

Leitfaden für die Freiwilligenarbeit

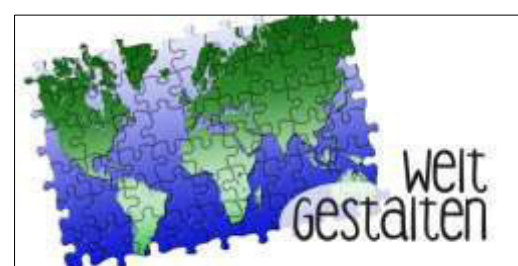
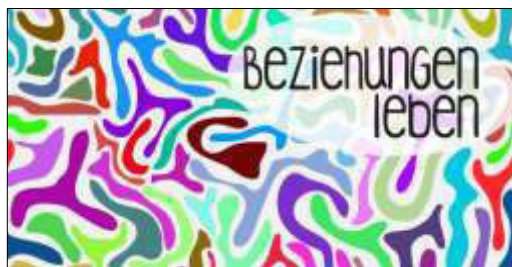
Als ein Legislaturziel der Amtsperiode 2014 – 2018 hat die Kirchenpflege folgenden Satz formuliert:

Wir stärken und befähigen Menschen für lokale, regionale und globale Aufgaben.

Der Leitfaden für die Freiwilligenarbeit soll dieses Legislaturziel unterstützen. In der Freiwilligenarbeit der reformierten Kirche Gossau sollen Menschen die Möglichkeit haben, ihre Gaben und Talente zu entdecken, zu entfalten und einzubringen.

Dient einander mit den Fähigkeiten, die Gott euch geschenkt hat – jeder und jede mit der eigenen, besonderen Gabe! Dann seid ihr gute Verwalter der vielfältigen Gnade Gottes.

1. Petrus 4,10
„Gute Nachricht“



Freiwilligenarbeit in der Evang.-ref. Kirchgemeinde Gossau ZH

Bedeutung von Freiwilligenarbeit

Freiwillige beleben und bereichern unsere Kirche. Sie machen unsere Kirchgemeinde farbig und lebendig. Das Engagement von Freiwilligen ist das Herzstück unserer Kirche. Sie bringen ihre Ideen, Kreativität und Freude in ihren Dienst ein. Damit geben sie der Kirche zusätzlich ein Gesicht nach aussen.

Freiwilligenarbeit ist unentgeltliches, selbstgewähltes Engagement für Dritte, das im öffentlichen oder halböffentlichen Raum organisiert wird.

Dies bedeutet, dass:

- ✓ Freiwillige sich aus eigenem Antrieb engagieren.
- ✓ Freiwillige die Art, Häufigkeit und den Umfang ihrer Aufgaben mitbestimmen.
- ✓ die Einsätze von Freiwilligen an keinen rechtlich verbindlichen Arbeitsvertrag gebunden sind.
- ✓ Arbeitszeit und -leistung der Freiwilligen nicht entlohnt sind.
- ✓ Freiwilligenarbeit einen erkennbaren Nutzen für andere hat und somit der eigene Nutzen nicht im Vordergrund steht.

Im kirchlichen Kontext macht es Sinn, zwischen dem Ehrenamt und der freiwilligen Mitarbeit zu unterscheiden. Das Ehrenamt basiert auf einer Wahl, wie z.B. in die Kirchenpflege und wird mit einem symbolischen Geldbetrag honoriert.

Organisation und Verantwortlichkeit

Die **Kirchenpflege** regelt die Rahmenbedingungen, die Aufgaben der Verantwortlichen sowie die Rechte und Pflichten der Freiwilligen.

Die Freiwilligenarbeit wird in verschiedenen Gruppen geleistet. Die Gruppenleitung ist in der Regel durch eine freiwillige Person besetzt, die einer **Ansprechperson** aus dem Angestellten-Team unterstellt ist und von dieser begleitet und betreut wird. Die Gruppen sind im Idealfall durch eine Leitung und Stv.-Leitung besetzt.

