

Schutzkonzept gegen sexualisierte Gewalt und für ein grenzachtendes Verhalten in der Fischkutter Jugend- und Begegnungsstätte e.V.

Vorbemerkungen

Die Fischkutter Jugend- und Begegnungsstätte e.V. arbeitet eng mit der Kirchengemeinde Rostock Toitenwinkel zusammen. Zudem sind wir mit unseren Räumlichkeiten in den Räumen der Kirchengemeinde eingemietet. Viele unserer Veranstaltungen und Angebote werden in Kooperation mit der Kirchengemeinde vorbereitet und durchgeführt.

Durch diese Nähe wird das vorliegende Schutzkonzept in Kooperation mit der Kirchengemeinde erstellt. Ebenso bezieht sich die Fischkutter Jugend- und Begegnungsstelle bei Beschwerdewegen und dem Handlungsplan auf Präventionsgesetze der Nordkirche Mecklenburg – Vorpommerns. Zudem arbeiten wir eng mit den Präventionsbeauftragten der Nordkirche zusammen, der bei Bedarf zu Rate gezogen wird und auch als Meldebeauftragter kontaktiert werden kann.

Ziele des Schutzkonzepts

Die Fischkutter Jugend- und Begegnungsstätte („Fischkutter“) hat sich der Auseinandersetzung mit den Themen sexualisierte Gewalt, grenzverletzendes Verhalten und Kindeswohl gestellt. Die in diesem Konzept beschriebenen Regelungen und Leitlinien dienen der Vorbeugung von sexualisierter Gewalt und Grenzverletzungen. Gleichzeitig werden konkrete Handlungsleitlinien bei Vermutung, Verdacht bzw. Meldung von grenzverletzenden Verhaltensweisen, Übergriffen bis hin zu strafrechtlichen Formen sexualisierter Gewalt umgesetzt. Die Maßnahmen der Prävention schaffen Strukturen und Handlungssicherheit für Mitarbeitende, die dafür Sorge tragen, dass alle Menschen, insbesondere Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene in unseren Räumen geschützt sind.

Damit dieses Schutzkonzept wirksam greift und wirklich schützt, ist es wichtig, dass es mehr als ein Stück beschriebenes Papier bleibt. Der Schutz kann sich entfalten, wenn dieser sich zu einer „gelebten Kultur der Grenzachtung“, der Achtsamkeit und des respektvollen Umgangs entwickelt.

1. Selbstverständnis und Leitbilder

Der Fischkutter versteht sich als ein Ort, in der sich Menschen der guten Botschaft von der Liebe und Gerechtigkeit und Wahrheit Gottes vergewissern können.

Wir alle sind verschieden. Wir haben verschiedene Gaben, Hobbies, Vorlieben, Stärken und Schwächen. Aber wir wollen hier im Fischkutter zusammen sein. Gemeinschaft haben. Wir haben pro Woche nur sehr wenig Zeit, um Gemeinschaft im Fischkutter zu haben – deshalb wünschen wir uns, dass diese besonders wertvoll ist! Wir wissen, dass diese Gemeinschaft auch ausgenutzt werden kann, um Formen sexualisierter Übergriffe und Gewalt auszuüben. Dieser Tatsache wollen wir uns nicht verschließen und gleichzeitig zu lebendiger Begegnung mit Freude, gemeinsamer Zeit und Aktionen ermutigen. Mitarbeitende haben gemeinsam dafür Sorge zu tragen, dass eine wirksame Präventionsarbeit geleistet wird. Wir tun dieses:

- Weil wir die uns anvertrauten Menschen in ihrer Entwicklung und Entfaltung ihrer Persönlichkeit unterstützen wollen.
- Weil wir überzeugt sind, dass jeder einzelne Mensch ein Geschöpf und Abbild Gottes ist und eine unantastbare Würde besitzt.
- Weil sich dieser Anspruch im Fischkutter und den Angeboten in einer Kultur der Achtsamkeit, des Respekts und der Wertschätzung widerspiegeln soll.
- Weil sich ausgehend von diesem Selbstverständnis der Anspruch ableitet, insbesondere jungen Menschen einen sicheren und geschützten Raum zur Entfaltung zu bieten.
- Dazu gehören: Sensibilisierung und Aufmerksamkeit gegenüber sexualisierter Gewalt, konkrete Leitlinien, passgenaue Konzepte und die Verpflichtung, Betroffene solidarisch zu unterstützen.

2. Die Risiken in den Blick nehmen

Die Potenzial- und Risikoanalyse ist der erste Schritt, um sich im Fischkutter mit dem Thema sexualisierte Gewalt auseinanderzusetzen, und bildet die Grundlage für eine spätere Entwicklung oder Anpassung von Präventionsmaßnahmen und -konzepten, Notfallplänen oder strukturellen Veränderungen. Wir machen uns bewusst, dass unsere Einrichtung kein von Gefahren abgeschotteter Raum ist. Daher besteht die Notwendigkeit, sich der Verletzlichkeit und der Risikofaktoren bewusst zu machen. Im Rahmen der Umsetzung des Schutzkonzeptes werden wir anhand einer Potenzial- und Risikoanalyse unsere Strukturen, räumlichen Gegebenheiten, Situationen oder Gepflogenheiten daraufhin untersuchen, wo bereits problematische Situationen aufgetreten sind bzw. welche Risiken für Machtmissbrauch, Grenzverletzungen und sexualisierte Gewalt bestehen. Die Fragestellungen richten sich an verschiedene Bereiche und nehmen die eigenen Strukturen, die Zielgruppen unserer Arbeit mit allen Herausforderungen, unserer Kultur des Miteinanders sowie Fragen der Personalverantwortung in den Blick.

3. Aus- und Fortbildung / Schulung von beruflichen- u. ehrenamtlichen Mitarbeitern

Die Mitarbeitenden des Fischkutters werden regelmäßig auf der Basis des vorliegenden Konzepts geschult. Im Rahmen der Mitarbeitertreffen werden die Mitarbeitenden regelmäßig informiert und sensibilisiert.

