



Kinderschutz hat einen Namen

# Verhaltenskodex

## Code of Conduct

Betriebsvereinbarung nach §97, Abs. 1, Zi.1 ArbVG

am 20.05.2024 in Wien

---

Georg Hauer, DSA, MSc  
Betriebsratsvorsitzender

---

Magª Hedwig Wölfel  
Geschäftsführung

## Präambel

Der Verhaltenskodex legt die grundlegenden ethischen Prinzipien fest sowie die konkreten Verhaltensregeln, die das Handeln von Vorstandsmitgliedern sowie allen Mitarbeiter\*innen im beruflichen Alltag bestimmen sollen. Der Kodex legt das ethische und gesetzlich korrekte Verhalten der genannten Personen fest. Der Verhaltenskodex ist Teil der möwe-Kinderschutzrichtlinie. Soweit Verhaltensregeln für einzelne Organisationseinheiten oder Personengruppen in gesonderten Richtlinien festgelegt sind, gelten diese Verhaltensregeln uneingeschränkt neben diesem Verhaltenskodex.

Neben und unabhängig von diesem Verhaltenskodex gelten für alle Arbeitsbereiche die jeweils anwendbaren Gesetze, insbesondere das Bundes-Kinder- und Jugendhilfegesetz<sup>1</sup> sowie dessen Länderausführungen. Ausnahmen von den Verhaltensgrundsätzen und Verhaltensregeln müssen konkret und ethisch sowie gesetzlich begründet sein, zeitnahe mit der jeweilig vorgesetzten Person besprochen und dokumentiert werden.

Der Verhaltenskodex wurde partizipativ u. a. mit möwe-Mitarbeiter\*innen im Rahmen der möwe-Gesamtklausur 2018 (Evaluierung 2023/2024) sowie in Abstimmung mit den Kinderschutzbeauftragten, dem Betriebsrat, dem Leiter\*innenteam und dem Vorstand erarbeitet.

Anmerkung: Der im Verhaltenskodex angeführte Begriff Kind/Kinder meint entsprechend der UN-Kinderrechtskonvention alle Menschen unter 18 Jahren, also auch Jugendliche.

## Gültigkeit und Verantwortung

Der Verhaltenskodex gilt für **alle für die möwe tätigen Personen** im Rahmen einer **Betriebsvereinbarung**.

Ebenso gilt der Verhaltenskodex für Vorstandsmitglieder, externe Honorarkräfte, Praktikant\*innen und Zivildienstler, die den Kodex im Rahmen ihrer möwe-Tätigkeiten mittels Selbstverpflichtungserklärung bestätigen.

Der Verhaltenskodex gilt auch als Grundlage für die Zusammenarbeit mit **externen Partner\*innen** (Behörden, Dienstleister\*innen, Kooperationspartner\*innen).

**Alle Mitarbeiter\*innen tragen gleichermaßen Verantwortung dafür, dass dieser Verhaltenskodex beachtet und seine Inhalte umgesetzt werden.**

---

<sup>1</sup> Mehr Infos zum rechtlichen Rahmen siehe Kinderschutzrichtlinie Kap. 1.5; Link zum Bundes-Kinder- und Jugendhilfegesetz 2013 (B-KJHG 2013): <https://www.ris.bka.gv.at/geltendefassung.wxe?abfrage=bundesnormen&gesetzesnummer=20008375>

## WIR ACHTEN AUF EINANDER

### Werte und Selbstverständnis

#### **Das Kindeswohl steht an oberster Stelle.**

Alle für die möwe tätigen Personen sind sich der besonderen gesellschaftlichen Verantwortung bewusst, für eine Organisation tätig zu sein, die spezielle Aufgaben im Gesundheits- und Sozialbereich insbesondere für den Kinderschutz erfüllt.

#### **Vorbild sein**

Ein ausgeprägtes Bewusstsein für die Vorbildfunktion ist ein wichtiger Bestandteil. Die möwe-Kinderschutzrichtlinie (KSR) und somit der Verhaltenskodex ist von allen Personen aktiv mitzugestalten. Das möwe-Leitbild ist dabei handlungsweisend.

