getragen wird, die zur Sexualisierung der Atmosphäre beiträgt. Kleidung, die den Blick auf Brust oder Genitalien ermöglicht, Unterwäsche absichtlich betont oder bauchfrei ist, ist zu vermeiden.



## *Wie verwenden wir die sozialen Medien?*

Digitale Medien sind heute ein selbstverständlicher Bestandteil unserer Gesellschaft. Der leichtfertige Umgang mit sozialen Netzwerken und digitalen Medien kann dabei ebenfalls zu Grenzverletzungen führen. Die Wahrung der Privat- und Intimsphäre sind deshalb hierbei von großer Bedeutung. Das heißt für uns:

- » Wir achten bei der Veröffentlichung von Fotos, Ton- oder Videomaterial z. B. auf der Homepage auf das allgemeine Persönlichkeitsrecht und das Recht am eigenen Bild. Bei jedem/r dort abgebildeten Beschäftigten wird nach dem vorgegebenen Verfahren die Erlaubnis zur Veröffentlichung eingeholt. Anvertraute dürfen weder in unbekleidetem Zustand (z. B. während des Duschens oder Umziehens) noch in anzüglichen Posen fotografiert und gefilmt werden.
- » Zur Erstellung von Bildmaterial werden vorrangig einrichtungsinterne Geräte eingesetzt. Bei der Nutzung privater Geräte werden die Daten so zeitnah wie möglich in das Bildarchiv weitergeleitet und anschließend auf dem Privatgerät und zugehörigen Clouds gelöscht. Bildaufnahmen zur Erstellung von Praktikumsdokumentationen, Facharbeiten etc. werden nur in Absprache mit hauptamtlichen Personen, vorzugsweise mit einrichtungsinternen Geräten und in anonymisierter Form angefertigt (z. B. ausschließlich Abbildung von Händen der Beschäftigten).

Die Beschäftigten werden im Rahmen von pädagogischen Fortbildungen, aber auch im Werkstattalltag, angemessen für die Risiken von sozialen Netzwerken und digitalen Medien sensibilisiert und in Hinblick auf einen adäquaten Umgang beraten.

Wir untersagen die Verbreitung gewalttätiger, pornografischer und diskriminierender Inhalte.

Es werden grundsätzlich keine privaten Telefonnummern oder E-Mail-Adressen an die Beschäftigten herausgegeben. Außerdem pflegen wir keine Kontakte über soziale Netzwerke (z. B. über Facebook) mit Beschäftigten und grenzen uns von medialen Kontakt- bzw. Freundschaftsanfragen ab, bei denen ein „Following“ eingerichtet werden kann. Diese Absage ist den Beschäftigten wertschätzend zu vermitteln und zu begründen. Ausnahmen dieser Regelungen müssen stets pädagogisch und dienstlich begründet sein. Die digitale Kommunikation zwischen Beschäftigten und Mitarbeiter\*innen ist nur zu Dienstzwecken und mit dem Diensthandy erlaubt.

## *Worauf achten wir bei Veranstaltungen mit Übernachtung?*

Fahrten und Veranstaltungen mit Übernachtungen, an denen Männer und Frauen teilnehmen, werden grundsätzlich von einem gemischtgeschlechtlichen Team von Mitarbeitenden begleitet. Ausnahmen müssen durch Vorgesetzte bewilligt werden.

Bei Übernachtungen im Rahmen von Gruppenausflügen oder Veranstaltungen übernachten Beschäftigte und Mitarbeitende grundsätzlich in getrennten Räumen. Ausnahmen z. B. aufgrund von räumlichen Gegebenheiten oder gesundheitlichen Besonderheiten bedürfen der Zustimmung der Vorgesetzten.

Unsere Beschäftigten übernachten nicht in den Privatwohnungen von Mitarbeitenden oder umgekehrt.