Arbeitsbedingungen und Rechte der Freiwilligen

- Freiwillige werden durch die Gruppenleitung in ihre Aufgaben eingeführt und darin begleitet.
- Die Gruppenleitung wird durch ihre Ansprechperson jährlich zu einem Standort- und Fördergespräch eingeladen.
- Freiwillige haben Anrecht auf ein jährliches Standort- und Fördergespräch mit der Gruppenleitung.
- Auf Wunsch der Freiwilligen wird das „Dossier freiwillig engagiert“ (bisher: Sozialzeitausweis) ausgestellt und von der Ansprechperson unterschrieben.

- Der Zugang zur Infrastruktur (Räume, Fotokopierer usw.) ist gewährleistet.
- Auslagen, die bei der Ausübung der freiwilligen Tätigkeit anfallen, können mit einem separaten Spesenformular geltend gemacht werden. Die Materialkosten müssen innerhalb der Budgetvorgaben liegen.

Pflichten der Freiwilligen

Wer sich freiwillig engagiert, geht selbst gewählte Verpflichtungen ein, mit denen die Kirchgemeinde rechnen darf.

Freiwillige tragen Verantwortung gegenüber den Menschen, mit denen sie im Auftrag der Kirche zu tun haben. Sie wahren die Privatsphäre von Dritten und unterstehen der Schweigepflicht, die sich auf Informationen über Personen und spezielle Sachverhalte, im Zusammenhang mit ihrem freiwilligen Einsatz, bezieht. Die Schweigepflicht bleibt auch nach Abschluss der Freiwilligenarbeit bestehen. In schwierigen Situationen dürfen Freiwillige solche Sachverhalte ihrer Ansprechperson äussern, wenn dies zur Lösung der Situation notwendig ist. Konflikte werden, wenn immer möglich, direkt mit der betroffenen Person geklärt. Sollte eine Klärung nicht möglich sein, wird die Gruppenleitung beigezogen. Ist immer noch keine Lösung möglich, übernimmt die Ansprechperson das Mandat zur Konfliktlösung.

Jede Person, die sich für eine Tätigkeit mit Kindern oder Jugendlichen unter 16 Jahren interessiert, muss den Mitarbeiter/innen-Kodex der evang.-ref. Kirchgemeinde Gossau unterschreiben.

Anerkennung und Wertschätzung der Freiwilligenarbeit

Zentrales Element in der Arbeit mit Freiwilligen ist die Beziehung. Wir wollen eine Kultur leben, die den Einsatz von Freiwilligen wahrnimmt und wertschätzt.

- Die Freiwilligen werden zum Mitarbeiterfest eingeladen und im Rahmen des Gottesdienstes verdankt.
- Regelmässig berichten wir über die Freiwilligenarbeit auf unseren Kommunikationsplattformen.
- Jeder freiwillige Mitarbeiter der evangelisch-reformierten Kirchgemeinde kann kostenlos schwarz-weiss Kopien für den privaten Gebrauch machen. Für alle anderen gilt der im Sekretariat angeschlagene Preis. Ausgenommen von dieser Regelung sind Kopien für den beruflichen oder kommerziellen Zweck und für den Gebrauch im Rahmen eines Vereins. Für die Farbkopien müssen Fr. 1.-- pro Seite bezahlt werden, A5 bis A3. Grössere Benützung des Kopierers muss mit dem Sekretariat oder dem Sigristenteam abgesprochen werden.
- Die freiwilligen sowie auch die angestellten Mitarbeiter der Reformierten Kirchgemeinde Gossau, die eine Einladung für das Mitarbeiterfest erhalten, dürfen die Räumlichkeiten des Kirchgemeindehauses zum ½ Preis benützen. Die Regelung gilt nur für im Voraus gebuchte Privatanlässe, die von den Gästen unentgeltlich besucht werden können.

Weiterbildung

Die Kirchenpflege unterstützt freiwillige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich weiterbilden. Einerseits geht es um fachliche Weiterbildungen, welche der Qualitäts-Sicherung und Steigerung in den Einsatzgebieten dienen (z.B. Schulungen der Landeskirche, Arts Conference, Pfarrfrauentagung, Seminar über Kleingruppen, Bedienung des Mischpultes). Andererseits können auf Gesuch hin auch persönliche Weiterbildungen (z.B. Theologiekurs, Leiterkonferenz) berücksichtigt werden. In der Regel werden zwei Drittel (max. Fr. 200.— pro Jahr) der Kurskosten von der Kirchengemeinde übernommen und ein Drittel sowie allfällige Reisekosten gehen zu Lasten des Teilnehmenden. Die Gesuchsteller melden sich vor dem Kursbeginn bei der Leitung der Bildungskommission. Über höhere Beträge entscheidet die Kirchenpflege.