Ziel solcher Schulungen ist es, dass insbesondere alle kinder- und jugendnah arbeitenden Mitarbeiter unserer Einrichtung sich mit dem Thema auseinandersetzen, über das Schutzkonzept und Ansprechpartner informiert werden, mehr Sicherheit gewinnen und so für ihre Arbeit, u.a. mit Kindern und Jugendlichen gestärkt werden. Dabei beziehen wir die Fachstelle Prävention des Kirchenkreises zur Unterstützung, Beratung und Vorbereitung mit ein.

Der Fischkutter stellt sicher, dass Mitarbeitende geeignete fachliche Reflexionsmöglichkeiten der Fachberatung, Supervision und Intervision nutzen und diese ihnen zugänglich gemacht werden.

4. Personalauswahl

Der Fischkutter trägt dafür Sorge, dass in den von ihnen verantworteten Arbeitsbereichen nur geeignetes Personal eingesetzt wird.

Die Prävention von (sexualisierter) Gewalt ist dabei Thema im Vorfeld von Anstellungen, im Vorstellungsgespräch, während der Einarbeitungszeit und in den weiterführenden regelmäßig stattfindenden Mitarbeitergesprächen. Das bezieht auch ehrenamtlich Mitarbeitende in pädagogischen Arbeitsfeldern mit ein.

Aspekte zum grenzachtenden Umgang, zur gewaltfreien Erziehung, zur Kultur der Achtsamkeit usw. sind Themen, die regelmäßig in allen Personalbelangen, wie bspw. Dienstberatungen und Mitarbeitergesprächen, Berücksichtigung finden.

5. Verhaltensregeln zur Verhinderung von Gewalt und Selbstverpflichtungserklärung

Alle beruflich Mitarbeitenden sowie alle ehrenamtlich Mitarbeitenden verpflichten sich, Verhaltensregeln zur Verhinderung von (sexualisierter) Gewalt an den uns anvertrauten Menschen einzuhalten. Bestandteil dieser Regeln ist die Erklärung, nicht wegen einer in § 72 a SGB VIII (persönliche Eignung von Beschäftigten in der Jugendhilfe) bezeichneten Straftat rechtskräftig verurteilt worden zu sein und dass derzeit weder ein gerichtliches Verfahren noch ein staatsanwaltschaftliches Ermittlungsverfahren wegen einer solchen Straftat anhängig ist. Verhaltensregeln sind der Selbstverpflichtung zu entnehmen. Für ausgewählte Arbeitsbereiche soll überprüft werden, ob diese Verhaltensregeln ausreichend sind oder angepasst bzw. modifiziert werden müssen. Dabei nehmen wir Aspekten in den Blick:

- Angemessenheit von Körperkontakt bezogen auf spezielle Arbeitsfelder
- Beachtung der Intimsphäre
- Gestaltung von Nähe und Distanz in besonders sensiblen Situationen
- Sprache, Wortwahl und Kleidung
- Umgang mit Geschenken und Vergünstigungen
- Veranstaltungen mit Übernachtung
- Umgang mit und Nutzung von Medien und sozialen Netzwerken
- zielgruppenspezifische Regeln

- Umgang mit Übertretung der Verhaltensregeln

Die Verhaltensregeln werden den Mitarbeitenden durch die für Personal verantwortlichen Personen im Rahmen eines Gesprächs oder einer Schulung vorgestellt und thematisiert. Je nach Arbeitsbereich wird dies regelmäßig alle zwei Jahre oder bei Bundesfreiwilligendiensten, Praktikanten oder Ehrenamtlichen zu Beginn ihrer Mitarbeit im Fischkutter zur Sensibilisierung wiederholt. Am Ende einer inhaltlichen Auseinandersetzung mit den Inhalten der Verhaltensregeln, dokumentieren die Mitarbeitenden ihre Zustimmung zu den Regeln, einschließlich der Selbstauskunftserklärung mit ihrer Unterschrift. Die Liste der Unterschriften wird im Büro der Hausleitung fortlaufend geführt.

Die Auseinandersetzung mit dem Thema (sexualisierte) Gewalt ist kein einmaliger Vorgang und nicht mit der Unterschrift unter die Verhaltensregeln abgeschlossen. Zur Verhinderung von (sexualisierter) Gewalt in unserer Einrichtung sollen regelmäßig Gespräche und Schulungen erfolgen.

Verhaltensregeln gelten auch für den digitalen Raum. Wenn digitale Medien und soziale Netzwerke im Rahmen der beruflichen Tätigkeit in der Kinder- und Jugendarbeit genutzt werden, ist hierbei auf einen professionellen Umgang und eine angemessene Distanz zu achten. Dies gilt insbesondere im Kontakt mit Minderjährigen oder Schutzbefohlenen z. B. via Facebook oder WhatsApp.

Die dienstliche Nutzung digitaler Kommunikationswege wird mit den Leitungsverantwortlichen und den Nutzern im Vorfeld festgelegt und transparent gestaltet.

6. Erweitertes polizeiliches Führungszeugnis

Der Fischkutter stellt sicher, dass unter seiner Verantwortung keine Person, die wegen einer in §72a Achten Buch Sozialgesetzbuch – Kinder und Jugendhilfe –, in der jeweils geltenden Fassung bezeichneten Straftat gegen die sexuelle Selbstbestimmung rechtskräftig verurteilt worden ist, Kinder und Jugendliche beaufsichtigt, betreut, erzieht oder ausbildet oder einen vergleichbaren Kontakt hat. Zu diesem Zweck lässt sich der Fischkutter bei der Einstellung und in regelmäßigen Abständen, spätestens nach jeweils fünf Jahren, von allen Personen, die beruflich in der Kinder- und Jugendarbeit oder in kinder- und jugendnahen Bereichen tätig sind, ein erweitertes Führungszeugnis nach § 30a Bundeszentralregistergesetz vorlegen.

