



## 4.3 Verhaltenskodex

Alle Mitglieder der DPSG bekennen sich zu den Idealen der Pfadfinder\*innenbewegung. Hierzu gehören die Prinzipien der Weltpfadfinder\*innenbewegung, das Pfadfinder\*innengesetz und die Handlungsfelder der DPSG<sup>2</sup>. Aus dem Pfadfinder\*innengesetz geht das Leitbild der DPSG gegen sexualisierte Gewalt hervor<sup>3</sup> (siehe Anlage V).

Darüber hinaus gilt für alle Personen, die auf Diözesanebene tätig sind, für diese Tätigkeit ein Verhaltenskodex. Dieser gliedert sich in acht Bereiche, gibt konkrete Orientierung und bietet den Rahmen zur Reflexion des eigenen und gemeinsamen Handelns. Der Verhaltenskodex wird gem. §6 Prävo mit allen Ehrenamtlichen, Helfenden und dem Stammesvorstand bei Tätigkeitsbeginn besprochen und von ihnen unterschrieben.

Informationen zum Ablauf der Überprüfung und entsprechende Zuständigkeiten finden sich in Kapitel 4.4: „Prüfung der erforderlichen Unterlagen.“

## Verhaltenskodex:

### Als Pfadfinder\*in...

#### Gestaltung von Nähe und Distanz

- ...respektiere und wahre ich die individuellen Grenzen anderer und kommentiere diese nicht abfällig.
- ...pflege ich mit Kindern und Jugendlichen keine Geheimnisse, die mich einschließen und nutze das mir gegebene Vertrauen nicht aus. Ich mache es transparent, wenn ich aus guten Gründen von dieser Regel abweiche und bespreche dies ggf. mit meiner Leitendenrunde.
- ...halte ich mich mit Kindern und Jugendlichen ausschließlich in den dafür vorgesehenen Räumlichkeiten auf und achte darauf, dass niemand eingeschlossen wird, beziehungsweise sich einschließt.
- ...befinde ich mich in keiner Situation (ohne Rücksprache mit anderen Leiter\*innen) alleine mit nur einem Kind oder einem Jugendlichen. Ich suche nicht aktiv räumliche Nähe in Situationen, in denen ich allein mit Kindern und Jugendlichen

---

<sup>2</sup> Bundesleitung der Deutschen Pfadfinderschaft St. Georg (Hrsg.) (2024): Ordnung der Deutschen Pfadfinderschaft St. Georg. URL <<[https://dpsg.de/sites/default/files/2023-06/20230423\\_ordnung\\_neu-digital.pdf](https://dpsg.de/sites/default/files/2023-06/20230423_ordnung_neu-digital.pdf) [zuletzt abgerufen 30.07.2024].

<sup>3</sup> Bundesleitung der Deutschen Pfadfinderschaft St. Georg (Hrsg.) (2019): Arbeitshilfe. Aktiv gegen sexualisierte Gewalt. Prävention und Intervention in der DPSG. URL: <<[https://dpsg.de/sites/default/files/2021-05/ah\\_aktiv\\_gegen\\_sexualisierte\\_gewalt\\_web.pdf](https://dpsg.de/sites/default/files/2021-05/ah_aktiv_gegen_sexualisierte_gewalt_web.pdf) >> [zuletzt abgerufen 30.07.2024].



in einem Raum bin. Ich bin mir über das Potential für Machtmissbrauch in diesen Situationen bewusst.

- ...führe ich zu Kindern und Jugendlichen keine exklusiven Vertrauensverhältnisse oder herausgehobene Freund\*innenschaften. Als exklusives Vertrauensverhältnis gilt, wenn sich ein\*e Leiter\*in regelmäßig privat außerhalb von jeglichen Pfadfinder\*innenaktionen mit Kindern und Jugendlichen seiner\*ihrer Gruppe trifft. Eigene und beobachtete Rollenschwierigkeiten und -konflikte (z.B. bei familiären Verbindungen, Nachbarskinder) spreche ich an. Bei solchen Rollenschwierigkeiten sollte vermieden werden, dass der\*die betroffene Leiter\*in die Gruppe des Kindes oder Jugendlichen leitet.
- ...mit Kindern und Jugendlichen, die unangemessen viel persönliche Nähe zu mir suchen, thematisiere ich dies und bitte um Distanz.
- ...leite ich als Jungleiter\*in keine Jugendstufe. Zu den Kinderstufen sollten mindestens 5 Jahre Altersabstand liegen.
- ...thematisiere ich Grenzverletzungen und übergehe sie nicht.
- ...bin ich mir der besonderen Dynamik zwischen Haupt- und Ehrenamtlichen, älteren und jüngeren Helfenden sowie unterschiedlichen Machtpositionen aufgrund der Ausübung eines Amtes bewusst. Ich achte darauf, dass diese Dynamik nicht zu einem Ungleichgewicht führt und thematisiere dies, wenn nötig.