## *Wie wahren wir die Intimsphäre?*

Die Intimsphäre einer jeden Person ist immer zu achten. Insofern eine geschlechtsspezifische Trennung der Sanitär- und Umkleieräume vorhanden ist, ist diese einzuhalten. Die Türen von Umkleieräumen sind stets geschlossen zu halten. Wir weisen auch unsere Beschäftigten auf die Einhaltung dieser Regel hin, um Grenzverletzungen wechselseitig zu vermeiden.

Beschäftigte und Mitarbeitende duschen getrennt. Ist eine räumliche Lösung zwischen Personal- und Beschäftigtensanitärräumen nicht gegeben, sollte die Trennung über eine zeitliche Staffelung erfolgen.

Insbesondere bei Pflegehandlungen gehen wir sensibel und respektvoll mit unseren Beschäftigten um. Das bedeutet für uns:

- » Die individuellen Grenzen und Wünsche der zu Pflegenden werden stets berücksichtigt. Es werden keine Zwangshandlungen vorgenommen. Wenn Beschäftigte von Mitarbeitenden nicht gepflegt werden möchten (z. B. im Fall von geschlechtsübergreifender Pflege), wird nach alternativen Möglichkeiten auf kollegialer Ebene gesucht.
- » Die zu Pflegenden erhalten regelmäßig die Möglichkeit, ihre Zufriedenheit zu den an ihnen vorgenommenen Pflegeleistungen zu thematisieren bzw. zum Ausdruck zu bringen. Diese Befragung erfolgt durch eine dritte neutrale Person, die nicht regelmäßig mit der Pflege der/des Betroffenen vertraut ist. Während der Pflegehandlung wird offen mit dem/der Beschäftigten über die einzeln vorgenommenen Schritte kommuniziert.

- » Vor dem Betreten von Pflegebädern und Sanitärräumen wird grundsätzlich angeklopft. Türen sind während einer Pflegehandlung grundsätzlich geschlossen zu halten.
- » Praktikanten und Bundesfreiwilligenbedienstete dürfen Pflegehandlungen nur unter fachlicher Anleitung vornehmen. Praktikanten sollten über einen längeren Zeitraum in der Werkstatt und dem betreffenden Beschäftigten ausreichend bekannt sein. Beschäftigte, die Pflege- und Unterstützungsleistung bei anderen Beschäftigten vornehmen, sollten eine entsprechende Qualifizierung aus dem Tätigkeitsfeld eines Pflegehelfers erhalten.
- » Insbesondere im Rahmen von Pflegehandlungen kann es unbeabsichtigt zu Grenzüberschreitungen kommen. In diesem Fall sollten diese offen mit dem/der betroffenen Beschäftigten thematisiert und bei eventuell entstandenen Unannehmlichkeiten um Verzeihung gebeten werden. Bei Bedarf kann der Vorfall auf kollegialer Ebene beraten und gemeinsam nach Wegen gesucht werden, um eine Wiederholung dieser Grenzüberschreitung zu vermeiden.
- » Bei der Ausübung von Pflegeleistungen gilt in Umfang und Form der Grundsatz: So viel wie nötig, so wenig wie möglich.

## *Wie gehen wir mit Geschenken und Vergünstigungen um?*

Die Entgegennahme von Geschenken von Beschäftigten ist grundsätzlich verboten. Die Tätigkeit in der Caritas-Werkstatt ist eine Erfüllung der Arbeitspflicht, für welche die Mitarbeitenden Bezüge, Lohn und Anerkennung als Gegenleistung erhalten. Es darf zu keinem Zeitpunkt der Eindruck entstehen, dass die Erfüllung dieser Dienstleistungen in irgendeiner Weise von Gegenleistungen seitens der Beschäftigten oder ihrer Angehörigen abhängig ist. Diese Regelung dient dem Interesse der Gleichbehandlung aller Beschäftigten und stellt den Schutz vor Ausnutzung der Abhängigkeitsverhältnisse sicher.