Von Ehrenamtlichen wird auf Grund von Art, Intensität und Dauer des Kontakts dieser Personen mit Kindern und Jugendlichen die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses verlangt werden. Die Prüfung nach Art, Intensität und Dauer des Kontaktes bei Ehrenamtlichen, erfolgt auf der Grundlage der Empfehlung zur Prüfung, bzw. Kriterien zur Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses.

Grundsätzlich wird von ehrenamtlich Mitarbeitenden die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses verlangt, wenn diese selbständig, auch über einen zeitlich begrenzenden Umfang hinweg, jedoch nicht für einmalige Workshops, Betreuungsaufgaben übernehmen und bei Veranstaltungen mit Übernachtung wie Freizeiten tätig sind. Für die Umsetzung ist die für Personal zuständige Person verantwortlich.

Darüber hinaus unterzeichnet jeder Mitarbeitende eine Selbstverpflichtung zu den Themen Vernachlässigung und Gewalt, insbesondere sexueller Gewalt, sowie den christlichen Werten in der Jugend – und Begegnungsstätte Fischkutter e.V. Vor jeder Veranstaltung außer der offenen Arbeit findet eine diesbezügliche Einweisung durch das hauptamtliche Personal des Fischkutters statt.

7. Beratungs- und Beschwerdewege und Vernetzung

Die Haltung des Fischkutters und seiner Mitarbeitenden gegenüber den anvertrauten Menschen und sein Verhältnis zu Kritik haben große Einfluss darauf, ob sich Menschen ermutigt oder gebremst fühlen, Beschwerden oder Anregungen vorzubringen. Durch die Implementierung von Beschwerdeverfahren fühlen sich besonders Kinder und Jugendliche, sowie ihre Sorgeberechtigten, ernst genommen. Der Fischkutter signalisiert: Fehler dürfen ausgesprochen werden! Die Ermutigung, Wort zu ergreifen, entfaltet eine präventive Wirkung gegenüber allen Formen von Gewalt und Machtmissbrauch. Der Fischkutter organisiert ein geeignetes internes Beschwerdesystem wie u.a. Ansprechpartner und z.B. einen „Kummerkasten“.

Fischkutter interne und externe Ansprechstellen werden transparent für Besucher unserer Einrichtung einsichtig bekannt gemacht.

Anlassbezogen (z.B. vor Freizeiten) wird über Beschwerdemöglichkeiten informiert. Feedbacks von Teilnehmenden werden in die fachliche Reflexion nach Veranstaltungen einbezogen.

Fischkutter interne Ansprechstellen sind u.a.:

- Hausleitung des Fischkutters
- Mitarbeitende der Einrichtung
- der Vorstand des Fischkutter e.V.

Fischkutter externe Ansprechstellen und das Hilfesystem sind u.a.

- die Fachstelle Prävention der Kirchenkreise Mecklenburg und Pommern, der Meldebeauftragte

- Beratungsstellen
- Behörden (z.B. das örtliche Jugendamt)

Ansprech- und Beratungsstellen werden in unserer Einrichtung über einen Aushang und die Homepage bekannt gemacht. Bei Sonderveranstaltungen werden Teilnehmende über einen Infobrief informiert.

Darüber hinaus sind uns die Vernetzung und die Kenntnis über „helfende Institutionen“ in der Nähe unserer Einrichtung wichtig. In der Beratung und bei Gesprächen kommen wir als Einrichtung mit speziellen Beratungs- und Hilfeanliegen in Berührung und kennen unsere Kompetenzen und unsere Grenzen. Somit können wir Menschen eine „Brücke“ zu anderen helfenden Institutionen bauen. Die unterschiedlichen Arbeitsbereiche unserer Einrichtung profitieren zudem von der Einbeziehung externer Fachberatung.

8. Präventionsarbeit / Angebote mit Kindern und Jugendlichen (und deren Eltern)

Kinder und Jugendliche zu stärken, sowie ihre Erziehungs- bzw. Sorgeberechtigten in der Erziehungsarbeit zu unterstützen, ist eine unserer Aufgabe. Sie fördert die Resilienz (psychische Widerstandsfähigkeit) von Menschen gegenüber den Gefährdungspotenzialen, die den Heranwachsenden begegnen. Präventionsangebote können dabei die Lebenssituationen und Fragen junger Menschen thematisch miteinbeziehen (z.B. Achtsamkeit, Selbstwirksamkeit, eigene Rechte, Mobbing und Gewalt). Gruppenarbeit, Beratungsangebote in der Einrichtung, Einzelbegleitung und die Vermittlung externer Beratungsangebote unterstützen diese Anliegen.

Das Programm und die inhaltlichen Maßnahmen zur Präventionsarbeit in der Fischkutter Jugend- und Begegnungsstätte werden regelmäßig, jedoch mindestens einmal im Jahr, im Blick auf die Inhalte und die Umsetzung überprüft. Verantwortlich dafür ist die pädagogische Leitung der Einrichtung.

Regelmäßig sollen dann Themenangebote und Veranstaltungen für Kinder, Jugendliche und Erwachsene zu folgenden Themen aufgenommen werden (Arbeitstitel):

- Kindeswohl und sexualisierte Gewalt
- Pubertät, im Chaos der Gefühle
- Verhalten in digitalen Räumen
- Körperbewusstsein und „mein Körper gehört mir“
- starke Mädchen
- Sexualität und Sprache
- Verantwortung für mich und andere
- U.a.

9. Handlungsplan bei Hinweisen auf Grenzverletzungen oder sexualisierte Gewalt

Überlegtes Handeln bei Hinweisen auf Grenzverletzungen oder sexualisierte Gewalt ist für einen professionellen Umgang und für die Einleitung eines geordneten Verfahrens notwendig.