Versicherungsschutz

Der Versicherungsschutz ist auf dem Merkblatt „Versicherung der Freiwilligen“ detailliert ersichtlich.

- Diese Regelung wurde von der Kirchenpflege am 17.11.2015 genehmigt und tritt ab sofort in Kraft. Sie ersetzt alle bisherigen Regelungen zur Freiwilligenarbeit.

Evang.-ref. Kirchenpflege Gossau ZH

17. November 2015

Leitfaden

Gruppenleiter/innen

- Aktualisierung der Mitarbeiterlisten
- Weiterbildungsmöglichkeiten suchen/beantragen
- Stv.-Gruppenleiter/in fördern
- Standort- und Fördergespräche mit Teammitgliedern führen
- Konflikte klären
- Feedbackkultur leben und fördern
- Erfahrungsaustausch unter den Teammitgliedern ermöglichen
- Frühzeitige Information an Ansprechperson bei Wechsel in der Gruppenleitung

Ansprechpersonen

- Begleitung der Gruppenleiter/in, wo keine Leiter vorhanden sind, Mithilfe bei der Rekrutierung
- Standort- und Fördergespräch mit Gruppenleiter/in führen
- Erste Ansprechperson für die Gruppenleiter/in bei gravierenden Problemen/Konflikten
- Interne Weiterbildung im Auge haben
- Mitsprache bei Gruppenleitungswechsel
- 1 x Einsitz in der Gruppe pro Jahr (Kurzinput oder Weiterbildungsimpuls möglich)
- Mittelfristig mit Gruppenleitungen Homepage-Auftritt besprechen und sie für inhaltliche Arbeit und Präsentation der Gruppe gewinnen.

Flankierende Massnahmen Freiwilligenarbeit

- D.I.E.N.S.T. – Kurs 1x pro Jahr anbieten
- Freiwilligen-Tisch ca. alle 2 Monate
nach dem Gottesdienst mit Auskunftsperson, die umfassend Bescheid weiss über die
Freiwilligenarbeit
- Freiwilligenarbeit im Bezirk Hinwil

Standort- und Fördergespräch

Die Pflege einer positiven Gesprächskultur

Regelmässige Standort- und Fördergespräche sind ein wichtiger Teil bei der Begleitung von Freiwilligen. Gespräche zwischen den Angestellten, den Gruppenverantwortlichen und den Freiwilligen sollen sich nicht auf Krisenzeiten beschränken.

Das Mitarbeitergespräch ist nicht ein Bewertungsgespräch, wie im beruflichen Umfeld. Damit ein Mensch sich als Person als wertvoll wahrnimmt, braucht es zwei grundlegende Faktoren: Sicherheit und die Erfahrung bedeutend (anerkannt) zu sein. Im Mitarbeitergespräch soll dies auf drei Dimensionen geschehen. Der sachlichen, der menschlichen und der geistlichen Dimension.

