

Anhang

Beispielhafte Verhaltensrichtlinie für ehrenamtliche Mitarbeiter/innen, die im Zuge ihrer Arbeit mit Kindern und Jugendlichen in Kontakt kommen, zur Prävention vor sexualisierter Gewalt in der Kinder- und Jugendarbeit

Schutzvereinbarungen dienen generell sowohl dem Schutz von Mitarbeiter/innen vor einem falschen Verdacht als auch dem Schutz von Kindern und Jugendlichen vor sexuellem Missbrauch. Folgende Schutzvereinbarungen innerhalb der FT Gern sind für alle Mitarbeiter/innen eingeführt worden:

- 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: 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: 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 Schutzvereinbarungen 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 Einverständnis über das sinnvolle und nötige Abweichen von der vereinbarten Schutzvereinbarung.