### Sprache und Wortwahl

- ...achte ich auf eine altersgerechte und geschlechtssensible Sprache und Wortwahl.
- ...verzichte ich auf eine grenzverletzende, beispielsweise sexualisierte, sexistische, rassistische oder diskriminierende Sprache.
- ...schreite ich bei sprachlichen Grenzverletzungen ein und beziehe Position.
- ...spreche ich Personen grundsätzlich mit Vornamen an. Spitznamen verwende ich nur mit Zustimmung der betroffenen Person.
- ...pflege ich eine wertschätzende Feedbackkultur (siehe Anlage VI Kommunikationskodex).
- ...weise ich andere Menschen, wie in unserem Kommunikationskodex (Anlage VI) beschrieben, respektvoll und konstruktiv auf Fehlverhalten hin und gehe angemessen damit um, wenn ich auf eigenes Fehlverhalten hingewiesen werde.

### Umgang mit und Nutzung von Medien und sozialen Netzwerken

- ...veröffentliche ich nur Bilder, wenn die abgebildeten Personen und, wenn nötig, die Personensorgeberechtigten ihr Einverständnis dazu gegeben haben, wenn dies rechtlich erforderlich ist.
- ...halte ich mich an die gesetzlichen Bestimmungen und Empfehlungen bei der Herstellung und Nutzung von Filmen, Videos und Fotos (z.B. Altersfreigabe, Recht am Bild, Urheberrecht).
- ...halte ich mich an die gültigen Datenschutzbestimmungen.



- ...achte ich bei Kommentaren auf selbst betriebenen Seiten sozialer Netzwerke auf eine respektvolle Ausdrucksweise und lösche gegebenenfalls Kommentare.
- ...nehme ich Bilder, auf denen einzelne Personen deutlich erkennbar im Vordergrund stehen, nur auf bzw. behalte die Aufnahmen nur, wenn die abgebildeten Personen in der konkreten Situation damit einverstanden sind.
- ...folge ich und folgen mir Gruppenkinder und Jugendliche nicht mit meinem privaten Account. Ausnahme ist, wenn ich vor meiner Leitungstätigkeit gemeinsam mit der Person in einer Stufe oder in privatem Kontakt war. Privatkontakt über WhatsApp etc. wird nur für pfadfinderische Zwecke benutzt (zum Beispiel „Kommst du heute zur Gruppenstunde?“ oder „Denk an deine Anmeldung.“).

### Angemessenheit von Körperkontakten

- ...gehe ich sensibel mit Körperkontakt um und setze ihn, außerhalb von pädagogisch und gesellschaftlich zulässigen Spielen bzw. Methoden, nur zur Dauer und zum Zweck von Hilfestellungen, erste Hilfe und Trost ein.
- ...achte ich bei Spielen und Methoden auf einen angemessenen Körperkontakt, habe ich bei der Auswahl die Gruppe im Blick und thematisiere vor der Durchführung ggf. die Wahrung persönlicher Grenzen.
- ...umarme ich Kinder und Jugendliche (z.B. zur Begrüßung und Verabschiedung) nur dann, wenn die Initiative von den Kindern und Jugendlichen ausgeht.
- ... weise ich Kinder und Jugendliche, die unangemessen viel Körperkontakt zu mir suchen, freundlich auf eine angemessene Distanz hin und fordere diese ein.

### Beachtung der Intimsphäre

- ...wahre ich die Intimsphäre anderer Personen.
- ...leiste ich Hilfestellungen, die die Intimsphäre berühren (z.B. beim Ankleiden, Duschen oder dem Gang auf die Toilette) nur mit Einverständnis der Kinder und Jugendlichen und kläre dies, wenn möglich, vorher mit den Personensorgeberechtigten ab.
- ...ziehe ich mich nicht vor Kindern und Jugendlichen um, dusche unbekleidet separat und gehe separat auf die Toilette. Ich vermeide Toiletten, die keine Separierung zulassen, z.B. Urinale.

### Zulässigkeit von Geschenken und Belohnungen

- ...achte ich darauf, dass Geschenke oder Belohnungen transparent vergeben werden, abgelehnt werden können und nicht an Gegenleistungen geknüpft sind.