Unter Geschenken sind Vermögensvorteile jeder Art zu verstehen, soweit es sich nicht um geringwertige Aufmerksamkeiten handelt. Geringwertige Aufmerksamkeiten sind keine Geldbeträge, sondern Dinge wie z. B. Blumen, Süßigkeiten in geringen Mengen und von bescheidenem Wert. Diese sollten einen zu erwartenden monatlichen Gesamtbetrag von 10 Euro nicht überschreiten.

Geldgeschäfte zwischen Mitarbeitenden und Beschäftigten (Geld leihen, Geschenk machen, Tauschgeschäfte), die in keinem Zusammenhang mit der Aufgabe der Mitarbeitenden stehen, sind ebenso nicht erlaubt. Auch hier gelten die benannten Grenzen der Geringwertigkeit. Hat ein Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin den Wunsch, eine private Spende an Beschäftigte zu machen, sollte diese öffentlich und in geeigneter Weise allen Beschäftigten offeriert werden.

## *Wie gestalten wir die Werkstatt als Schutzraum?*

Die Caritas-Werkstatt ist ein offener Ort der Begegnung und Teil des Sozialraums. Gäste und Besucher sind jederzeit willkommen. Zeitgleich verstehen wir die Werkstatt auch als sensiblen Schutzraum für unsere Beschäftigten. Betriebsfremde Personen werden auf dem Gelände der Caritas-Werkstatt von uns begrüßt und aktiv angesprochen. Insofern ein Empfangsbereich am jeweiligen Standort vorhanden ist, haben sich betriebsfremde Personen dort an- und abzumelden. Externe Dienstleister\*innen (wie Therapeut\*innen, Pflegedienstmitarbeiter\*innen, Fahrer\*innen etc.) weisen sich durch Namens- bzw. Besucherschilder aus oder sind durch eindeutige Dienstbekleidung ihrem Dienstgeber und ihrem Auftrag zuzuordnen.

Bei Raum- und Geländegestaltungen ist der Anspruch, die Werkstatt zu einem sicheren Ort für alle zu machen, jederzeit zu berücksichtigen. Wenn Mitarbeitende Risiken in den Werkstattträumlichkeiten oder auf den Grundstücken der Standorte feststellen, die für sexualisierte Gewalt ausgenutzt werden könnten, machen sie ihre Vorgesetzten bzw. die jeweilige Standortleitung in geeigneter Form darauf aufmerksam.

