

Schutz vor Grenzverletzungen und bei -überschreitungen

Konzept G-Movement

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung	2
2. Grundhaltung	3
2.1 Begriffsklärung	4
2.1.1 Grenzverletzung	4
2.1.2 Risiko und Krise	4
3. Prävention – Risikomanagement	6
3.1 Verhaltensstandards	6
3.2 Risikomanagement in den zugehörigen Dienstbereichen	6
3.3 Verpflichtungserklärung	7
3.4 Verantwortung für Schulung und Umsetzung	7
3.5 Teilnahme an der Impuls- und Rechenschaftskonferenz	7
4. Intervention – Krisenmanagement	8
4.1 Ziel des Krisenkonzepts	8
4.2 Krisenstab (Kontaktdaten Krisenstab!)	8
4.3 Auftrag des Krisenstabs (Interventions- und Melde-Schema)	9
5. Meldeweg und Anlaufstellen	10
5.1 Meldekultur und Meldepflicht	10
5.2 Rolle, Aufgaben und Kompetenzen von Anlaufstellen	10
5.3 Wahl einer internen und/oder externen Anlaufstellen	10
5.4 Organisation Meldeweg (Kontaktdaten Meldewege!)	11
5.5 Wie wird gemeldet (Kontaktdaten Meldewege!)	12
4-Stufen-Modell	13
5.6 Pflichten für Mitarbeitende bei Verdacht	14
5.7 Fallführung	14
6. Anstellungsverhältnisse	15
6.1 Beurteilung und Auswahl von Personal	15
6.2 Arbeitszeugnisse	15
6.3 Einstellung von Mitarbeitenden	15
6.4 Sanktionen	15

1. Einleitung

Christliche Grundhaltungen und Werte schützen nicht per se vor Übergriffen und Grenzverletzungen. Auch in evangelischen Landes- und Freikirchen finden Grenzverletzungen statt. Gerade als Bewegung, welche christlichen Werten verpflichtet ist, sind wir zum Handeln aufgerufen. Dieses Konzept beschreibt Empfehlungen an die lokalen G-Movement-Gemeinden, wie sie einen glaubwürdigen und wirksamen Schutz vor und im Umgang mit Grenzverletzungen etablieren kann.

Geltungsbereich

Dieses Konzept dient als Orientierungsrahmen des G-Movements für lokale G-Movement-Gemeinden. Die lokalen G-Movement-Gemeinden sind für den wirksamen Schutz vor Grenzverletzung verantwortlich. Dieses Schutzkonzept soll die lokalen G-Movement-Gemeinden darin unterstützen, diese Verantwortung auf ihre konkrete Realität zu übersetzen. Da wir unsere Verantwortung als Bewegung ernst nehmen, sind wir in der Schweiz Teil des Netzwerks «Gemeinsam gegen Grenzverletzungen».

Dieses Schutzkonzept muss von jeder G-Movement-Gemeinde auf ihre lokale Realität angepasst werden. Mit eingeschlossen in präventive sowie intervenierende Massnahmenvorschläge im Rahmen dieses Konzepts sind ebenfalls G-Movement übergreifende Gremien.

Die hier festgehaltenen Grundhaltungen (Kapitel 2) und Verhaltensstandards (Kapitel 3.1) sowie die Arbeitsrechtlichen Massnahmen (Kapitel 6) sind auf **alle ehrenamtliche sowie angestellte Mitarbeitenden des G-Movements ausgerichtet**.

Über die hier beschriebenen Haltungen und Massnahmen werden alle ehrenamtlichen und angestellten Mitarbeitenden in kompakter Form in Kenntnis gesetzt. Ebenso sind diese Informationen allen Personen, die Angebote von G-Movement-Gemeinden in Anspruch nehmen, zugänglich. Die offene Kommunikation darüber dient der Sicherheit und dem Vertrauen in den Schutz vor Grenzverletzungen und Übergriffen. Den lokalen G-Movement-Gemeinden wird empfohlen, dass allen Akteuren auf der lokalen Ebene Schutzkonzepte, Prozesse und Meldewege zugänglich sind oder bekannt gemacht werden.