Dazu gehören: Zuhören und Ruhe bewahren, Schutz von Betroffenen oder Dritten vor weiteren Übergriffen, eigene Grenzen erkennen und Einbeziehung der Fachstelle Prävention der Nordkirche sowie externen Fachberatungsstellen, Dokumentation, Mitteilung an leitungsverantwortliche Personen, adäquate Beratungs- und Unterstützungsangebote für alle betroffenen Personen und Fürsorgepflicht gegenüber den Mitarbeitenden.

Gemäß dem Präventionsgesetz der Nordkirche haben haupt- und ehrenamtliche Mitarbeitende zureichende Anhaltspunkte für Vorfälle sexualisierter Gewalt in unserem Arbeitsbereich unverzüglich der bzw. dem zuständigen Beauftragten weiterzugeben (Meldepflicht gem. § 6 Abs. 1 PräVG). Sie sind berechtigt und verpflichtet, sich zur Einschätzung eines unklaren Vorfalls durch die bzw. den zuständigen Beauftragten beraten zu lassen.

In den Kirchenkreisen Mecklenburg und Pommern nimmt der Meldebeauftragte in der Fachstelle Prävention in Wismar die Meldungen entgegen. (<https://www.kirche-mv.de/praevention>)

Die Verantwortung für den Umgang mit einem Hinweis oder einem Vorfall liegt bei den jeweiligen Leitungspersonen und Gremien vor Ort. Um diese zu entlasten und einer möglichen Befangenheit zu

begegnen, wird die Verfahrensleitung bei Verdacht auf sexualisierte Gewalt innerhalb unserer Einrichtung entweder durch die Leitung des Fischkutters, den Vorstand oder den Pastor der Kirchengemeinde Toitenwinkel übernommen. Die Verfahrensleitung trifft i.d.R. alle Entscheidungen zum weiteren Verfahren nach eingehender Beratung durch qualifizierte Fachkräfte und in Absprache mit der Fachstelle Prävention. Im Bedarfsfall wird nach einer Lagebeurteilung, i.d.R. unter Verantwortung der/des Präventionsbeauftragten, ein Beratungsstab eingesetzt.

Ansprechpersonen bei Hinweisen auf sexualisierte Gewalt oder Grenzverletzungen siehe Handlungsplan bei Verdacht auf sexualisierte Gewalt werden der Gemeinde bekannt gemacht.

10. Festlegung der Verantwortung für Prävention

Der Vorstand des Fischkutters beauftragt neben seiner/ seinem Vorsitzenden nach Möglichkeit eine geeignete Person als Ansprechpartner(in)/ Beauftragte/n für die Präventionsarbeit in der Kirchengemeinde.

Der / die beauftragte Personen achten auf die Umsetzung der in dieser Konzeption getroffenen Regelungen und sind für die Organisation der Fortschreibung des Konzeptes zuständig.

Der oder die Beauftragten bzw. Ansprechpartner werden allen Kindern, Jugendlichen, Erwachsenen, Mitarbeitenden und Leitungsverantwortlichen der Kirchengemeinde bekannt gemacht.

Als beauftragte Person für Prävention wird Herr Philipp Schnabel berufen.

11. Bekanntmachung und Öffentlichkeitsarbeit

Damit das Schutzkonzept gelebt wird, ist es notwendig, dass es bekannt, zugänglich und abrufbar ist. Mit dem Beschluss des Konzeptes wird die für Öffentlichkeitsarbeit zuständige Person/en beauftragt, geeignete Formen (z.B. Homepage, Flyer) zu finden, um das Schutzkonzept unserer Einrichtung zugänglich zu machen. Alle in kinder- und jugendnahen Arbeitsbereichen Tätigen, bzw. Personen die im Arbeitstag der Einrichtung Kontakt zu jungen Menschen haben, werden über die Inhalte des Konzeptes unterrichtet.

Das vorliegende Konzept wurde in der Vorstandssitzung am _____ beschlossen und umgesetzt. Das Konzept wird jährlich durch den Vorstand überprüft.

Der Vorstand am: _____

Anlagen:

- Verhaltensregeln und Selbstverpflichtung für ehrenamtliche Mitarbeitende auf Camps
- Verhaltensregeln und Selbstverpflichtungserklärung für ehrenamtlich Mitarbeitende
- Verhaltensregeln und Selbstverpflichtungserklärung für beruflich Mitarbeitende
- Checkliste Themen und Handlungsfelder auf einen Blick
- Übersicht Handlungsplan bei Verdacht auf sexualisierte Gewalt
- Aushang zu Beschwerdewegen

Liebe Helfer,

wirklich: Es ist total stark, dass du bei uns mit am Start bist! Wir freuen uns sehr darüber, dass du deine Zeit, deine Nerven, deine Ruhe, deine Erholung investierst, um gemeinsam mit uns Reich Gottes zu bauen! Ehrlich: Vielen Dank!

Damit unser Camp reibungslos und gut läuft beginnen wir mit der Vorbereitung und dazu gehört auch, dass wir darüber reden, wie wir uns hier im Fischkutter und mit den Kids auf dem Camp verhalten: Dazu dient diese Selbstverpflichtung! Das Camp kann dann am Besten gelingen, wenn wir alle an einem Strang ziehen und bei gewissen Dingen Absprachen treffen, an die wir uns alle halten! Dabei ist es auch egal, in welcher Rolle du am Camp teilnimmst: Du gehörst zum Team dazu und bist deshalb absolut wichtig! Damit das Ganze im Team läuft haben wir einen Mitarbeiterkodex aufgestellt.

Mit deiner Unterschrift erklärst du dich bereit, dein Bestes zu geben, die folgende Vereinbarung einzuhalten:

Ich sehe meine Mitarbeit in erster Linie als einen Dienst für Gott und für die Menschen.

Ich werde mich durch Gebet und meine persönliche Zeit mit Jesus täglich für den Dienst ausrüsten. Damit fange ich nicht erst auf dem Camp an, sondern spätestens ab heute!

Ich möchte lernen, meinen Mitmenschen mit Liebe und Wertschätzung zu begegnen, auch wenn sie anders sind als ich. Ich bin stets ermutigend, fördernd und motivierend.