# II





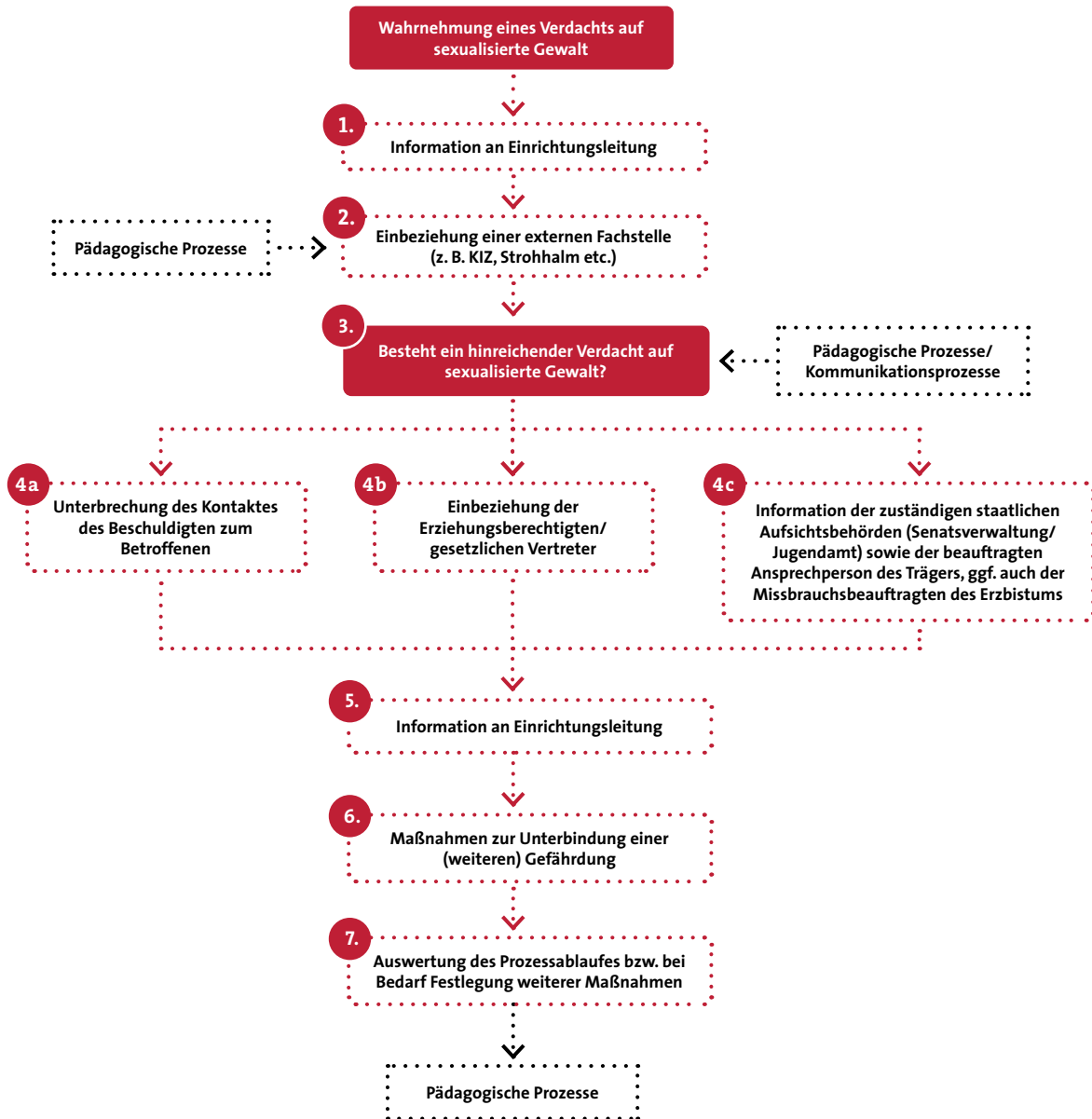
# ÜBERTRETUNG DES VERHALTENSKODEX

## *Wie gehen wir mit einer Übertretung um?*

Der Verhaltenskodex dient grundsätzlich als Instrument zur regelmäßigen Reflexion des eigenen Verhaltens und der Wirkung des eigenen Handelns. Hierüber soll eine Sensibilität und Aufmerksamkeit geschaffen und der Schutz vor sexualisierter Gewalt zum integralen Bestandteil unserer Arbeit in der Werkstatt werden.

Im Werkstattalltag kann es dennoch zu einer Übertretung des Verhaltenskodex aus Versehen oder aus einer Notwendigkeit heraus kommen. Zur Klärung und ggf. zur Aufarbeitung bedarf es Transparenz. Verantwortlich ist dafür zunächst die Person, die eine Regel übertreten hat. Aber auch Personen, die eine Übertretung des Verhaltenskodex bei anderen wahrnehmen, haben die Verantwortung, zu handeln und die Beobachtung zu kommunizieren. Wiederholte oder schwerwiegende Verstöße gegen den Verhaltenskodex werden an die Vorgesetzten kommuniziert.

## Flußdiagramm Handlungsleitfaden



## Dokumentationsbogen



**CFJ-QM-System QuO**  
**Vorgehen bei Verdacht auf sexualisierte Gewalt: Dokumentationsbogen Seite 1 von 2**

Bitte füllen Sie den Bogen aus und dokumentieren Sie Ihre Wahrnehmungen/ Anhaltspunkte mit Datum. Sie dienen als Grundlage zur Bewertung des Verdachts und der daraus resultierenden Maßnahmenplanung.