Bezüglich Meldewege oder Anlaufstellen für Meldungen bestehen drei Ebenen:

1. Erste Anlaufstellen sind Ansprechpersonen im unmittelbaren Wirkungsbereich der lokalen G-Movement-Gemeinden. Diese werden vorerst kontaktiert bei Verdachtsfällen (z.B. 2 externe Personen aus der lokalen G-Movement-Gemeinde als Ansprechpersonen bei den Kids, die allen Eltern kommuniziert werden)
2. Die zweite Anlaufstelle besteht aus mindestens ein/e sogenannte/r Schutzbeauftragte/r pro G-Movement-Gemeinde. Diese Person ist entsprechend geschult und dient als Fachperson innerhalb der lokalen G-Movement-Gemeinde rund um das Thema sowohl von präventiven Massnahmen sowie von allfällig benötigten Interventionen.

3. Zuletzt besteht eine externe Meldestelle, welche einerseits kontaktiert werden soll durch Betroffene, sollten sich diese auf den vorigen beiden Ebenen nicht gehört oder ernstgenommen fühlen. Andererseits kann die Meldestelle für Fallführungen beratend einbezogen werden, da diese über explizites und vertieftes Fachwissen verfügt.

2. Grundhaltung

Das G-Movement orientiert sich an verschiedenen Regelwerken.¹ Diese Regelwerke beschreiben unter anderem inhaltliche Aspekte eines solchen Schutzkonzeptes.

Folgende **Grundhaltungen** sind direkt oder indirekt aus daraus abgeleitet². Nach diesen soll sich das Verhalten aller ehrenamtlichen und angestellten Mitarbeitenden in den G-Movement-Gemeinden richten. Die Grundhaltungen sind ausschlaggebend für konkrete Verhaltensstandards (Kapitel 3.1).

- a. **Gelingendes Leben:** Wir wünschen, dass Beziehungen gelingen und Menschen in ihrer Selbständigkeit wachsen können. Alle Menschen sollen bei uns sicher sein. Wir behalten den Schutz und das Wohl aller Beteiligten im Auge.
- b. **Vernetzung:** Wir helfen einander, einen professionellen, achtsamen, sorgsam und proaktiven Umgang bei grenzverletzendem Verhalten zu entwickeln. Dazu vernetzen wir uns als G-Movement mit Fachorganisationen und mit dem Netzwerk «Gemeinsam gegen Grenzverletzung» und raten dies auch den lokalen G-Movement-Gemeinden entsprechend ihrer individuellen Realität.
- c. **Null-Toleranz:** Wir schauen hin und handeln! Wir dulden keine sexuelle Ausbeutung, keinen Machtmissbrauch und keine anderen Grenzverletzungen. Wir respektieren die seelische, körperliche und sexuelle Integrität aller Menschen. Wir bringen ihnen Respekt entgegen und vermeiden jede gewaltsame Handlung, die sie verletzt.
- d. **Macht und Verantwortung:** Wir sind uns bewusst, dass ein Machtgefälle bestehen kann. Darum gehen wir verantwortungsvoll mit unseren Aufgaben um und handeln ihnen gemäss. Der physische Kontakt soll unserer Rolle und unserer Aufgabe entsprechen.
- e. **Transparenz und Feedback:** Wir wahren Transparenz in Risikosituationen und suchen aktiv den Austausch mit anderen Mitarbeitenden. Beobachten wir irritierende Handlungen Anderer in Bezug auf Nähe und Distanz, sprechen wir diese aktiv an. Wir pflegen eine Haltung der Kritikfähigkeit und geben selbst konstruktives Feedback. Dabei sind wir wohlwollend und vertrauensvoll, bleiben aber gleichzeitig anspruchsvoll in Bezug auf unseren

¹ A) Charta des Netzwerks «Gemeinsam gegen Grenzverletzung», einer Arbeitsgemeinschaft des Nationalverbandes Schweizerische Evangelische Allianz (SEA-RES)

² Die vollständige Charta ist hier einsehbar: <https://stopgrenzverletzungen.ch/>

Verhaltenskodex. Wir trennen uns von Mitarbeitenden, welche sich dieser Kultur bewusst entziehen oder widersetzen.