#### **Nichtdiskriminierung**

Niemand darf aufgrund des Geschlechts, der Hautfarbe, der ethnischen Herkunft, etwaigen Behinderung, der sexuellen Neigung, der Staatsangehörigkeit, der politischen Meinung, des Familienstandes sowie der sozialen Herkunft benachteiligt werden.

Wir respektieren die Diversität von Menschen auch im Hinblick auf Geschlechtsidentität und drücken dies in geschlechtergerechten Formulierungen und einer nicht diskriminierenden Sprache aus.

#### **Respektvoller Umgang**

Gleichermaßen wird ein respektvoller, wertschätzender und vertrauensvoller Umgang der Mitarbeiter\*innen untereinander sowie insbesondere gegenüber Kindern und ihren Bezugspersonen gelebt.

Jede\*r Mitarbeiter\*in ist zugleich Botschafter\*in der möwe.

### Allgemeine Verhaltensregeln

#### **Verhalten gegenüber externen Partner\*innen**

Die möwe ist bestrebt, mit allen externen Partner\*innen (Behörden, Dienstleister\*innen, Kooperationspartner\*innen) ein kooperatives, transparentes Verhältnis herzustellen und zu erhalten. Der Verhaltenskodex ist auf der Website der möwe öffentlich zugänglich, wird an Kooperationspartner\*innen kommuniziert und ist auch für Kooperationen handlungsleitend.

Die möwe verpflichtet sich zum sparsamen und ethisch korrekten Einsatz aller finanziellen Mittel und erfüllt die für eine gemeinnützige GmbH geltenden Richtlinien des Österreichischen Spendengütesiegels ([www.osgs.at](http://www.osgs.at)) für Aufbringung und Verwendung aller Gelder.

Es werden keine Kooperationen eingegangen, die mit den Zielen der möwe unvereinbar sind. Dazu gehören vor allem Institutionen/Unternehmen, die Leistungen aus folgenden Bereichen anbieten: Waffen, Sex/Pornografie, massiv (kinder-)gesundheitsschädliche Lebensweisen (Tabak, Zigaretten usw.), illegale Produkte oder Dienstleistungen sowie Unternehmen, die diskriminierend agieren.

Finanzielle Unterstützungen von politischen Parteien werden nur dann angenommen, wenn es sich um eine demokratisch wählbare Partei handelt und die möwe im Zusammenhang mit der Spende nicht für Partei- und Wahlwerbung instrumentalisiert wird.

Kooperationen müssen vorab mit der Geschäftsführung abgeklärt werden.

### **Öffentlichkeitsarbeit und Umgang mit Medien**

Die Kernaufgaben der möwe sowie fachliche Inhalte zum Thema Kinderschutz stehen im Zentrum unserer Öffentlichkeitsarbeit. Besonders geachtet wird dabei auf das spezielle Schutzbedürfnis von Kindern<sup>2</sup>.

Alle Mitarbeiter\*innen formulieren klare, unmissverständliche Aussagen und wahren auch bei der Verwendung von Fallbeispielen aus der täglichen Praxis die Anonymität unserer Klient\*innen.

Jegliche Medienkontakte werden mit der Geschäftsleitung abgestimmt.

### **Datenschutz und Vertraulichkeit**

Der vertrauliche Umgang mit internen Daten und Informationen wird als selbstverständlich erachtet. Die Verschwiegenheitspflichten aller möwe-Mitarbeiter\*innen sind sowohl berufsrechtlich als auch vertraglich geregelt. Nach Beendigung eines Dienstverhältnisses bleiben Belange des Datenschutzes, der Vertraulichkeit und Verschwiegenheitspflicht über interne Angelegenheiten weiterhin aufrecht.

### **Ökonomisches und ökologisches Verhalten**

Es wird auf einen ökologisch vertretbaren und ökonomisch sparsamen Ressourcenverbrauch im Hinblick auf die verfügbaren Büro-, Hilfs- und Arbeitsmittel geachtet.