- ...achte ich darauf, dass sich Geschenke oder Belohnungen in einem angemessenen und eher niedrigen finanziellen Rahmen befinden.
- ...pflege ich im Allgemeinen einen zurückhaltenden Umgang mit Geschenken und Belohnungen.
- ...vergebe ich keine Belohnungen und Geschenke mit dem Ziel einer Gegenleistung für die Leitenden.

### Disziplinarmaßnahmen

- ...fördere ich eine fehlerfreundliche Kultur, in der sich Menschen entwickeln können und mit Fehlern konstruktiv umgegangen wird.
- ...begegne ich Kindern und Jugendlichen auf Augenhöhe und ermahne in sachlichem Tonfall.
- ...achte ich bei Disziplinarmaßnahmen darauf, dass sie pädagogisch sinnvoll, dem Fehlverhalten angemessen, dem Alter entsprechend, transparent und fair sind.

### Verhalten bei Gruppenstunden, auf Ausflügen, Tagesaktionen, Lagern und Fahrten

- ...achte ich auf eine geschlechtssensible Denkweise, z.B. bei der Gruppeneinteilung oder bei der Auswahl und Bezeichnung sanitärer Anlagen, um niemanden aufgrund von Geschlechtsidentität zu diskriminieren. Hierfür mache ich mir bewusst, dass es mehr Geschlechter als nur Mann und Frau gibt.
- ...achte ich darauf, dass Leitende und Teilnehmende nur aus pädagogisch notwendigen Gründen<sup>4</sup>, mit eigenem Einverständnis und nach Rücksprache der Personensorgeberechtigten gemeinsam in einem Zelt bzw. Raum schlafen.
- ...achte ich darauf, dass Teilnehmende, für deren Personensorge ich mit verantwortlich bin unterschiedlichen Alters und Geschlechtsidentitäten entsprechend ihren eigenen Bedürfnissen mit eigenem Einverständnis und Information der Personensorgeberechtigten gemeinsam oder getrennt in einem Zelt bzw. Raum schlafen.
- ...achte ich darauf, dass sich das Team der Betreuungspersonen gemischtgeschlechtlich zusammensetzt.
- ...mache ich es transparent, wenn ich aus guten Gründen von einer Regel abweiche. Ein solcher Grund können zum Beispiel Notfallsituationen bei Verletzungen oder Betreuungsnotstand auf einem Lager sein.

---

<sup>4</sup> z.B. wenn zwei Leitende im Zelt der Biber übernachten, die nachts eine direkte Ansprechperson benötigen oder für Menschen mit Behinderung, die auch während der Nacht begleitet werden; Hikes bei denen keine andere Übernachtungsmöglichkeit gegeben ist



### Umgang mit Alkohol

- ... setze ich das Jugendschutzgesetz durch.
- ... halte ich mich an etwaige Konsumverbote auf Lagern.
- ... animiere ich niemanden zum Alkoholkonsum und unterbinde entsprechendes Verhalten umgehend.
- ... glorifiziere ich Alkoholkonsum nicht und unterbinde entsprechendes Verhalten umgehend.
- ... bin ich mir darüber bewusst, dass Alkoholkonsum sexualisierte Gewalt begünstigt.
- ... bin ich mir darüber im Klaren, dass Alkoholkonsum zu einer Verletzung der Aufsichtspflicht führen kann.
- ... achte ich auf einen verantwortungsvollen Konsum von Alkohol.

### Einhaltung des Kodex

- ... spreche ich mich mit anderen Leiter\*innen ab, wenn ich in einer Situation bezüglich des Kodex unsicher bin.
- ... weise ich Leiter\*innen, die sich nicht an diesen Kodex halten, in angemessener Weise (Kommunikationskodex beachten) darauf hin oder melde es an einer geeigneten Stelle.
- ... lasse ich mich nicht davon abschrecken zu intervenieren, weil die falsch handelnde Person eine Machtposition (z.B. Vorstand, Materialwart, Kassenwart, Geschäftsführung, ...) innehat. Es darf keine Rücksicht darauf genommen werden, dass im Fall eines Ausschlusses jemand anderes die Arbeit dieser Person übernehmen muss.
- ... wäge ich Leiter\*innenmangel nicht gegen Prävention ab und verzichte nicht auf vermeintlich „unbequeme“ Präventionsmaßnahmen, um neue Leiter\*innen nicht „abzuschrecken“ (wie zum Beispiel Präventionsschulungen, Vorstellungsgespräch beim Vorstand oder die Einsicht eines eFz).

Vor- und Nachname

Geburtsdatum

Ich habe den Verhaltenskodex vollständig gelesen, verstanden und halte mich an diesen.

Ort, Datum

\_\_\_\_\_  
Unterschrift