Ich bin bereit auf alles zu verzichten, was bei anderen ein Ärgernis oder ein falsches Denken hervorruft. Das betrifft besonders mein Reden, Handeln und meine Kleidung.

Der Konsum von Alkohol, Zigaretten o.ä. sowie Drogen jeglicher Art sind während dem gesamten Camp untersagt.

Ich bin pünktlich.

Ich habe während der Campzeit keine anderen Termine oder Verpflichtungen.

Aufgaben die ich übernommen habe, erledige ich gewissenhaft. Ich melde mich rechtzeitig, wenn ich nicht weiter komme, Hilfe brauche oder merke, dass ich es nicht rechtzeitig schaffe.

Ich halte mich an die Regeln und schaue auch, dass sich die Kinder an die Regeln halten.

Ich begegne den Teilnehmern mit Achtung und Vertrauen. Ich nehme ihr Schamgefühl, ihre Intimsphäre und ihre persönliche Grenzempfindung wahr und respektiere sie. Daher gehe ich sorgsam mit Nähe und Abstand zu jedem Teilnehmer um und gestalte meinen Umgang mit jedem Gruppenmitglied transparent.

Mir ist bewusst, dass ich eine Vorbildfunktion einnehme. Daher trage ich gewissenhaft meine Verantwortungen, setze die mir anvertraute Autorität nur ein, um dem Camp und den Kindern zu dienen.

Ich respektiere, motiviere und unterstütze die Kinder.

Ich bin kein Ansprechpartner für Eltern, sondern weise diese bei Fragen an die Campleitung weiter.

Ich lehne eine abwertende Sprache und eine abwertende Verhaltensweise ab und bin ein Vorbild für andere. Ich trete aktiv gegen diskriminierendes, sexistisches, gewalttätiges und rassistisches Handeln ein.

Ich halte mich niemals mit einem Kind allein in einem Raum auf. Zudem halte ich eine gesunde körperliche und soziale Distanz zu allen Teilnehmern.

Ich verpflichte mich, alles mir Mögliche zu tun, damit in der Arbeit des Fischkutters junge Menschen vor Gefahren und Übergriffen bewahrt werden. Ich halte die gesetzlichen Vorschriften zum Schutz der Teilnehmer ein und schütze die Kinder und Jugendlichen vor körperlicher und seelischer Gewalt, sowie vor sexuellen Übergriffen und Vernachlässigung.

Ich werde Kontakte, die ich zu Kindern geknüpft habe nach der Campzeit nicht für persönliche Zwecke nutzen.

Situationen, die mit diesem Verhaltenskodex nicht übereinstimmen, werde ich sofort bei der Campleitung ansprechen und so zu einem transparenten Arbeiten und zum Schutz der Teilnehmer beitragen.

Ich stelle Beziehungen und das Interesse am anderen Geschlecht für die Campzeit zurück.

Ich bin motiviert und mache bei allen Aktionen, Spielen, Tänzen etc. mit.

Ideen, Kritik und Anregungen bringe ich ehrlich, aber liebevoll in der Auswertungsrunde ein.

Ich Sorge, besonders während der Plenen, bei den Kindern für Aufmerksamkeit.

Wenn wir alle unser Bestes geben, Gott in den Mittelpunkt stellen und uns immer wieder bewusst machen: Er ist derjenige, der wirkt und der aus unserem Camp etwas wirklich Großartiges machen kann und nicht wir, dann glauben wir, dass Gott die Zeit gebraucht, um an seinem Reich zu bauen und Kindern und uns zu begegnen!

Ich bin mit dem Mitarbeiterkodex einverstanden und verpflichte mich, alle Punkte nach bestem Wissen und Gewissen umzusetzen:

Name _____

Datum _____

Unterschrift _____



Vertrauen fördern - Gewalt verhindern

Verhaltensregeln für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen im Kirchenkreis Mecklenburg

(ELLM 2010, aktualisiert 2022 Fachstelle Prävention, vorrangig für ehrenamtlich Mitwirkende)

Evangelische Arbeit mit den uns anvertrauten Menschen lebt durch Beziehungen untereinander und mit Gott. Vertrauen soll tragfähig werden und bleiben. Besonders in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen entsteht eine persönliche Nähe und Gemeinschaft, in der die Lebensfreude bestimmend ist. Dieses Vertrauen darf nicht zum Schaden von Menschen ausgenutzt werden. Die Landeskonzferenz für die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen in der ehemaligen Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Mecklenburgs hat deshalb folgende Verhaltensregeln beschlossen. Sie gelten für die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen auf allen Ebenen des Kirchenkreises Mecklenburg.

1. Unsere Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und innerhalb der Teams ist von Respekt, Wertschätzung und Vertrauen geprägt. Wir achten die Persönlichkeit und Würde von Kindern und Jugendlichen.
2. In unserer Rolle und Funktion als Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben wir eine besondere Vertrauens- und Autoritätsstellung, mit der wir jederzeit verantwortlich umgehen.
3. Wir gehen verantwortungsbewusst mit Nähe und Distanz um. Individuelle Grenzen der Kinder und Jugendlichen werden von uns respektiert. Das bezieht sich insbesondere auf die Intimsphäre und persönliche Schamgrenze von Kindern und Jugendlichen.

4. Wir wollen junge Menschen in ihrer Entwicklung unterstützen. Wir wollen ihnen in unseren Angeboten Möglichkeiten bieten, Selbstbewusstsein, die Fähigkeit zur Selbstbestimmung und eine geschlechtsspezifische Identität zu entwickeln.

5. Wir beziehen aktiv Stellung gegen diskriminierendes, gewalttätiges, rassistisches und sexistisches Verhalten. Das gilt sowohl für körperliche Gewalt (z.B. Körperverletzung, sexueller Missbrauch) als auch für verbale Gewalt (z.B. abfällige Bemerkungen, Erpressung) und für seelische Gewalt (z.B. Mobbing, Ausgrenzung).