<p>Sachliche Dimension Dazu gehören die fachlichen Kompetenzen, die z.B. durch eine Ausbildung, Weiterbildung, Training oder Bücher erworben werden.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Rückblick (Highlights) auf die Tätigkeit 2. Schwierigkeiten im Tätigkeitsbereich 3. Zeitliche Belastung 4. Organisation und Leitung 5. Balance Pflicht / Verantwortung (Auftrag / Kompetenzen) 6. Weiterbildungsmöglichkeiten 7. Zukunftspläne / Verbindlichkeit 8. Zielsetzungen 9. Brachliegende Gaben/Neues ausprobieren 	<ol style="list-style-type: none"> 10. Ich und die ref. Kirche Gossau 11. Leitbild/Vision/Jahresschwerpunkt 12. Wissen / Gaben einbringen 13. Wo brauche ich Ergänzung? 14. Ideen für den Tätigkeitsbereich 15. „Dossier freiwillig engagiert“ (bisher: Sozialausweis)
<p>Menschliche Dimension Dazu gehören die sozialen und emotionalen Kompetenzen. Diese sind für die Beziehungsfähigkeit und Glaubwürdigkeit wichtig.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 16. Eigene Erkenntnis (Stärken / Schwächen) 17. Als Person wahrgenommen sein 18. Gabenorientiert handeln 19. Freud und Leid (Erfolg und Misserfolg) 20. Zusammenarbeit mit angestellten MA (Stellung im Team) 21. Neue MA im Tätigkeitsbereich 	<ol style="list-style-type: none"> 22. Meine Rolle im Team / angenommen sein 23. Aufgenommen sein in der Dienstgruppe / in der Hausgruppe (Zweierschaft) 24. Gegenseitiges Feedback/ konstruktive Kritik
<p>Geistliche Dimension Ist in den Werten, die dem Handeln zu Grunde liegen, erkennbar.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 25. Vielfalt der eigenen Spiritualität 26. Mein Glaube im Tätigkeitsfeld 27. Vision im eigenen Tätigkeitsbereich 28. Mitarbeit als Teil des Reiches Gottes 29. Ich und die Kirchgemeinde Gossau ZH 	<ol style="list-style-type: none"> 30. Förderung der eigenen Spiritualität 31. Geistliche Begleitung 32. Persönliche Themen (Fragen, Herausforderungen)

Die Gruppenleiter/innen werden durch die Ansprechperson aus dem Angestellten-Team auf die Durchführung des Standort- und Fördergesprächs vorbereitet.

Gesprächsführung

Das Gespräch kann in sehr unkomplizierter Form stattfinden, doch empfiehlt es sich, auf dem Standort- und Fördergesprächsbogen Notizen zu machen. So kann bei einem weiteren Gespräch darauf Bezug genommen werden. Wir empfehlen, dass die am Gespräch Beteiligten, je 2 – 3 Fragen pro Dimension auswählen, über die dann ausgetauscht wird.

Die Gesprächsnotizen bleiben vertraulich im Besitz des Gesprächsführers und werden nach Beendigung des Einsatzes vernichtet.

Standort- und Fördergespräch mit

Datum:

Sachliche Dimension (Fragen 1 – 15)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Menschliche Dimension (Fragen 16 – 24)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Geistliche Dimension (Fragen 25 – 32)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Weiterbildung

Die Kirchenpflege unterstützt freiwillige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich weiterbilden.

Einerseits geht es um fachliche Weiterbildungen, welche der Qualitäts-Sicherung- und Steigerung in den Einsatzgebieten dienen (z.B. Schulungen der Landeskirche, Arts Conference, Seminar über Kleingruppen, Bedienung des Mischpultes). Andererseits können auf Gesuch hin auch persönliche Weiterbildungen (z.B. Theologiekurs, Leiterkonferenz) berücksichtigt werden.

Bei interner Weiterbildung gilt für freiwillige Mitarbeiter/innen ein reduzierter Preis.

In der Regel werden zwei Drittel (max. Fr. 200.— pro Jahr) der Kurskosten von der Kirchengemeinde übernommen. Ein Drittel der Kurskosten sowie allfällige Reisekosten gehen zu Lasten des Teilnehmenden.

Der Weiterbildungsantrag, gemäss nachfolgendem Beispiel, ist vor Kursbeginn an die Ressortleiterin Freiwillige, Gabriela Monhart, Mail gabriela.monhart@refgossau.ch zu stellen. Über höhere Beträge entscheidet die Kirchenpflege.

Weiterbildungsantrag

Name Vorname

Funktion

Adresse PLZ / Ort

Telefon Natel

E-Mail IBAN-Nr.

Thema der Weiterbildung (bitte Prospekt / Ausschreibung beilegen):

.....

Kosten:

a) Kurskosten Fr.

b) Pensionskosten Fr.

c) Reisekosten Fr.

Total Fr. =====

Kostenbeteiligung Kirche (2/3 max. Fr. 200.— pro Jahr): Fr.

Kostenbeteiligung Freiwillige/r: Fr.