## **Verhaltensregeln im persönlichen Kontakt**

**Die folgenden Verhaltensregeln gelten in allen möwe Tätigkeitsbereichen insbesondere für Erwachsene gegenüber Kindern, sind jedoch auch auf das Verhalten zwischen Erwachsenen anzuwenden und verbindlich:**

### **Bewusste Haltung**

1. Ich trage dazu bei, ein sicheres, förderliches und ermutigendes Umfeld für Kinder zu schaffen.
2. Ich arbeite mit Kindern nach höchstmöglichen fachlichen Standards auf Grundlage meines Arbeitsauftrages.
3. Ich nehme die Meinungen und Sorgen von Kindern ernst und fördere sie als Persönlichkeiten.
4. Ich behandle Kinder mit Wertschätzung.
5. Ich praktiziere einen verantwortungsvollen und achtsamen Umgang von Nähe und Distanz.
6. Ich dulde und unterstütze kein illegales, gefährliches und/oder misshandelndes Verhalten gegenüber Kindern.
7. Ich nehme die individuellen Grenzen des Kindes wahr und respektiere sie. Das betrifft vor allem die Intimsphäre, die persönliche Schamgrenze und andere individuelle Grenzempfindungen. Ich wahre die persönliche Integrität des Kindes.
8. Ich pflege einen transparenten Umgang mit Fehlern und gebe konstruktives Feedback.

---

<sup>2</sup> Ausführliche Angaben zu den Kommunikationsstandards im Hinblick auf Medienberichte, Fotos und digitale Kommunikation finden sich in der möwe Kinderschutzrichtlinie Kap. 3.3.

### Aufmerksamkeit für Grenzverletzungen & Gewalt durch andere

9. Ich nehme Grenzverletzungen oder Anzeichen von Gewalt von Bezugs- und/oder Begleitpersonen wahr und reagiere darauf im Sinne des Kinderschutzes.
10. Ich nehme irritierende Beobachtungen und Gefühle im Hinblick auf andere Mitarbeiter\*innen im beruflichen Kontext wahr und versuche diese zu klären.
11. Wenn ich Grenzverletzungen durch Mitarbeiter\*innen wahrnehme, spreche ich diese aktiv an (z. B. direkt bei den betroffenen Mitarbeiter\*innen, Supervision, Leitung...). Ich achte auf Anzeichen von Gewalt an Kindern und fühle mich für ihren Schutz verantwortlich. Ich melde Verdachtsfälle und Beschwerden unverzüglich bei den dafür verantwortlichen Personen (möwe-Kinderschutzbeauftragte bzw. Geschäftsführung).

### Sorgsamer Umgang mit Rolle & Macht

12. Ich schütze die Privatsphäre der Klient\*innen vor anderen nicht involvierten Personen. Ich achte besonders im Wohnbereich auf die Privatsphäre der Familie.
13. Nötige pädagogische Handlungen führe ich gewaltfrei und ohne Demütigung durch. Ich halte Kinder nicht gegen ihren Willen fest und sperre sie nicht ein. Einschränkungen bei drohender Gefahr oder Selbstverletzungsrisiko begründe und dokumentiere ich ausführlich und bespreche sie im Team.
14. Ich nutze meine Rolle als möwe-Mitarbeiter\*in nicht, um Macht gegenüber Klient\*innen und/oder Bezugs-/Begleitpersonen auszuüben, indem ich z. B. mit Gefährdungsmeldungen Druck ausübe, Abhängigkeiten entstehen lasse, mit Konsequenzen drohe oder eigene finanzielle Vorteile generiere.

