

# Schutzkonzept

**zur Prävention jeglicher Form von Missbrauch, Grenzverletzungen oder sexueller Ausbeutung**

## 1. Einleitung

Für YES stehen neben der Bildung das Wohlergehen, die Partizipation und die Rechte von Kindern und Jugendlichen als zentrale Aufgabe im Mittelpunkt. Eine Nulltoleranz in Bezug auf Kindergefährdung, körperliche, seelische und sexuelle Gewalt ist für YES selbstverständlich. Dieses Verständnis von Kinder- und Jugendschutz und sowie das vorliegende Schutzkonzept sind für alle Mitarbeitenden, YES Alumni, Volunteers und weitere Anspruchsgruppen – wie freiwillige Mitarbeitende des Vereins YES und der Partnerorganisationen – verbindlich.

Im [Verhaltenskodex von YES](#) sind die Grundhaltungen und Verhaltensstandards festgelegt. Sie dienen der Orientierung und geben Handlungssicherheit. Wer in einem klaren Rahmen handelt, kann effektiver schützen. Das vorliegende Dokument informiert über das Schutzkonzept von YES und gibt klare Handlungsanweisungen, um Mitarbeitende, Alumni, Volunteers und weitere Anspruchsgruppen in ihren Rollen zu stärken. Damit können alle Beteiligten einen konkreten Beitrag zum Schutz der Kinder und Jugendlichen – aber auch gegenüber anderen erwachsenen Mitarbeitenden – die an den Bildungsprogrammen und Events von YES teilnehmen oder mitarbeiten, leisten.

## 2. Ziele

Sexuelle Ausbeutung, sexuelle Gewalt und sexuelle Belästigung kann auch YES betreffen. Mit dem vorliegenden Schutzkonzept wird ein gemeinsames Verständnis geschaffen, das für alle Beteiligten (Mitarbeitende, Alumni, Volunteers, Freiwillige u.a.) verbindlich ist. Die entwickelten Grundsätze geben einerseits Orientierung und Handlungssicherheit für die Gestaltung von alltäglichen Risikosituationen und andererseits für den Umgang im ausserordentlichen Ernstfall. Sie sind Ausdruck einer Kultur der Achtsamkeit und Verantwortung.

## 3. Begriffe

**Risikosituationen:** Risikosituationen sind heikle Situationen des Alltags, die für den schrittweisen Aufbau von Grenzverletzungen und sexuellen Übergriffen ausgenutzt werden können. Solche Situationen lassen sich nicht immer vermeiden. Es geht darum, diese Situationen sorgfältig und transparent zu gestalten. Risikosituationen sind im Hinblick auf Grenzverletzungen und Übergriffe für alle Beteiligten heikel: für Kinder, Jugendliche, Volunteers, Alumni, Freiwillige und auch Mitarbeitende. Dies gilt insbesondere im Hinblick auf Missverständnisse, Interpretationen und Falschanschuldigungen.

**Grenzverletzungen:** Grenzverletzungen sind nicht strafbare Handlungen. Sie können unabsichtlich sein. Gleichwohl können sie als belästigend empfunden werden. Wiederholen sich Grenzverletzungen, können sie die Integrität von Menschen verletzen. Im Alltag können Grenzverletzungen zwischen unterschiedlichen Personengruppen erfolgen.

**Sexuelle Ausbeutung oder Missbrauch:** Dies sind sexuelle Handlungen von Erwachsenen in einer mächtigeren Position gegenüber einem Kind oder Jugendlichen oder einer anderen erwachsenen Person in einer Abhängigkeitsposition. Die Täterin oder der Täter nutzt ein Macht- oder Abhängigkeitsverhältnis aus, um Betroffene zu sexuellen Handlungen zu überreden oder zu zwingen. Zentrales Element ist dabei die Verpflichtung zur Geheimhaltung, welche Betroffene zur Sprachlosigkeit, Wehrlosigkeit und Hilflosigkeit zwingt. Sexuelle Ausbeutung ist ein Offizialdelikt und ist strategisch aufgebaut, d.h. geschieht ganz gezielt und äusserst geplant.

**Sexuelle Belästigung:** Als sexuelle Belästigung gilt jede Handlung mit sexuellem Bezug, die von der betroffenen Person als unerwünscht empfunden wird. Sexuelle Belästigung geschieht im Gegensatz zu sexueller Ausbeutung nicht zwingend in einem Abhängigkeitsverhältnis.