Datum Unterschrift

Vom Gruppenverantwortlichen auszufüllen:

Ich bestätige, dass die Weiterbildung

- a) im Interesse des Aufgabenbereiches liegt und der Kirchgemeinde dient.
- b) nur zum Teil im Interesse des Aufgabenbereichs liegt und der Kirchgemeinde dient.
- c) der fachlichen Weiterentwicklung und Weiterqualifizierung dient.

Durch die verantwortliche Person der Kirchenpflege auszufüllen:

Die Kostengutsprache der Weiterbildung wurde

- a) gutgeheissen, Übernahme der Kosten vollumfänglich wie oben festgelegt
- b) gutgeheissen, Kostenbeteiligung Kirche Fr., Freiwillige/r Fr.
- c) abgelehnt

Betrag ausbezahlt Bar, Quittung vorhanden

zur Auszahlung mit Einzahlungsschein an das Sekretariat

Versicherung der Freiwilligen

Dieses Informationsmerkblatt gibt lediglich einen Überblick. Massgebend im Schadenfall sind die Originaltexte der Policen sowie die allgemeinen Versicherungsbedingungen (AVB).

Was ist zu tun im Schadenfall?

Schadenmeldungen sind sofort an die Geschäftsstelle der Kirchgemeinde Gossau ZH zu richten.
Telefon an 044 975 30 61 oder via E-Mail an info@refgossau.ch
Diese stellt den Betroffenen ein Formular für die Schadenanzeige zu.

Wer ist wann versichert?

Die Versicherung gilt für alle Freiwilligen und Gelegenheitsarbeitenden, die in der Kirchgemeinde unentgeltlich oder durch ein kleines symbolisches Entgelt und ohne Anstellungsvertrag mitarbeiten. Mit eingeschlossen sind Beauftragte und Behördenmitglieder.

Was ist versichert?

Versichert sind Personen- und Sachschäden, welche Personen während ihrer freiwilligen Mitarbeit zu Gunsten der Kirchgemeinde erleiden oder verursachen.

Kollektiv-Unfall (Während Einsatz inklusive Arbeitsweg)

Es besteht eine Kollektiv-Unfallversicherung, die in Ergänzung zur allfälligen privaten und beruflichen Unfallversicherung Leistungen erbringt (Spital privat).

Ebenfalls sind folgende Leistungen versichert:

- Invaliditätskapital: CHF 100'000
- Todesfallkapital: CHF 50'000
- Taggeld: CHF 20 / CHF 50 (abhängig von Alter) ab 3. Tag

Haftpflichtversicherung (Während der Tätigkeit des Einsatzes)

Die freiwillig Mitarbeitenden sind während ihres Einsatzes gegen Haftpflichtschäden versichert. Versichert ist eine Garantiesumme von CHF 20 Mio. für Personen- oder Sachschaden pro Schadenereignis und Jahr. Selbstbehalt von Fr. 5'000.– bei Sachschaden.

Dienstfahrtenkasko (Direkte Fahrt zum Einsatzort)

Folgende Leistungen sind versichert:

- Schäden am eigenen Fahrzeug (Dienstfahrten-Kaskoversicherung)
 - Selbstbehalt CHF 1'000 (für alle Kasko-Ereignisse)
- Bei Schäden an Dritten (gleichzeitig mit versichertem Kaskoschaden), für welche die Haftpflichtversicherung des Halters aufkommen muss, sind folgende Leistungen versichert:
 - Die Mehrprämie, welche aus der Rückstufung des Halters in eine höhere Prämienstufe entsteht (Bonusverlust)
 - Ein zu bezahlender Selbstbehalt
- Unfallversicherung für Fahrzeugführer und Mitfahrer
 - Heilkosten während 5 Jahren (subsidiär zur Krankenkasse)
 - Spitaltaggeld: CHF 20
 - Taggeld ab dem 1. Tag: CHF 20
 - Bei Invalidität: CHF 150'000
 - Bei Tod: CHF 50'000

Liebe Mitarbeiterin, lieber Mitarbeiter der reformierten Kirche

Wir freuen uns über dein Engagement in unserer Gemeinde und heissen dich als Mitarbeiter/in willkommen. Es begeistert uns, dass verschiedene Generationen Zeit und Energie in die Einsatzgebiete der reformierten Kirche investieren und so eine vielseitige Gemeindearbeit ermöglichen.