- f. **Meldepflicht:** Wir verpflichten uns, bei Verdacht auf sexuelle Ausbeutung sofort Meldung bei der/dem internen Schutzbeauftragten zu machen. Es ist nicht unsere Aufgabe, die verdächtige/n Person/en zu konfrontieren, und unterlassen dies in jedem Fall (Kapitel 5.4.6). Bei Unsicherheit oder Fragen, bevor eine Meldung getätigt wird, sind die Vorgesetzten wichtige Ansprechpartner/innen.
- g. **Persönliche Reflexion:** Wir nehmen uns Zeit, unserer Rolle und unseren Aufgaben bewusst zu werden. Bei Unsicherheiten bezüglich Risikosituationen haben wir das Recht, innerhalb unseres Teams darüber zu sprechen. Unklarheiten müssen besprochen und bearbeitet werden.
- h. **Beurteilung und Auswahl des Personals:** Wir gehen gründlich und achtsam vor. Insbesondere durch die Einreichung entsprechender offizieller Papiere (D: erweitertes Führungszeugnis, CH: Strafregistrauszug sowie Sonderprivatauszug). Wir prüfen bei Angestellten die Arbeitszeugnisse sorgfältig (Vollständigkeit) und holen vor der Anstellung Referenzen ein, welche auch zum Umgang mit Nähe und Distanz Auskunft geben. Wir verfassen wahrheitsgetreue, vollständige Arbeitszeugnisse und Einsatzbestätigungen und geben eben solche Referenzauskünfte (Kapitel 6.2).

Diese Grundhaltung wird zusammen mit dem Verhaltenskodex in einer **Verpflichtungserklärung** von jeder Person mit einer Neuanstellung oder dem Start eines ehrenamtlichen Engagements **unterschrieben** (mehr dazu Kapitel 3.3). Die ehrenamtlichen sowie angestellten Mitarbeitenden erkennen das Schutzkonzept als Teil des Arbeitsvertrags an. Dieses wird in der lokalen G-Movement-Gemeinden entlang von Datenschutzbestimmungen dokumentiert und archiviert. Für alle bestehenden Mitarbeitenden gilt dasselbe einmalig bei Einführung und Schulung des hier vorliegenden Schutzkonzeptes.

Für Arbeitsfelder mit Risikosituationen (Risikobereiche) kommen massgeschneiderte Verhaltenskodizes zur Anwendung.

Es empfiehlt sich zudem, in zu bestimmender Regelmässigkeit in Arbeitsteams die verschiedenen Aspekte des Verhaltenskodex zu diskutieren und sich somit kontinuierlich zu sensibilisieren (das kann entlang von Fall- oder fiktiven Beispielen erfolgen).

2.1 Begriffsklärung

2.1.1 Grenzverletzung

Grenzverletzendes Verhalten kann vielfältig sein und umfasst unter anderem körperliche, verbale, psychische, symbolische (angedrohte) oder sexuelle Gewalt, Belästigung, Diebstahl, Sachbeschädigung, geistlicher Missbrauch sowie Bedrohung mit Gegenständen. Grenzverletzungen beeinträchtigen die unantastbare Würde und Teilhabe eines Menschen. Zu einem sachgemässen Umgang mit Grenzverletzungen gehört die Unterscheidung des Schweregrades einer Grenzverletzung.

2.1.2 Risiko und Krise

Wir unterscheiden in diesem Konzept zwischen einem **Risiko** und einer **Krise**. Die Unterscheidung dieser beiden Hauptbereiche ist wesentlich für einen gelingenden Umgang mit grenzverletzendem Verhalten. In diesem Konzept wird unter Risiko und Krise folgendes verstanden:

- Wir wünschen uns gute Beziehungen. Mit Nähe geht auch immer ein **Risiko** für grenzverletzendes Verhalten einher. Besonders heikel sind Beziehungen, in denen eine Person mehr Macht als die andere hat (Bsp.: Leitungspersonen) oder ein grösserer Altersunterschied besteht. Ein hoher moralischer Selbstanspruch ist dabei noch kein Schutz. Es braucht eine transparente und aktive Gestaltung des Miteinanders – ein Risikomanagement. Dabei geht es um vorbeugende Massnahmen, die Übergriffe so gut wie möglich zu verhindern versuchen und dabei gemeinsam eine angstfreie Kultur, klare Haltungen und praktikable Verhaltensstandards zu entwickeln.
- Eine **Krise** entsteht, wenn der Verdacht auf eine Straftat besteht. In diesem Fall wird nicht mehr über den angemessenen Umgang verhandelt, sondern nach einem vorgängig definierten **Krisenmanagement** interveniert (auch «**Krisenintervention**» genannt). Bei einer Krise befinden wir uns im strafrechtlich relevanten Bereich (siehe Abbildung unten).

Irritationen im Graubereich

Feedbackkultur
Fehler- und Lernkultur
Transparenz
Personalführung
Relevanz für
Qualitätssicherung
Team und Leitung

Risikomanagement

Instrument
Verhaltenskodex

Verdacht auf Strafdelikte

Meldekultur
Null-Toleranz
Koordination, Kanäle
Fallführung
Strafrechtliche Relevanz
Leitung und Krisenstab

Krisenmanagement

Instrument
Krisenkonzept

3. Prävention – Risikomanagement

Das Ziel eines sorgfältigen Risikomanagements ist es nicht nur, Risiken zu vermeiden (das ist nicht zu jederzeit möglich), sondern den Umgang mit ihnen transparent und aktiv zu gestalten.

Konkrete Risikosituationen für Führungs- und Leitungspersonen, die Freiwilligen und die Angestellten von G-Movement-Gemeinden wurden analysiert. Daraus wurden die nachfolgenden Verhaltensstandards entwickelt. Es wird empfohlen, weitere spezifische Risiken durch die lokalen G-Movement-Gemeinden einzuschätzen und gegebenenfalls zu ergänzen.

3.1 Verhaltensstandards

Die Verhaltensstandards klären konkrete Situationen von Nähe und Distanz und helfen, heikle Situationen im Alltag rollenklar, sorgfältig und transparent zu gestalten und aktiv die Null-Toleranz-Politik in Bezug auf Grenzverletzungen zu realisieren.

Innerhalb des G-Movements gelten folgende Standards:

- **Kommunikation:** Wir verzichten auf sexualisierte Sprache/Gestik oder anzügliche Bemerkungen.
- **Fotografieren/Filmen:** Wir beachten dazu unsere Datenschutzrichtlinien, insbesondere das Recht auf das eigene Bild.
- **Übernachtungen:** Externe Übernachtungen finden geschlechtergetrennt statt (exkl. Ehepaare). Hotelzimmer werden nicht von Drittpersonen betreten.
- **Begrüssung:** Grenzen und Wünsche bezüglich der Art der Begrüssung (Umarmung, Küsschen etc.) dürfen bei der Begrüssung explizit kommuniziert werden. Wir setzen offensive und körperbetonte Formen der Begrüssung umsichtig und zurückhaltend ein.
- **Seelsorge/Gebet:** Bevor man im Gebet die Hände auflegt, muss bei der betreffenden Person um Erlaubnis gefragt werden (in jedem Fall bei einem Erstkontakt). Ist kein Körperkontakt erwünscht, muss dies akzeptiert werden.
- **Raumgestaltung:** Wir ermutigen, Räume transparent und offen zu gestalten (z.B. Glastüren).
- **Zweiergespräche:** Für Gespräche in Zweier-Setting wird darauf geachtet, dass diese möglichst in einem einsehbaren Setting stattfinden. Bei Bedarf kann durch Rückfragen geklärt werden, ob das gewählte Setting für das Gegenüber passend ist.

3.2 Risikomanagement in den zugehörigen Dienstbereichen

In besonderen Settings können spezifische Risiken entstehen. Daher wird Dienstbereichen, die mit **besonders gefährdeten Personen** arbeiten (Übernachtungen mit Kindern und/oder Jugendlichen, Flüchtlingsbetreuung usw.) sowie **Settings** gestalten, in denen **besonders grosse Nähe** besteht (Camps, Seelsorge etc.) **empfohlen**, für diese Tätigkeit spezifische Risikoanalysen durchzuführen und dafür eigene Verhaltensstandards zu definieren.