Vom Mitarbeiter bzw. angesprochenen Vorgesetzten oder Verantwortlichen auszufüllen und weiterzuleiten (ggf. mit Anlagen):

Persönliche Daten des/ der Betroffenen:	
Name der verdächtigten Person(en):	
Welche Beobachtungen wann und wie mitgeteilt? (Möglichst genauer Wortlaut und Kontext der Information)	Datum/ Uhrzeit: Beschreibung:
Wer hat bisher Kenntnis über den oben beschriebenen Verdacht und wurde mit welchem Ergebnis einbezogen?	
Meldung/ Information	Datum:
Vorgesetzter/ Verantwortlicher	Name:
Meldung/ Information Geschäftsführung	Datum:
Beratung durch Fachstelle	Datum/ Stelle/ Name/ Kontaktdaten/ Ergebnis:
Was wurde zum Schutz des/ der Betroffenen unternommen?	
Einbeziehung der Erziehungsberechtigten/ gesetzlichen Vertreter	

Erstellt 06.10.2014  
P. Wellens

Freigegeben 07.10.2014  
R. Zezulka

Dokument-Nr.: CFJ-PP-PUG-AH02-1014  
Version: 01



**CFJ-QM-System QuO**  
**Vorgehen bei Verdacht auf sexualisierte Gewalt: Dokumentationsbogen Seite 2 von 2**

Information der zuständigen staatlichen Aufsichtsbehörden/ der internen Ansprechperson/ Ggf. Missbrauchsbeauftragten	Datum/ Stelle/ Name/ Kontaktdaten/ Ergebnis:  Datum:  Datum:
Information der Strafverfolgungsbehörden	Datum/ Stelle/ Name/ Kontaktdaten/ Ergebnis:
Maßnahmeplanung:	
Auswertung:	Verdacht erhärtet?
Rückinformationen an die beteiligten Personen/ Organisationen	
Fallabschluss am:	

Erstellt 06.10.2014  
 P. Wellens

Freigegeben 07.10.2014  
 R. Zezulka

Dokument-Nr. CFJ-PP-PUG-AH02-1014  
 Version: 01

## *Information & Beratung*

### **Beauftragter zur Prävention von sexualisierter Gewalt**

**Burkhard Roß**

Tel.: 030 204 548 3-27

E-Mail: burkhard.rooss@erzbistumberlin.de

Ahornallee 33, 14050 Berlin

### **Beauftragte für Verdachtsfälle sexuellen Missbrauchs an Minderjährigen und erwachsenen Schutzbefohlenen durch Kleriker, Ordensangehörige oder andere Mitarbeite- rinnen und Mitarbeiter im kirchlichen Dienst**

**Sigrid Richter-Unger**

Tel.: 030 84 10 74 71

Mob.: 0176 306 134 23

E-Mail: Richter-Unger@kirchliche-aufarbeitung.de

Erzbischöfliches Ordinariat

Niederwallstraße 8–9, 10117 Berlin

### **Präventionsbeauftragte des Caritasverbandes für das Erzbistum Berlin e.V.**

**Kerstin Zimmermann**

Tel.: 030 666 33-11 36

Mob.: 0162 243 76 95

E-Mail: k.zimmermann@caritas-berlin.de

Residenzstraße 90, 13409 Berlin



Berliner Straße 93  
16515 Oranienburg

Fon 03301.52 39-0  
Fax 03301.52 39-11

[www.caritas-werkstatt.de](http://www.caritas-werkstatt.de)  
[info@caritas-werkstatt.de](mailto:info@caritas-werkstatt.de)



ALLES, AUSSER GEWÖHNLICH.



**faktor** **C**  
EIN UNTERNEHMEN DER CARITAS-WERKSTATT

**campus** **Q**

*Cantina*  
GUTES ESSEN