Als sexuell belästigend am Arbeitsplatz können bereits auch Bemerkungen über körperliche Vorzüge, obszöne Witze, unerwünschte Annäherungen oder Einladungen mit eindeutiger Absicht empfunden werden. Sexuelle Belästigung umfasst auch schwerere Formen wie pornografische Bilder am Arbeitsplatz, zudringliche Berührungen an (sekundären) Geschlechtsteilen, Zurschaustellen von Geschlechtsteilen, u.a. letztere Formen sind strafbare Handlungen und gelten als Antragsdelikte.

**Sexualisierte Übergriffe durch Kinder und Jugendliche:** Sexualisierte Übergriffe unter Gleichaltrigen unterscheidet sich von sexueller Ausbeutung grundlegend in seinen Dynamiken: Sexualisierte Übergriffe durch Kinder und Jugendliche sind seltener strategisch aufgebaut, unterliegen manchmal Eskalationsdynamiken und passieren ausserhalb eines grossen Machtgefälles. Es gilt, gut zu unterscheiden zwischen alterstypischem Experimentierverhalten und Testverhalten und sexualisierten Straftaten unter Kindern und Jugendlichen. Ab 10 Jahren sind auch Kinder und Jugendliche zu strafbaren Handlungen fähig.

Vorfälle haben die unterschiedlichsten Formen und Ausprägungen. Es ist deshalb wichtig, diese jeweils nach verschiedenen Gesichtspunkten einzuordnen. Eine erste grundsätzliche Einordnung erlaubt die Unterscheidung zwischen Irritationen im Graubereich und Verdacht auf Straftaten.

## 4. Personalmanagement

Den Führungsverantwortlichen von YES ist bewusst, dass es im Kontext der Organisation und der Arbeit mit Schulen zu sexueller Belästigung oder sexueller Gewalt kommen kann. Durch die bewusste wiederkehrende Thematisierung der Problematik mit den Mitarbeitenden, den Alumni, Volunteers und Freiwilligen wird ein deutliches Signal gesetzt, dass grenzverletzendes Verhalten nicht übersehen oder toleriert wird. Die Führung setzt als Vorbild in der Organisation Massstäbe in Bezug auf eine nachreflektierende Kultur und die wichtige Grundhaltung zur Prävention von Machtmissbrauch jeglicher Form und auf allen Ebenen bis hin zum Umgang mit Kindern und Jugendlichen.

### Personalselektion und -betreuung

Durch die bewusste Thematisierung der Problematik bei der Auswahl neuer Mitarbeitenden wird ein deutliches Signal gesetzt, das als Hürde für Täterinnen und Täter wirken soll. Das Thema der sexuellen Gewalt und sexuellen Grenzverletzung wird im Bewerbungsgespräch thematisiert. Eine Offenheit und Diskussionsbereitschaft in Bezug auf dieses Thema werden von Bewerbenden erwartet. Bei der Formulierung der Fragen kann man auf den Verhaltenskodex zurückgreifen. Wenn sinnvoll, d.h. bei Personen mit mehrjähriger Berufserfahrung in grösseren Organisationen oder im pädagogischen oder schulischen Umfeld, wird bei der Einholung von Referenzen der professionelle Umgang mit Nähe und Distanz im Umgang mit Kindern und Jugendlichen erfragt.

## **Selektion von Volunteers, Alumni und Freiwilligen**

YES geht davon aus, dass Volunteers und Alumni bei ihren jeweiligen Arbeitgebenden zum Thema sexuelle Gewalt ausgebildet und für Grenzverletzungen sensibilisiert worden sind. Dennoch übernimmt YES auch Verantwortung und behandelt das Thema mit Volunteers und Alumni im Rahmen der Vorbereitungen auf den ersten Einsatz.

## **Verhaltenskodex**

Mitarbeitende müssen dem Verhaltenskodex vor dem ersten Arbeitstag zustimmen, er ist fixer Bestandteil des Einführungstages. Damit erklären sie sich einverstanden, die Verhaltensgrundsätze und Standards von YES in Bezug auf die sexuelle Ausbeutung oder sexuelle Belästigung einzuhalten. Alumni, Volunteers und Freiwillige geben ihr Einverständnis ebenfalls vor ihrem ersten Einsatz. Damit verpflichten sich alle zur verbindlichen Einhaltung der festgeschriebenen Standards. Gleichzeitig wird deutlich gemacht, dass im Falle einer wiederholten, intransparenten und nicht schlüssig begründeten Abweichung Auflagen, bzw. arbeitsrechtliche Sanktionen ergriffen werden können.

