Evangelisch-methodistische Kirche

JUNGSCHAR EVANGELISCH-METHODISTISCHE KIRCHE

connexio hope and develop The United Methodist Church

Leitlinien Präventionskonzept EMK Schweiz

Grundsatzerklärung	• Wir schützen die Würde des Menschen und übernehmen Verantwortung. • Wir achten (das Reglement und) die folgenden Leitlinien. • Wir machen uns gegenseitig auf Grenzverletzungen oder Missbrauch aufmerksam und sprechen diese offen an. • Wir handeln präventiv, schulen die Mitarbeitenden und sensibilisieren die Helfenden. • Wir holen bei Grenzverletzungen frühzeitig Hilfe und informieren KIK (Krisen Intervention EMK Schweiz), wenn Missbrauch geschieht.
Anwendungsbereich	• An diesen Leitlinien orientieren sich die EMK Schweiz, die Jungschar EMK und Connexio – Netzwerk für Mission und Diakonie der EMK (Stand August 2020). Aufgrund der gemeinsamen Vereinsgeschichte wird nachfolgend zusammenfassend der Begriff «EMK» genannt. • Diese Leitlinien richten sich an alle verantwortlichen Personen der EMK, ohne Anspruch auf Vollständigkeit.

	Mobbing
Aus unserem Verhaltenskodex	• Ich begegne meinen Mitmenschen offen und achte sie so wie sie sind. • Ich setze mich dafür ein, dass sie dazugehören und sicher sind.
Definition	Wir sprechen von Mobbing, wenn eine Person über einen längeren Zeitraum von einer anderen Person wiederholt und systematisch schlecht behandelt wird und dabei ein ungleiches Kräfteverhältnis besteht. Durch die negativen Handlungen können Gefühle verletzt, der Körper angegriffen, oder persönliche Gegenstände beschädigt werden.
Ausführungen	**Formen von Mobbing:** • **Direktes Mobbing (physisch oder verbal):** Gemeint sind «Handlungen, bei welchen Täter und Opfer unmittelbar miteinander konfrontiert sind. Darunter findet man physische Handlungen, die als aggressive Akte unverkennbar sind, aber häufiger noch Formen wie Festhalten, Beschmutzen, Bespritzen, Einsperren