### Professionelles Verhalten – Schutz vor Grenzverletzungen & Missbrauch

15. Ich kontaktiere ein betreutes Kind oder seine Bezugspersonen ausschließlich im Rahmen meiner beruflichen Tätigkeit.
16. Ich berühre ein Kind nur, wenn dies therapeutisch, pädagogisch oder situativ erforderlich und begründbar ist. Ich berühre Kinder keinesfalls, wenn sie das nicht möchten – Kinder sollen Art und Umfang von Berührung selbst bestimmen. Sie sollen dem Alter des Kindes angemessen sein und seinen Bedürfnissen entsprechen.
17. Ich berühre kein Kind in unangemessener oder kulturell unsensibler Weise.
18. Ich helfe keinem Kind bei intimen Aufgaben (wie zum Beispiel es auf die Toilette zu begleiten, zu baden, zu wickeln oder die Kleidung zu wechseln), außer wenn bei dringlicher Notwendigkeit der\*die Obsorgeberechtigte nicht anwesend oder aus einem anderen Grund nicht dazu in der Lage ist.
19. Ich benutze weder intern noch extern unangemessene, unsittliche, entwürdigende oder abwertende Ausdrücke.
20. Ich unterlasse jede Form von Bedrohung, Diskriminierung, Gewalt oder Einschüchterung.
21. Ich misshandle kein Kind sexuell, körperlich oder emotional/psychisch.
22. Ich mache weder sexuelle Anspielungen noch zweideutige Handlungen gegenüber einem Kind. Ich setze kein Kind sexualbezogenen Darstellungen minderjähriger Personen oder pornographischem Material aus.
23. Ich ersuche weder um Handlungen noch um Gefallen, die als missbräuchlich oder ausbeuterisch gegenüber Kindern oder ihrem Bezugssystem betrachtet werden könnten.

### Beachtung von Transparenz & Datenschutz

24. Da Beratung, Begleitung oder Behandlung in der möwe vorwiegend im 1-zu-1-Setting erfolgen, hole ich grundsätzlich dafür im Vorfeld das Einverständnis des\*der Sorgeberechtigten ein und informiere diese\*n darüber, wann und wo der jeweilige Termin stattfindet. Mit Jugendlichen kann die Terminvereinbarung direkt erfolgen. Alle Termine mit Kindern und/oder ihren Bezugspersonen trage ich transparent in meinen persönlichen Outlook-Kalender ein. Damit sind sie für die zuständigen Vorgesetzten sowie die Kolleg\*innen des jeweiligen möwe-Teams transparent einsehbar.
25. Wenn Kinder dringend Unterstützung benötigen, dann berate und begleite ich im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten in begründeten Einzelfällen auch ohne Einverständnis ihrer Sorgeberechtigten.
26. Alles, was ich als Mitarbeiter\*in zusammen mit einer mir anvertrauten Person tue, gestalte ich dieser und dem Team gegenüber offen und transparent. Die Einsichtnahme der Dokumentation ermögliche ich gemäß den rechtlichen Rahmenbedingungen (z. B. Berufsgesetze) und internen Vorgaben.

### Begrenzung bei Geschenkkannahme

27. Ich pflege einen verantwortungsvollen Umgang mit Geschenken und nehme von Klient\*innen oder Kooperationspartner\*innen keinerlei persönliche Geschenke in Geldform an. Sachgeschenke übernehme ich allenfalls bis zu einem Geldwert von € 20,- (wie z. B. Selbstgebasteltes, Pralinen, Blumen, Kaffee fürs Team), sofern die Geschenkkannahme das freie und unbeeinflusste Arbeiten nicht verunmöglicht.

## Maßnahmen und Sanktionen

Treten Verhaltensweisen oder Handlungsformen zu Tage, die den Verdacht erwecken, einen Verstoß gegen den Verhaltenskodex darzustellen, ist dem von der jeweils beobachtenden Person umgehend nachzugehen. Die konkrete Zuständigkeit ergibt sich aus der jeweiligen Rollenbeschreibung und aktiv anzusprechen (z.B. direkt bei der Mitarbeiter\*in, der Leitung, dem Kinderschutzbeauftragten, in der Supervision).

Es ist nach dem Prinzip der Verhältnismäßigkeit vorzugehen und es sind qualitätssichernde Maßnahmen zu ergreifen. Verstöße können von einem klärenden Gespräch über eine Mahnung bis zur Auflösung des Beschäftigungsverhältnisses führen.

Sofern der möwe bekannt wird, dass ein\*e Kooperationspartner\*in entgegen dem Kodex der möwe handelt, wird die Zusammenarbeit so bald wie möglich beendet bzw. der Sachverhalt bis zur Klärung weiterverfolgt.