



Verhaltensrichtlinie

zur Prävention vor sexualisierter Gewalt (PsG) in der Kinder- und Jugendarbeit

- ✓ **Keine Einzeltrainingsmaßnahmen ohne Kontroll- und Zugangsmöglichkeit für Dritte:** Bei geplanten Einzeltrainingsmaßnahmen wird möglichst immer das „Sechs-Augen Prinzip“ und/oder das „Prinzip der offenen Tür“ eingehalten. D.h. wenn ein Einzeltraining für erforderlich gehalten wird, muss ein(e) weitere(r) Mitarbeiter/in bzw. ein weiteres Kind anwesend sein. Ist dies nicht möglich, sind alle Türen bis zur Eingangstür offen zu lassen.
- ✓ **Keine Privatgeschenke an Kinder:** Auch bei besonderen Erfolgen von einzelnen Kindern bzw. Jugendlichen werden durch Mitarbeiter/innen keine Vergünstigungen gewährt oder Geschenke gemacht, die nicht mit mindestens einem weiteren Mitarbeiter bzw. einer weiteren Mitarbeiterin abgesprochen sind.
- ✓ **Kinder werden nicht in den Privatbereich mitgenommen:** Kinder und Jugendliche werden nicht in den Privatbereich des Mitarbeiters bzw. der Mitarbeiterin (Wohnung, Haus, Garten, Boot, Hütte usw.) mitgenommen, ohne dass nicht mindestens ein/e weitere/r Mitarbeiter/in anwesend ist. Übernachtungen von Kindern und Jugendlichen im Privatbereich eines Mitarbeiters bzw. einer Mitarbeiterin sind in jedem Fall ausgeschlossen.
- ✓ **Kein Duschen bzw. Übernachten mit Kindern:** Mitarbeiter/innen duschen nicht gemeinsam mit Kindern und Jugendlichen. Sie übernachten auch nicht in Zimmern gemeinsam mit Kindern und Jugendlichen. Die Umkleidekabinen dürfen erst nach Anklopfen/Rückmeldung betreten werden.
- ✓ **Keine Geheimnisse mit Kindern und Jugendlichen:** Mitarbeiter/innen teilen mit Kindern und Jugendlichen keine Geheimnisse. Alle Absprachen, die ein(e) Mitarbeiter/in mit einem Kind bzw. Jugendlichen trifft, können öffentlich gemacht werden.
- ✓ **Keine körperlichen Kontakte gegen den Willen von Kindern und Jugendlichen:** Körperliche Kontakte zu Kindern und Jugendlichen (Techniktraining, Kontrolle, Ermunterung, Trost oder Gratulation) müssen von diesen gewollt sein und dürfen das pädagogisch sinnvolle Maß nicht überschreiten.
- ✓ **Transparenz im Handeln:** Wird von einer der o.a. Punkte aus guten Gründen abgewichen, ist dies mit mindestens einem weiteren Mitarbeiter bzw. einer weiteren Mitarbeiterin abzusprechen. Dabei sind die Gründe kritisch zu diskutieren. Erforderlich ist das beidseitige Einvernehmen über das sinnvolle und nötige Abweichen von der vereinbarten Verhaltensrichtlinie.

DURCH MEINE UNTERSCHRIFT VERPFLICHTE ICH MICH ZUR EINHALTUNG DIESER VERHALTENSRICHTLINIE.

Ort, Datum

Unterschrift

Name, Vorname des Mitarbeiters/der Mitarbeiterin