	und bedrohende Annäherungen beinhalten. Wichtig dabei ist, dass viele Formen unerwünschter Annäherungen von aussen nicht immer leicht als aggressive Handlungen zu erkennen sind.» «Typische verbale Formen von Mobbing sind das Nachrufen von groben, gemeinen oder obszönen Namen, Auslachen und Blossstellen etc. Weiter sind Drohungen und Erpressungen üblich.» (Zit. aus Schule und Psychische Störungen, Hrsg. Von Hans Christoph Steinhausen, 2006, Kapitel «Psychische Folgen von Mobbing, F. D. Alsaker) • **Indirektes Mobbing:** Bei der indirekten Form von Mobbing findet «entweder keine Konfrontation statt, oder sie findet in so subtiler Art und Weise statt, dass ein unmittelbarer Gegenangriff nicht riskiert werden muss. Typische indirekte aggressive Mobbinghandlungen sind nonverbale Akte, doppeldeutige Akte, Gerüchte, Ausgrenzungen, Ausschluss von Informationen und sogar Ignorieren. (Zit. aus Schule und Psychische Störungen, Hrsg. Von Hans Christoph Steinhausen, 2006, Kapitel «Psychische Folgen von Mobbing, F. D. Alsaker) • **Cybermobbing:** Dabei werden beispielsweise schädigende, abwertende, beschämende oder gefälschte Fotos oder Videos via Handy oder Internet veröffentlicht und verbreitet. Insbesondere Foto- und Videoplattformen werden dafür genutzt. Auch das Verbreiten von falschen Informationen und Gerüchten sowie Belästigungen, Bedrohungen und Erpressungen via E-Mail, SMS, im Chat oder in Communities ist Cybermobbing. Durch Cybermobbing kann ein grosses Publikum erreicht werden. Verbunden mit der Anonymität der Täterschaft erzeugt dies eine grosse Unsicherheit. Zudem ist eine Veröffentlichung im Internet kaum zu löschen. (Informationsbroschüre für Schulen, Kt. Zürich) **Was das Gesetz dazu sagt:** Mobbing als solches gilt in der Schweiz nicht als Straftat und kann somit nicht geahndet werden. Es existieren keine expliziten Gesetzesartikel zu Mobbing. Es können jedoch verschiedene Bestimmungen, beispielsweise des Strafgesetzbuchs und des Zivilgesetzbuchs, angewendet werden, um Täterinnen und Täter zur Rechenschaft zu ziehen. (Informationsbroschüre für Schulen, Kt. Zürich)
Prävention	**Grundsätzlicher Schutz vor Mobbing** Alle an Anlässen der EMK beteiligten Personen sind vor jeglicher Art Mobbing zu schützen. Das gilt ausdrücklich auch für Zeiten ausserhalb der offiziellen Programm-Elemente. (aus CEVI Präventionskonzept und aus Takano-Broschüre) **Damit wollen wir Mobbing vorbeugen:** • **Integrierende Gruppenkultur:** Eine integrierende Gruppenkultur ist von Zusammenhalt geprägt. Alle sollen in die Gruppe integriert sein und ihren Teil zum Miteinander beitragen. Negative Rollenzuschreibungen werden nicht akzeptiert. Es soll eine Kultur von Akzeptanz und wertschätzender Haltung gefordert werden.

	• **Schützendes Klima:** In einer schützenden Gruppe bestehen gemeinsame Vorstellungen über das Verhalten des Einzelnen. Respekt und Anstand werden ebenso eingefordert wie bei Bedarf auch thematisiert. Wir wollen achtsam sein und einander bei Schwierigkeiten unterstützen. • **Positive Beziehungen:** Sie sind ein sehr wichtiger Schutzfaktor. Jede Person soll den Wert von positiven Beziehungen erkennen. Wir schaffen immer wieder Gelegenheiten, damit sich Teilnehmende besser kennenlernen und positive Beziehungen entstehen können. • **Schützendes Verhalten der Leitungsperson:** Leitungspersonen sollen während Aktivitäten emotional in der Gruppe präsent sein. Sie nehmen die Gruppe als Ganzes wahr und leben respektvolles Verhalten sowie den Umgang mit Konflikten exemplarisch vor. • **Klare Verhaltensregeln/-erwartungen:** Klare Verhaltensregeln, insbesondere «AntiGewaltRegeln», sind die Grundlage für den Schutz aller Teilnehmenden. • **Kooperationsfähigkeit:** Wir leben die Haltung, dass es für ein erfolgreiches Gemeindeleben, erfolgreiche Aktivitäten und Erreichen von Zielen alle Anwesenden braucht. Dadurch fördern wir die Motivation für eine funktionierende Zusammenarbeit. • **Konfliktkompetenzen in der Gruppe:** Konflikte kommen in jeder Gruppe vor und sind nur dann problematisch, wenn sie grenzverletzend ablaufen. Wir wollen eine konstruktive Streitkultur leben. • **Kompetenzen bezüglich Zivilcourage und Empathie:** Zivilcourage und Empathie sind wichtige Schutzfaktoren in jeder Gruppe. Wir wollen Teilnehmende in der Fähigkeit unterstützen, grenzverletzendes Handeln zu erkennen und sich dagegenzustellen, sowie andere in Opferrollen wahrzunehmen. • **Bewusstsein für Grenzen:** Teilnehmende sollen in der Lage sein, untereinander Grenzen zu setzen. Rechtzeitig «Stopp» sagen zu können, ist eine wichtige Voraussetzung. • **Kommunikationskultur und Partizipation:** Wir wollen miteinander reden – auch über emotionale Themen. Wir wollen uns Gedanken machen über das Funktionieren der Gruppen und wollen Vereinbarungen treffen und überprüfen. Teilnehmende sollen mitgestalten können, um damit die Akzeptanz diesen Werten gegenüber zu erhöhen. Vgl. Antonelli (2014). Gewaltpräventive Schutzmerkmale in Schulen, ZHAW, www.apps.ch **Was wir zudem tun wollen:** • **Wir klären sorgfältig ab**, wen wir in der EMK für welche Aufgaben engagieren. • **Wir kommunizieren die Grundhaltung**, dass in der EMK kein Mobbing geduldet wird.