6. Wir wollen jegliche Art von Gewalt bewusst wahrnehmen. Wir tolerieren sie nicht, sondern benennen sie und handeln zum Besten der Kinder und Jugendlichen.

7. Wenn ein Kind oder Jugendlicher Hilfe benötigt, suchen wir als ehrenamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter das Gespräch mit einer beruflichen Mitarbeiterin oder einem beruflichen Mitarbeiter unseres Trägers. Die Vorgehensweisen und die potenziellen Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner sind im Kirchenkreis Mecklenburg geklärt und kommuniziert (die Vorgehensweise findet sich unter „Handlungsplan bei Verdacht auf sexualisierte Gewalt“ (<http://www.kirche-mv.de/praevention.html>)).

8. Die Verhaltensregeln gelten auch zwischen allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Ev.-Luth. Kirchenkreis Mecklenburg.

Selbstverpflichtung

in der ehrenamtlichen Arbeit mit Kindern und Jugendlichen und ihren Familien:

Ich habe die Verhaltensregeln für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Kenntnis genommen und werde mich daran halten.

Im Konfliktfall und bei Hinweisen auf schwerwiegende Probleme und dem Verdacht, dass das Wohl des Kindes bzw. der/ des Jugendlichen gefährdet ist, informiere ich den Präventionsbeauftragten des Kirchenkreises Mecklenburg und meine vorgesetzte Dienststelle.

Ich versichere, nicht wegen einer in § 72 a SGB VIII (Persönliche Eignung von Beschäftigten in der Jugendhilfe) bezeichneten Straftat¹ rechtskräftig verurteilt worden zu sein und dass derzeit weder ein gerichtliches Verfahren noch ein staatsanwaltschaftliches Ermittlungsverfahren wegen einer solchen Straftat gegen mich anhängig ist. Ich verpflichte mich, dass ich dem Träger bei Einleitung eines Ermittlungsverfahrens hiervon unverzüglich Mitteilung mache.

.....
Ort, Datum

.....
Unterschrift

¹ Verletzung der Fürsorge- oder Erziehungspflicht, Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung oder gegen die persönliche Freiheit

Selbstverpflichtung von beruflich beschäftigten Personen in der Fischkutter Jugend- und Begegnungsstätte e.V.

nach § 5 Abs. 2, 1 Präventionsgesetz

Name: _____

Tätigkeit: _____

Dienstort: _____

Die Definition von sexualisierter Gewalt umfasst strafrechtlich relevante Formen von Gewalt, aber auch sexuelle Grenzverletzungen, die unterhalb der Strafbarkeitsgrenze liegen. Insbesondere in der Kinder-, Jugend und Bildungsarbeit sowie in Seelsorge-, Beratungs- und Betreuungssituationen bestehen Obhuts- und Abhängigkeitsverhältnisse, in denen solche Grenzverletzungen stattfinden können.

Als Mitarbeiter*in der Fischkutter Jugend- und Begegnungsstätte habe ich eine besondere Vertrauens- und Autoritätsstellung. Aus meiner beruflichen Rolle geht daher eine besondere Verantwortung hervor, die mir anvertrauten Menschen zu schützen, aber auch mein Verhalten immer wieder zu reflektieren und durch mein Handeln Vorbild für andere zu sein.

Mit Unterzeichnung dieser Selbstverpflichtung erkläre ich, dass ich mich in Wort und Tat für den Schutz vor sexualisierter Gewalt und allen Formen von Machtmissbrauch in meinem Berufsfeld einsetzen werde.

Ich setze mich für einen achtsamen Umgang miteinander ein.

- (1) In meiner Tätigkeit als _____ achte ich auf eine angemessene Balance zwischen Nähe und Distanz zu meinem Gegenüber.
- (2) Ich respektiere meine und die Grenzen anderer und reflektiere mein Verhalten dahingehend.
- (3) Die Vertrauensstellung als Mitarbeiter*in im Dienst unserer Einrichtung nutze ich nicht aus. In meiner beruflichen Rolle stehe ich für ein achtsames Miteinander ein und lebe dieses auch vor.
- (4) Ich vermeide ausgrenzende Sprache und beziehe gegen diskriminierendes, gewalttätiges, sexistisches oder anderweitig grenzverletzendes Verhalten Stellung.
- (5) Ich würdige die Kompetenzen der beruflichen- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden und setze mich für eine offene Gesprächs- und Fehlerkultur ein.

Ich ergreife konkrete Maßnahmen zur Prävention sexualisierter Gewalt.

- (6) Ich bilde mich zum Themenfeld sexualisierte Gewalt meinem Verantwortungsbereich entsprechend fort und stehe in der Mitverantwortung für die Entwicklung und Umsetzung notwendiger Präventionsmaßnahmen in meinem Zuständigkeitsbereich. Hierfür kann ich die fachliche Unterstützung der*des für meinen Bereich zuständigen Präventionsbeauftragten in Anspruch nehmen.

- (7) Ich erkenne die Selbstbestimmtheit und das Recht auf Beteiligung insbesondere von Kindern, Jugendlichen und anderen vulnerablen Gruppen an. Ich stärke und ermutige sie, für ihre Rechte einzutreten und setze mich für sichere Sprachräume ein, damit sie sich mitteilen und frei äußern können. Bei Bedarf unterstütze ich sie bei der Suche nach Hilfe (z.B. durch Vermittlung an kirchliche oder externe Fachberatungsstellen).
- (8) Ich achte darauf, jede Form von Grenzverletzung, sexualisierter Gewalt und Machtmissbrauch in meinem Arbeitsfeld bewusst wahrzunehmen und setze mich für den Schutz der mir anvertrauten Menschen ein. In Konflikt- und Krisensituationen nehme ich fachliche Beratung, bspw. durch insoweit erfahrene Fachkräfte in Anspruch.