Mitarbeitende, Alumni, Volunteers oder Freiwillige, die nicht bereit sind, ihr Einverständnis zum Verhaltenskodex zu geben, werden von YES nicht angestellt oder eingesetzt. Der Verhaltenskodex wird alle drei Jahre erneut bestätigt.

## **Personalführung und Betreuung von YES Alumni, Volunteers und Freiwilligen**

Eine offene und transparente Kommunikations- und Feedbackkultur fördert die Handlungssicherheit im Alltag. In Teamsitzungen und den halbjährlichen Mitarbeitendengesprächen sowie Meetings mit Alumni werden die festgelegten Qualitätsstandards regelmässig reflektiert und mögliche Schwierigkeiten in der Umsetzung besprochen. Die Themen Rollenklarheit und Umgang mit grenzverletzendem Verhalten werden zwingend in den Mitarbeitendengesprächen angesprochen. Gegenseitige kollegiale Rückmeldungen und Austausch zu Nähe und Distanz sind erwünscht. Bei Fehlverhalten rund um Nähe und Distanz und in anderen Risikosituationen (z.B. intransparente Übertretungen des Verhaltenskodex) werden Mitarbeitende sowie Alumni, Volunteers und Freiwillige darauf aufmerksam gemacht und begleitet. Wiederholte und nicht schlüssig begründete Abweichungen von Ansprüchen an das Verhalten der Mitarbeitenden werden nicht geduldet. Sie können zu arbeitsrechtlichen Massnahmen wie Auflagen sowie bei erneuter Missachtung zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses führen.

## **5. Wissensmanagement**

### **Interne Schulungen**

Der achtsame Umgang mit dem Thema sexuelle Ausbeutung und sexuelle Grenzverletzungen stellt hohe Anforderungen an die Mitarbeitenden, Alumni, Volunteers und Freiwillige. In Form von periodischen Weiterbildungen werden die wichtigsten Grundlageninformationen vermittelt und das Problembewusstsein sowie die Handlungskompetenz im Risiko- und Krisenmanagement gestärkt.

Alumni, Volunteers und Freiwillige werden zur Wissenssicherung und Aufrechterhaltung der Qualitätsstandards regelmässig auf das Thema sexuelle Ausbeutung und Grenzverletzungen hingewiesen. Die internen Schlüsselpersonen (Anlaufstelle, Krisenstab) sind dafür in Kontakt mit Fachstellen, um am Puls der aktuellen Prävention zu bleiben.

## **Weitere Massnahmen der Wissenssicherung**

YES stellt mit dem Schutzkonzept, dem Verhaltenskodex und allenfalls weiteren Publikationen oder E-Learning Programmen Produkte zur Wissenssicherung für einen breiteren Kreis zur Verfügung. Diese Produkte ergänzen die aktive Auseinandersetzung mit dem Thema und die Schulungen.

Das Schutzkonzept und der Verhaltenskodex stehen auf der YES-Website zum Download zur Verfügung.

## **6. Risikomanagement**

Das Risikomanagement betrifft das Handeln im sogenannten «Graubereich» und hat deshalb einen wichtigen präventiven Charakter. Unter «Graubereich» verstehen wir Situationen, die keinen Straftatbestand darstellen, aber zu Unklarheiten oder Fragen in Bezug auf die Wahrnehmung oder ihre Wirkung führen könnten.

Die Aufarbeitung von Fällen sexueller Ausbeutung zeigt, dass subtile Distanzverluste lange vor der eigentlichen sexuellen Ausbeutung beginnen. Täterinnen und Täter sind Meister der Manipulation. Sie profitieren von ungeklärten Gelegenheiten, gehen sehr strategisch vor und bauen sexuelle Ausbeutung systematisch auf. Was mit einzelnen Grenzverletzungen beginnt, wird schleichend und im Verborgenen erweitert. In jeder Organisation gibt es solche Risikobereiche und konkrete Risikosituationen, die für sexuelle Ausbeutung und den Aufbau von Taten ausgenutzt werden können. Bei YES sind dies insbesondere Volunteering-Einsätze in Schulklassen, aber zum Beispiel auch Bildungseinsätze von Alumni und regionale wie nationale Events. Deswegen hat YES im Verhaltenskodex die gewünschten Grundlagen und Standards festgehalten.