Diese Verhaltensstandards sollen den Leitungen der lokalen G-Movement-Gemeinden vor der Durchführung der entsprechenden Veranstaltungen oder Programme schriftlich vorgelegt werden. Solche spezifischen Standards werden zum

Teil auch durchs G-Movement zur lokalen Adaption zur Verfügung gestellt (z.B. Standards für die Arbeit mit Kindern).

3.3 Verpflichtungserklärung

Die Verhaltensstandards werden, gemeinsam mit den Grundhaltungen in einer **Verpflichtungserklärung** festgehalten (separates kompaktes Dokument). Diese muss beim Stellenantritt oder beim Einstieg in ein ehrenamtliches Engagement gelesen, diskutiert und unterzeichnet werden.

Die Personalverantwortlichen respektive die Leitenden der Dienstbereiche sind verantwortlich, dass die ehrenamtlichen sowie angestellten Mitarbeitenden über das Schutzkonzept im Bild sind und dass ihnen die Verpflichtungserklärung vorgelegt wird. Das unterschriebene Dokument muss anschliessend der Bereichs- oder G-Movement vorstehenden Person abgegeben werden.

Der Verhaltenskodex sowie das Schutzkonzept werden in den Dienstbereichen der lokalen G-Movement-Gemeinden (z.B. Koordinationstreffen in Teams) sowie auf der Ebene des G-Movements besprochen und geschult. Es empfiehlt sich, sich in den Dienstbereichen regelmässig (bspw. mindestens jährlich) mit dem Schutzkonzept oder Aspekten daraus mit Zweck der Sensibilisierung auseinanderzusetzen.

3.4 Verantwortung für Schulung und Umsetzung

Die Verantwortung für die Umsetzung und Schulung des Schutzkonzepts und darin festgehaltenen Massnahmen liegt bei der Leitung des G-Movements sowie den lokalen G-Movement-Leitungen. Die Umsetzung selbst wiederum obliegt der/dem Schutzbeauftragten der lokalen G-Movement-Gemeinde. Alle ehrenamtlichen und angestellten Mitarbeitenden sind angehalten, an einer aufmerksamen und umsichtigen Kultur mitzuarbeiten.

4. Intervention – Krisenmanagement

Eine Krise tritt bei einem Verdacht auf eine Straftat ein. In diesem Fall wird nicht mehr über den angemessenen Umgang verhandelt, sondern nach dem vorliegenden Krisenkonzept interveniert. Bei einer Krise befinden wir uns im strafrechtlich relevanten Bereich (siehe Abbildung, Seite 5). Er tritt dann ein, wenn ein vager bis begründeter Verdacht auf Straftaten besteht. In der Realität kann der graue und rote Bereich nicht immer trennscharf unterschieden werden. Die Einschätzung der Situation obliegt der/dem durch die lokale G-Movement-Gemeinde definierten internen Schutzbeauftragten. Das Instrument des G-Movements zum Krisenmanagement bei Verdacht auf Grenzverletzung ist das hier vorliegende Krisenkonzept.

4.1 Ziel des Krisenkonzepts

Eine Intervention bei Verdacht auf ein strafbares Verhalten ist eine emotionale Ausnahmesituation. Das Krisenkonzept wirkt handlungsleitend und entlastet dadurch den Krisenstab. Es erhält die Handlungsfähigkeit in einer Krise und klärt das Vorgehen. Es ist nicht die Rolle der involvierten Personen, die Wahrheit einer

Meldung festzustellen. Ein definiertes Vorgehen schützt die Beteiligten, da für alle Betroffenen dasselbe Vorgehen gilt. Das Krisenkonzept garantiert Transparenz und Nachvollziehbarkeit.