Bei Anhaltspunkten für sexualisierte Gewalt in unserer Einrichtung hole ich mir Hilfe.

- (9) Von sexualisierter Gewalt Betroffenen höre ich zu und nehme ihre Schilderungen ernst. Bei Hinweisen auf sexuell grenzverletzendes Verhalten oder sexualisierte Gewalt in meinem Arbeitsfeld nehme ich fachliche Beratung in Anspruch und informiere die*den für meinen Bereich zuständige*n Meldebeauftragte*n.
- (10) Wenn ich Beratung oder Informationen zum Thema sexualisierte Gewalt benötige, nehme ich den Kontakt zu meiner*m zuständigen Präventionsbeauftragten in der Fachstelle Prävention- Meldung - Intervention zum Schutz vor sexualisierter Gewalt in unserem Sprengel (<https://www.kirche-mv.de/praevention>) auf. Ich bin darüber informiert, dass ich mich für eine anonyme Erstberatung zum Thema sexualisierte Gewalt jederzeit an die unabhängige Ansprechstelle in der Nordkirche (UNA) wenden kann bzw. an andere spezialisierte Fachberatungsstellen. Gleichfalls steht die Fachstelle für sexualisierte Gewalt in der Nordkirche (www.kirche-gegen-sexualisierte-gewalt.de) Ansprechstelle zur Verfügung.
- Ich habe eine Ausführung des Präventionsgesetzes und seiner Ausführungsbestimmungen der Nordkirche erhalten und mich mit den Inhalten vertraut gemacht.

Ort, Datum

Unterschrift Mitarbeiter*in

Mein*e zuständige*r Meldebeauftragte*r ist:

Martin Fritz (m.fritz@elkm.de)

Mein*e zuständige*r Präventionsbeauftragte*r ist:

Martin Fritz (m.fritz@elkm.de)

Checkliste Themen und Handlungsfelder auf einen Blick:

Diese Aufgaben können verteilt sein und müssen nicht in der Hand einer Person liegen. Entscheidend ist, dass die Aufgaben insgesamt im Blick bleiben.

Kontakt zur Fachstelle Prävention und anderen regionalen Stellen des regionalen Hilfesystems (Netzwerk)

Kontakt halten, Beziehung pflegen!

Wissen einbeziehen. Rat einholen.

Verhaltensregeln und Selbstverpflichtungserklärung

Zur **Auseinandersetzung** anregen, für die Regelmäßigkeit der Auseinandersetzung sorgen. Die Einholung der Selbstverpflichtungserklärung **absichern**.

Erweiterte polizeiliche Führungszeugnisse

Für die Einholung sorgen und die Einsichtnahme nach den Regeln des Datenschutzes verwalten.

Personalauswahl

Schutzaspekte im Bewerbungsverfahren beachten und bei der Personalauswahl (EMA / BMA) **einbringen**.

Fortbildung

Dafür sorgen, dass der eigene Fortbildungsbedarf und die Bedarfe aller Akteure gesammelt werden und **Fortbildung** intern und extern **ermöglicht wird**.

Beratungs- und Beschwerdewege

Zugang schaffen, überprüfen, **Hilfe zulassen**.

Partizipation

Für eine **konsequente Beteiligung** von Menschen eintreten.

Präventionsangebote

Für Angebote sorgen, die junge **Menschen** und ihre Sorgeberechtigten **stärken**.

Handlungsleitlinien in Krisensituationen

Verfahrensabläufe bei grenzverletzendem Verhalten, sexualisierter Gewalt oder Kindeswohlgefährdung **bekannt machen** und **für die Kommunikation** bei Meldungen und Problemlagen **sorgen**.