Alle Mitarbeitenden und ehrenamtlich Tätigen, also Alumni, Volunteers und Freiwillige, geben vor ihrem ersten Einsatz und dann danach alle drei Jahre erneut ihr Einverständnis zum Verhaltenskodex. Die Grundhaltungen im Verhaltenskodex sind für alle verbindlich. Transparenz und Standards zu Risikosituationen erhöhen Schwellen für mögliche Taten und geben allen anderen Personen mehr Rückhalt und Schutz. Mit dem Verhaltenskodex steht ein Instrument zur Verfügung, Grenzverletzungen sachlich anzugehen, aufzufangen und zu verhindern. Der Verhaltenskodex und dessen permanente Konkretisierung im Alltag in Form von Standards tragen zu dieser Reflexion und zur Versachlichung bei. Dies dient dem Schutz aller Beteiligten vor Übergriffen sowie vor Interpretationen und Missverständnissen.

Die Standards im Verhaltenskodex werden in regelmässigen Team- und Führungsgefässen diskutiert, ergänzt und konkretisiert und dienen der Qualitätssicherung rund um Risikosituationen. Jede einzelne Abweichung vom Verhaltenskodex muss transparent gemacht werden sowie begründbar und schlüssig sein. Die Umsetzung der festgelegten Standards im Verhaltenskodex wird in den bestehenden Gefässen (wie z.B. in Mitarbeitendengesprächen, an Teamsitzungen) reflektiert, um den Prozesscharakter aufrechtzuerhalten.

Abweichungen von den bestehenden Standards und Schwierigkeiten in deren Umsetzung oder sogar fehlende Standards zu neuen Risikosituationen müssen direkt angesprochen und geklärt werden. Die bereits mehrfach erwähnte Transparenz unterstützt die Entwicklung und Festigung der gewünschten Kultur.

## 7. Melde- und Beschwerdemanagement

### Beschwerdemanagement

YES pflegt eine offene Feedback- und Fehlerkultur. Bei YES begegnen sich Mitarbeitende, Alumni, Volunteers und Freiwillige grundsätzlich vertrauensvoll. Gegenseitige kollegiale Rückmeldungen und Austausch zu Nähe und Distanz sind erwünscht. Irritationen oder unklare Situationen werden offen angesprochen. Bei wiederholten Irritationen (nicht einhalten von Standards oder Grenzüberschreitungen) und bei einem Verdacht auf eine Straftat besteht eine Meldepflicht an eine der Vertrauenspersonen.

Es wird alles schriftlich dokumentiert. Die Aussagen werden im Originalton festgehalten, mit Datum protokolliert und an einem nur für das HR und CEO zugänglichen Ort abgelegt. Fakten werden explizit von Interpretationen getrennt.

### Interne Beschwerdeinstanz bei wiederholten Irritationen

Die Mitglieder des Führungsteam bei YES sowie die Vertrauenspersonen sind primäre Ansprechpersonen, sie bilden die interne Fachstelle und bilden sich zum Thema weiter. Falls die Irritation eine Person des Führungsteams oder eine Vertrauensperson selbst betrifft, wenden sich Mitarbeitende, Alumni, Volunteers oder Freiwillige direkt an die CEO. Die beschuldigte Person wird durch die personalverantwortliche Stelle oder CEO mit der Irritation konfrontiert. Zur Verhinderung von Wiederholungen werden gemeinsam mit der vorgesetzten Stelle Abmachungen getroffen und Standards formuliert. Dies wird schriftlich festgehalten. Bei Wiederholung wird die CEO beigezogen. Sie macht entsprechende Auflagen, die bei erneuter Übertretung zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses führen.

### Interne Beschwerdeinstanz bei Verdacht auf Straftaten

Die personalverantwortliche Stelle bei YES und die CEO werden bei Verdacht auf Straftaten unverzüglich informiert. Bei Verdacht auf ein Offizialdelikt wird der Krisenstab einberufen und die Fallführung übergeben. Die beschuldigte Person darf nicht mit dem Verdacht konfrontiert werden. Es wird nicht ermittelt (z.B. durch Ausfragen oder Austausch).

### Anonymisierte Beschwerdemöglichkeit

YES vermerkt auf der Website, dass YES über ein Schutzkonzept verfügt und weist auf die anonyme schriftliche Beschwerdemöglichkeit an die personalverantwortliche Stelle hin.