4.2 Krisenstab

Tritt eine Krise ein, wird über die/den Schutzbeauftragte/n umgehend ein Krisenstab eingerichtet, welcher in Kontakt steht mit ermittelnden Stellen. Der Krisenstab ist alleinig zuständig für die interne und externe Kommunikation (in Absprache mit ermittelnden Stellen). Der Krisenstab setzt sich in der Regel aus der/dem Vorgesetzten der meldenden Person, der G-Movement-Leitung sowie der/dem Schutzbeauftragten zusammen. Fallführende Person wird jeweils innerhalb des Krisenstabs festgelegt. Eine Zusammensetzung empfiehlt sich gemäss folgenden Grundsätzen:

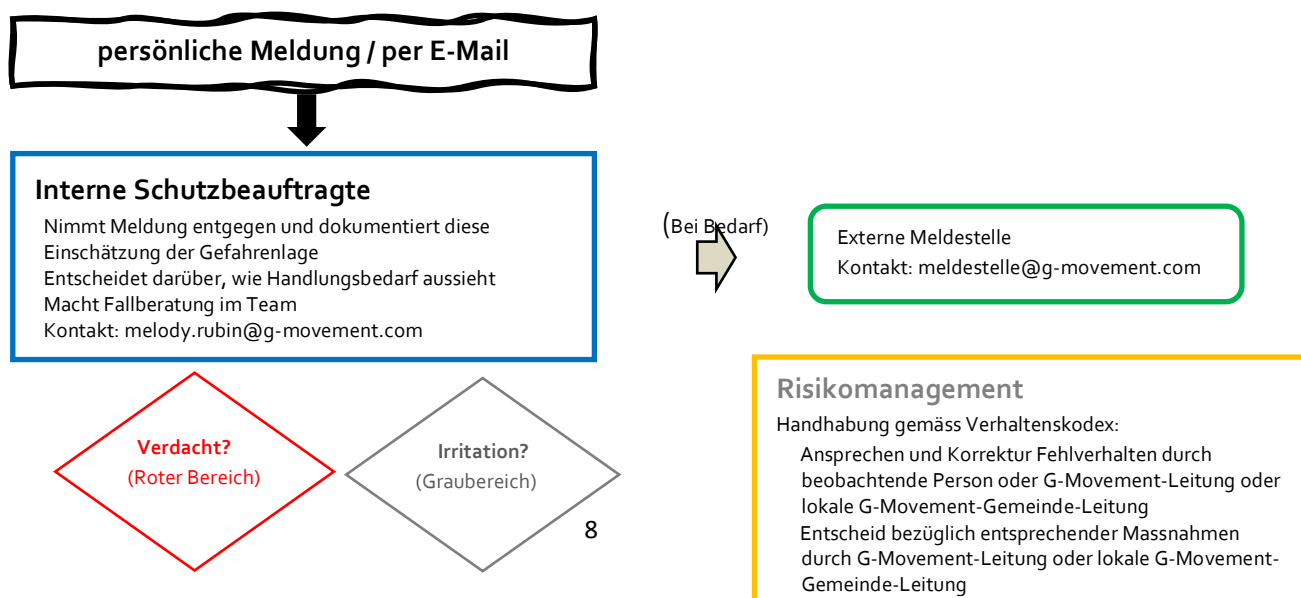
- «So wenig wie möglich, so viel wie nötig» (um handlungssagil zu bleiben)
- Direkte Fall-Betroffenheit (kurze Wege zu Fakten und betroffenem Umfeld)
- fachliche sowie Führungskompetenz (Entscheidungsbefugnis)