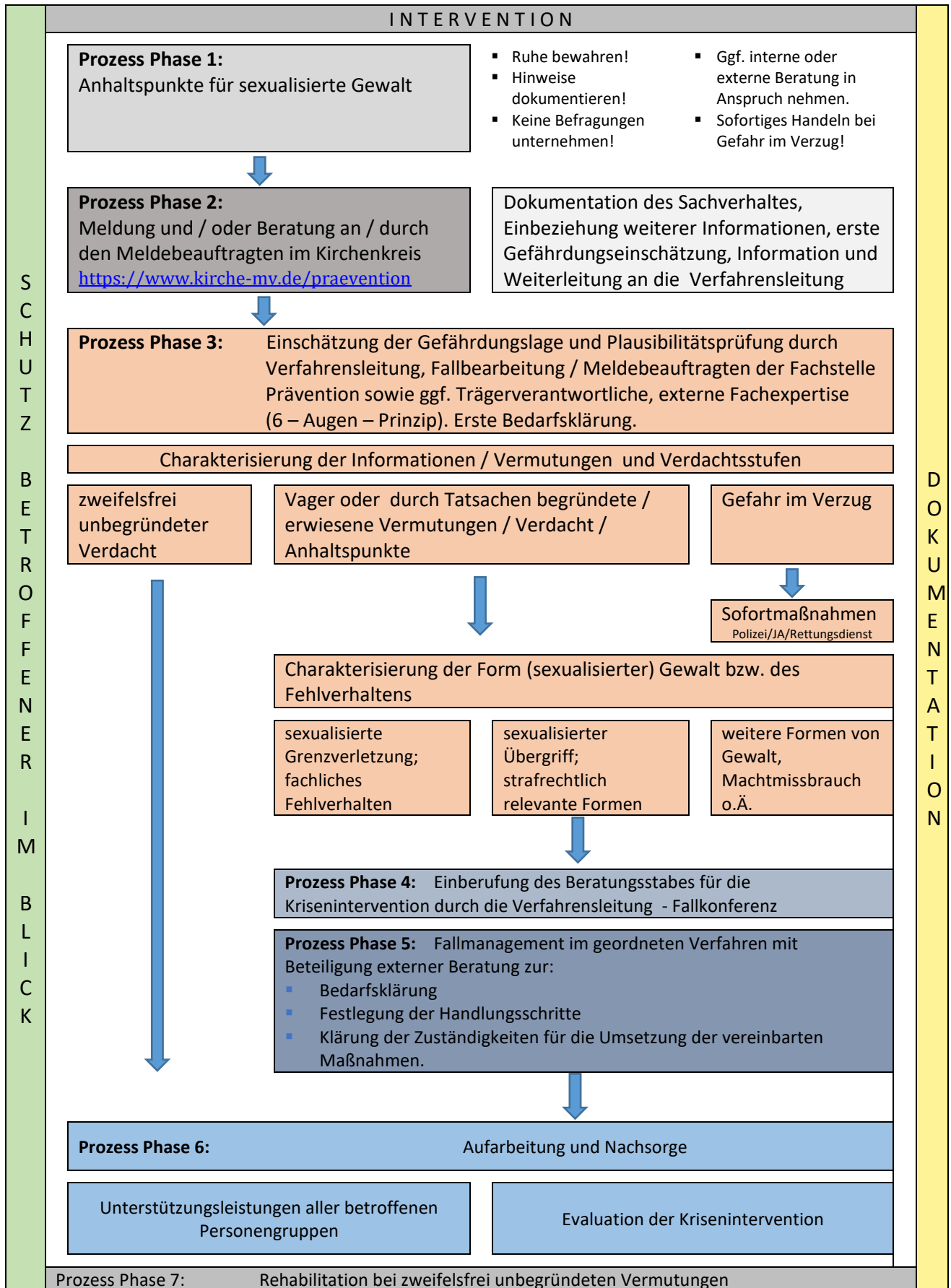
Risiken im Blick

Regelmäßig zur **Reflexion** in den Arbeitsfeldern **anregen** und auf Risiken hin analysieren.

Schutzkonzept

Das Schutzkonzept **bekannt machen** und regelmäßig für die Aktualisierung sorgen.

Übersicht Handlungsplan bei Verdacht auf sexualisierte Gewalt durch eine*n Mitarbeitende*n (EMA, BMA) in unseren Arbeitsfeldern



D O K U M E N T A T I O N

S C H U T Z B E T R O F F E N E R I M B L I C K

Handlungsleitfaden bei Mitteilung durch betroffene Person

Was tun ... wenn eine von sexueller Gewalt, Misshandlungen oder anderen Formen von Gewalt betroffene Person sich anvertraut?

Nicht drängen. Kein Verhör. Kein Forscherdrang.
Keine überstürzten Aktionen.

Ruhe bewahren!

Keine überstürzten Aktionen.

Offene Fragen (Wer? Was? Wo?) und keine „Warum“-Fragen verwenden. Sie lösen leicht Schuldgefühle aus.

Zuhören, Glauben schenken und dem betroffenen Menschen ermutigen sich anzuvertrauen.

Auch Erzählungen von kleineren Grenzverletzungen ernst nehmen. Gerade Kinder erzählen zunächst nur einen Teil dessen, was ihnen widerfahren ist.

Keine logischen Erklärungen einfordern.

Grenzen, Widerstände und zwiespältige Gefühle des betroffenen Menschen **respektieren.**

Keinen Druck ausüben, auch keinen Lösungsdruck.

Zweifelsfrei Partei für den betroffenen Menschen ergreifen. „Du trägst keine Schuld an dem, was vorgefallen ist!“

Keine unhaltbaren Versprechen oder Zusagen abgeben. Keine Angebote machen, die nicht erfüllbar sind.

Versichern, dass das Gespräch **vertraulich** behandelt wird und nichts ohne Absprache unternommen wird. „Ich entscheide nicht über deinen Kopf“ aber auch erklären „Ich werde mir Rat und Hilfe holen.“

Das Thema Strafanzeige im Gespräch nicht thematisieren.

Gespräch, Fakten und Situation dokumentieren.

Keine Information an den/die potenzielle(n) Täter/in.

Kontaktaufnahme und **Absprache** zum weiteren Vorgehen zum Wohle des jungen Menschen **mit der Ansprechperson** (geschulte Fachkraft) **des Trägers.**

Keine Entscheidungen und weitere Schritte ohne altersgemäßen Einbezug der betroffenen Person bzw. Sorgeberechtigten.

Fachliche Beratung einholen. Wenn es einen begründeten Verdacht gegenüber einer oder einem hauptberuflich Mitarbeitenden gibt, bitte die Mitteilungspflicht nach den Leitlinien der Nordkirche beachten. Es sind dann immer die Meldebeauftragten zu informieren.

TRAU DICH!

BESCHWERDEWEGE IM FISCHKUTTER E.V.



VORFALL / BEOBACHTUNG

SEXUALISIERTE GEWALT

RASSISMUS

DISKRIMINIERUNG

MOBBING/CYBER MOBBING

ANONYM



DIGITALER
KUMMERKASTEN



PERSÖNLICH



PHILIPP SCHNABEL
HAUSLEITUNG FISCHKUTTER
0176 802 19 236



MONIKA RAUTENKRANZ
VORSTAND FISCHKUTTER
MONIKA.RAUTENKRANZ@FISCHKUTTER.ORG



HEIKE SCHNABEL
VORSTAND FISCHKUTTER
HEIKE.SCHNABEL@FISCHKUTTER.ORG



MARTIN RAUTENKRANZ
PASTOR KIRCHENGEMEINDE TOTTENWINKEL
0381 63 73 4 0



MARTIN FRITZ
PRÄVENTIONSBEAUFTRAGTER NORDKIRCHE MV
0174 326 76 28

EXTERN



WIR NEHMEN DEIN ANLIEGEN ERNST
UND WERDEN ES PRÜFEN!



Ablauf
Beschwerde-
gespräch

WEIL DU IN GOTTES AUGEN WERTVOLL UND
TEUER BIST! – JESAJA 43,4

Fischkutter e.V.

Krummendorfer Str. 15 - 18147 Rostock

WWW.FISCHKUTTER.ORG/SCHUTZKONZEPT