### Externe Fachstelle

YES ist Mitglied bei der Fachstelle Castagna und holt sich bei Bedarf Unterstützung und Beratung.

## 8. Krisenmanagement/Interventionen

### Grundhaltung

Jede Meldung wird ernst genommen. Der Verdacht auf sexuelle Ausbeutung von Kindern und Jugendlichen wird sorgfältig abgeklärt. Wenn ein Verdacht auf strafrechtlich relevante Delikte vorliegt, wird die Unterstützung der Fachstelle Castagna in Anspruch genommen.

### Handlungsgrundsätze bei Verdacht auf Straftaten

Jeder konkrete Fall ist individuell und verlangt ein angepasstes und überlegtes Vorgehen. Es gilt Ruhe zu bewahren und vorschnelle Handlungen zu vermeiden. Der Schutz des Kindes oder des Jugendlichen wird sichergestellt. Wird aufgrund einer Meldung ein Verfahren eingeleitet, gilt während der gesamten Dauer des Verfahrens die Unschuldsvermutung. Die Wahrung der Persönlichkeitsrechte (z.B. Wahrung der Anonymität) der beschuldigten Person wird gewährleistet.

Der Kreis der involvierten Personen wird so klein wie möglich gehalten. Beschuldigte werden nicht alarmiert oder mit den Vorwürfen konfrontiert. Alle Beobachtungen, Massnahmen und Aussagen werden schriftlich und sorgfältig protokolliert.

### **Krisenstab**

Der Krisenstab wird situationsbedingt durch die personalverantwortliche Stelle und CEO zusammengestellt und ist dafür verantwortlich, dass arbeitsrechtlich und strafrechtlich relevante Beschwerden abgeklärt werden. Es ist die Aufgabe des Krisenstabs, alle Fragen der Betreuung und Unterstützung, der Massnahmen und der Kommunikation zu bearbeiten. Ein internes Untersuchungsverfahren wird eingeleitet und die koordinierte Fallführung bei einer Person sichergestellt. Der Krisenstab holt sich Unterstützung bei der Fachstelle Castagna und bei Bedarf bei externen Stellen (Kommunikation, Rechtsbeistand). Eine umfassende Beurteilung der Situation wird vorgenommen. Umfassende Beurteilung der Situation wird vorgenommen.

### **Interventionsablauf**

- Der Krisenstab informiert unverzüglich nach der Meldung und einer ersten Prüfung durch das Führungsteam das Vereinspräsidium.
- Alle Indizien, Beobachtungen, Meldungen und Fakten werden schriftlich und chronologisch in einem elektronischen Dossier dokumentiert.
- Gespräche mit Betroffenen werden dokumentiert und dienen zur Informationsbeschaffung (d.h. keine Befragung oder Beweisaufnahme – diese wird durch geschultes Fachpersonal vollzogen).
- Falls der Verdacht
  - ausgeräumt werden kann, erfolgt ein Verfahren zur Rehabilitation der in Verdacht geratenen Person.
  - nicht ganz entkräftet werden kann, werden transparente und klare Vereinbarungen in Bezug auf das Verhalten getroffen. Diese werden schriftlich festgehalten.
  - erhärtet, wird über angemessene arbeitsrechtliche, strafrechtlich und/oder zivilrechtliche Massnahmen, über die Unterstützung von Opfer, Beschuldigten, Umfeld, Team und allenfalls über die Medieninformation entschieden.
- Für Medienauskünfte sind ausschliesslich die CEO und die Leitung Kommunikation befugt. Sie trifft die nötigen Vorkehrungen, um schnell und kompetent auf Anfrage von Seiten der Medien reagieren zu können. Die Namen der/des vermeintlichen Täterin/Täters sowie des mutmasslichen Opfers dürfen nicht bekannt gegeben werden.
- Der Krisenstab stellt den Informationsfluss (betroffenes Kind/Jugendliche, Eltern, Lehrpersonen, Mitarbeitende, betroffene Personen, Behörden) und die Wahrung der Persönlichkeitsrechte aller Beteiligten sicher.
- Die Dossiers werden mit einem Abschlussgespräch und einer Auswertung abgeschlossen.

Der Interventionsablauf ist in Anhang 1 aufgezeichnet.

Anhang 1: **Interventionsablauf**

## Anhang 1: Interventionsablauf