	• **Wir besprechen die Selbstverpflichtung** gegen Mobbing (z. B. Ethikcharta oder LeiterCommitment) und die Lagerregeln/Aktivitätenregeln mit dem Team. • **Wir gehen bewusst mit «heiklen Situationen» um** (z. B. Gruppen bilden, Ausgrenzung von Aufgaben), indem wir diese im Team (und mit den Beteiligten) besprechen und transparent gestalten. • Wir stellen sicher, dass es eine **Kontaktperson als Ansprechstelle** zu diesem Thema gibt. • **Wir erweitern unser Wissen** zum Thema «Mobbing» z. B. durch Jugend und Sport-Broschüren.
Intervention	**1. Beobachten** Wenn du Mobbing vermutest: • **Schau hin, statt weg. Nimm Vorwürfe oder Berichte ernst,** wenn du erfährst, dass es in einer Aktivität Mobbing gab. (Halte diese Beobachtungen für dich fest und notiere sie). • **Gehe** mit diesen Vorwürfen oder Berichten sehr **vertraulich und diskret um.** Das heisst, sprich nicht mit dem Opfer und nicht mit dem möglichen Täter/der möglichen Täterin darüber. Sprich auch nicht im Kreis deiner Mitarbeitenden darüber. Gespräche über Mobbing können zu Reaktionen führen, die nicht mehr kontrollierbar sind. **2. Abklären** • Informiere dich über das Thema • **Besprich** deine Beobachtungen oder Gehörtes (Gerüchte, Anschuldigungen) mit einer verantwortlichen Person (z.B. GruppenleiterIn, PfarrpersonDistriktsvorsteherIn, Geschäftsführer EMK Schweiz) **vertraulich** und klärt gemeinsam nächste Abklärungsschritte. **3. Handeln** Wenn sich der Verdacht erhärtet hat und Mobbing erkannt wurde: • Kontaktiere **KIK, die Helpline** der EMK Schweiz Tel. 062 205 70 06 • **Befolge die Empfehlungen** der Kontaktperson zum weiteren Vorgehen. Falsche Schritte können grossen Schaden anrichten. (vgl. Jugend und Sport, Dokument «Präventives Handeln: Nähe und Distanz» und CEVI Präventionskonzept)
Kontakte, Unterstützung	**Prävention EMK Schweiz** praevention@methodisten.ch https://emk-schweiz.ch/action/praevention/ **KIK – Krisenorganisation der EMK Schweiz** Tel. 062 205 70 06 Helpline

	https://emk-schweiz.ch/wp-content/uploads/sites/5/2019/12/EMK_KIK-Broschuere_WEB_1seitig.pdf
Weitere Informationen	**Quellennachweise:** • Informationsbroschüre für Schulen, Kt. Zürich • Schule und Psychische Störungen, Hrsg. Von Hans Christoph Steinhausen, 2006, Kapitel «Psychische Folgen von Mobbing, F. D. Alsaker • CEVI Präventionskonzept und aus Takano-Broschüre • Antonelli (2014). Gewaltpräventive Schutzmerkmale in Schulen, ZHAW, www.apps.ch • Jugend und Sport, Dokument «Präventives Handeln»