Als Richtlinien für unsere Mitarbeiter/innen hat die Kirchenpflege, gestützt auf den Verhaltenskodex der Evangelisch-reformierten Landeskirche des Kantons Zürich (2022)¹, im Mitarbeiter/innen-Kodex Haltungen und Regeln formuliert, die für unsere Kirchgemeinde Gültigkeit haben. Es geht dabei um die Wahrung des Respekts und die Achtung gegenüber anderen Menschen, insbesondere gegenüber Kindern, Jugendlichen und Betagten, sowie weiteren schutzbedürftigen Menschen. Unsere Funktion als Vorbild ist uns bewusst, und wir wollen diese Verantwortung vollumfänglich wahrnehmen.



RESPEKT UND ACHTUNG VON GRENZEN

Wir begegnen allen Menschen mit Respekt und achten Angehörige anderer Konfessionen und Religionen, ebenso wie kirchenferne Personen. Signalisiert oder äussert eine Person den Wunsch zur Wahrung von Distanz, insbesondere Kinder und Menschen, die in irgendeiner Form beeinträchtigt sind, wird dies respektiert. Die Einhaltung der gebotenen Nähe und Distanz ist uns wichtig, und wir wahren die Grenzen anderer.



PRÄVENTION SEXUELLER AUSBEUTUNG

Wir respektieren und schützen die sexuelle, psychische und körperliche Unversehrtheit von Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen. Grenzverletzungen und sexuelle Übergriffe dulden wir nicht.

Wenn wir Kenntnis davon haben, dass die Unversehrtheit von Kindern und Jugendlichen gefährdet ist, geben wir die entsprechenden Informationen vertraulich einer leitenden Person in der Kirchgemeinde (Pfarrperson, Angestellte oder Kirchenpflege) weiter. Wir tragen zur Klärung des Verdachts bei, wenn wir selbst der Grenzverletzungen oder sexueller Übergriffe beschuldigt werden.

Mitarbeiter/innen der reformierten Kirche, die gegenüber Kindern, Jugendlichen oder Ratsuchenden sexuelle Wünsche entwickeln sind aufge-

fordert, dies ihrem Leiter/ihrer Leiterin mitzuteilen – und professionelle Hilfe in Anspruch zu nehmen.

Erfordert eine Hilfestellung oder medizinische Versorgung im Notfall eine Berührung des Intimbereichs, sollte diese, wenn immer möglich, im Beisein einer Drittperson erfolgen. Im Nachgang muss die gesetzliche Vertretung informiert werden.



SCHUTZ DER SPIRITUELLEN INTEGRITÄT

Wir respektieren die spirituelle Integrität aller Menschen, auch von Angehörigen anderer Konfessionen und Religionen sowie kirchenfernen Personen. Mit religiösen Interpretationen von Lebenssituationen gehen wir sorgfältig um. Wir begegnen Hilfesuchenden offen und unvoreingenommen. Signalisieren Menschen den Wunsch, seelsorgerlich begleitet zu werden, tun wir dies auf der Basis unseres Glaubens. Wir sind bereit, Unterstützung zu bieten in belastenden Situationen und Prozessen, solange dies eine Person wünscht.

Seelsorgerliche Begleitung und Gebet sind Angebote, die jede Person in Anspruch nehmen darf. Sie werden niemandem aufgezwungen. Entscheidet eine Person, einen begonnenen Prozess oder weitere Seelsorgegespräche abzubrechen, respektieren wir dies uneingeschränkt.

UMGANG MIT ANVERTRAUEM – SCHWEIGEPFLICHT, SEELSORGE- UND AMTSGEHEIMNIS



Jede im kirchlichen Rahmen tätige Person (sei dies eine Pfarrperson, eine angestellte oder ehrenamtlich tätige Person) ist an die Schweigepflicht gebunden. Sucht uns jemand mit Problemen oder belastenden Situationen auf, oder werden uns vertrauliche Informationen/Beobachtungen zugetragen, werden diese absolut vertraulich behandelt. Nehmen wir heikle Situationen wahr, behandeln wir diese ebenfalls vertraulich. In Fällen von gesetzlichen Anzeigen und Meldungen, muss immer, die von der Kirchenpflege bestimmte, zuständige Person vorab kontaktiert werden. Pfarrpersonen dürfen Dritten nur Auskunft erteilen, wenn sie von der Person, deren Geheimnis geschützt ist, entbunden sind. Ausserdem bedarf es dazu eines Gesuchs an den Kirchenrat, der dies ebenfalls zu bewilligen hat.



KOMMUNIKATION, SOZIALE NETZWERKE

Sowohl in der direkten und elektronischen Kommunikation, wie auch auf sozialen Plattformen pflegen wir in Sprache, Wortwahl und Ton einen respektvollen, wertschätzenden Umgang. Verunglimpfungen Dritter sowie ein gewalttätiger, diskriminierender oder sexistischer Sprachgebrauch sowie entsprechendes Bildmaterial (insbesondere in sozialen Medien), ist untersagt. Treten in der Kommunikation Unstimmigkeiten, Missstände oder Konflikte auf, werden diese im Direktkontakt mit/zwischen den Betroffenen geklärt. Können Konflikte nicht unter den Direktbetroffenen geklärt werden, kann allenfalls eine Dritt- oder Fachperson hinzugezogen werden.



UMGANG MIT SUCHTMITTELN

Wir sind Ansprechpersonen bei Problemen und Auffälligkeiten zum Thema Sucht. Betroffenen Personen bieten wir Unterstützung und bringen sie, wenn nötig, mit Fachstellen in Kontakt.

Den gesetzlichen Jugendschutz setzen wir in der reformierten Kirche in Angeboten mit Kindern und Jugendlichen folgendermassen um:

- kein CBD, Cannabis- und Drogenkonsum während unseren Angeboten
- kein Konsum von Alkohol während unseren Angeboten
- kein Rauchen und Schnupfen während unseren Angeboten

Grenzüberschreitungen werden angesprochen und ziehen, je nach Situation, Konsequenzen nach sich.

Wir beachten, dass wir als Mitarbeitende Vorbilder sind.

PERSÖNLICHE VERPFLICHTUNG

Ich, _____
(Vorname in Blockschrift) (Name in Blockschrift)

bestätige mit meiner Unterschrift, den Mitarbeiter/innen-Kodex der reformierten Kirche Gossau gelesen zu haben. Als Mitarbeiter/in bin ich mir meiner Verantwortung bewusst und respektiere die hier beschriebenen Vorgaben.

Ort und Datum: _____

Unterschrift: _____

Hiermit bestätige ich als angestellte Ansprechperson, dass die/der oben unterzeichnende Mitarbeiter/in in einem gemeinsamen Gespräch oder einer Schulung in den Mitarbeiter/innen-Kodex der reformierten Kirche Gossau eingeführt wurde.

Vorname und Name Ansprechperson:

Ort und Datum:

Unterschrift:

ANHANG

Folgende Fachstellen bieten Hilfe:

- Fachstelle für Frauen: [www.castagna-zh.ch/044 360 90 40](http://www.castagna-zh.ch/044_360_90_40)
- Fachstelle für Männer: [www.mannebuero.ch/044 242 08 88](http://www.mannebuero.ch/044_242_08_88)
- Reformierte Kirche Kanton Zürich: zhref.ch/grenzverletzungen
- Meldestelle für Personen mit pädophilen und pädosexuellen Neigungen: [kein-taeter-werden.ch/058 384 39 15](http://kein-taeter-werden.ch/058_384_39_15)

Gesetzliche Bestimmungen:

Nach Art. 136 StGB (Strafgesetzbuch) ist es verboten, Kindern unter 16 Jahren alkoholische Getränke und Betäubungsmittel zu verabreichen oder zum Konsum zur Verfügung zu stellen. Nach Art. 41 AlkG (Alkoholgesetz) ist es verboten, Kindern und Jugendlichen unter 18 Jahren hochprozentigen Alkohol abzugeben oder zur Verfügung zu stellen

Nach Art. 187 StGB (Strafgesetzbuch) ist es verboten mit einem Kind unter 16 Jahren eine sexuelle Handlung vorzunehmen, es zu einer solchen Handlung zu verleiten oder es in eine sexuelle Handlung einzubeziehen.

¹ www.zhref.ch/intern/shop/respektvoller-umgang-und-schutz-vor-grenzverletzungen