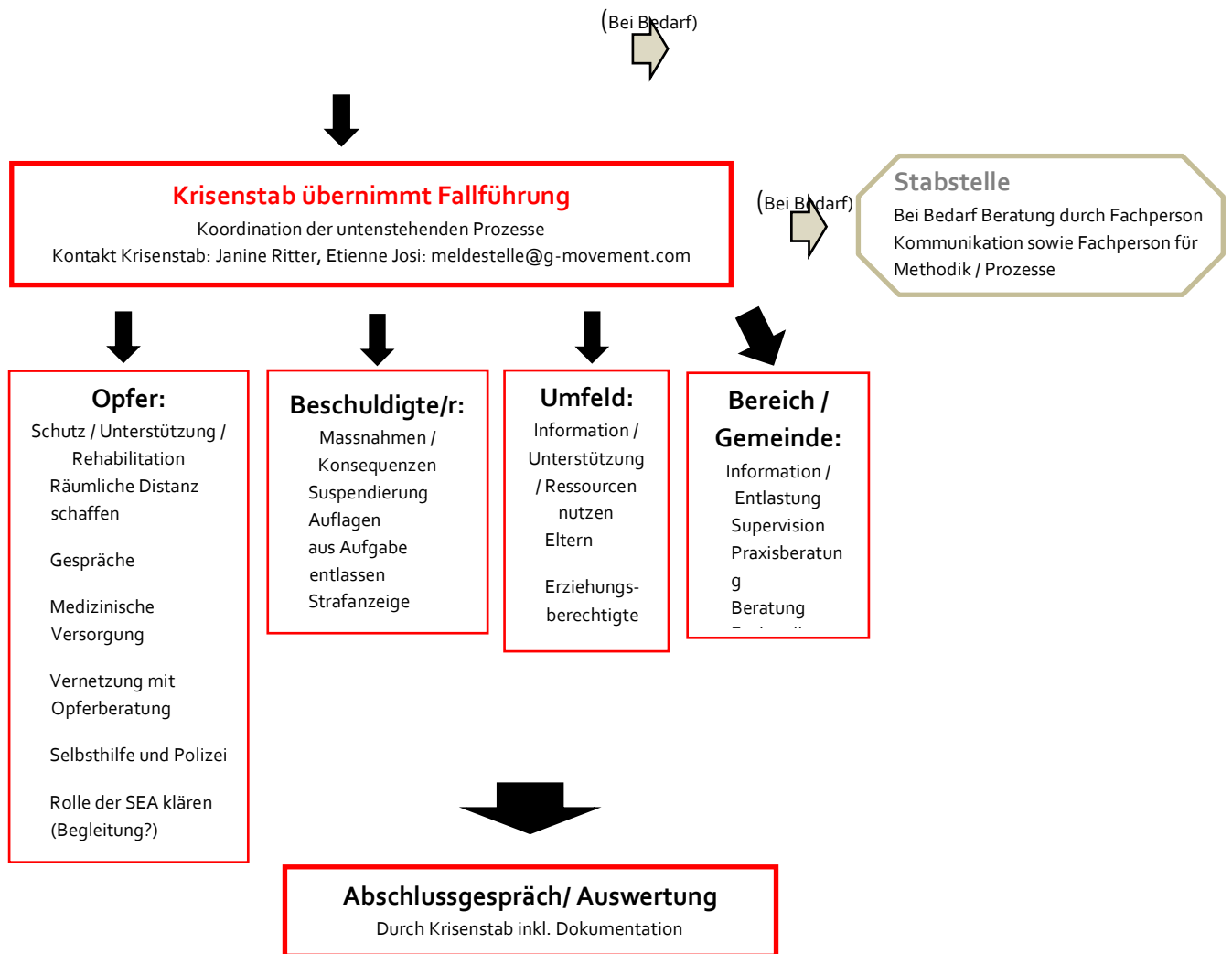
Rolle	Person	Kontakt
Leitung Krisenstab	Leitung der Körperschaft oder eine durch diese delegierte Person	matthias.kuhn@g-movement.com
Schutzbeauftragte/r	Melody Rubin	melody.rubin@g-movement.com
Betroffener Bereich	Bereichsleitung	
Bei Bedarf: Externe Fachperson (Beratung Meldestelle) und/oder Krisenkommunikation	Etienne Josi, Janine Ritter	meldestelle@g-movement.com

Wenn keine psychologisch geschulte Fachperson zur Verfügung steht, empfiehlt es sich, eine externe Beratungsstelle beizuziehen.

4.3 Auftrag des Krisenstabs

Übernehmen der Fallführung, Kommunikation, Abklären der strafrechtlichen Relevanz und Einleiten der nötigen Prozesse gemäss untenstehendem Melde- und Interventions-Schema.





5. Meldeweg und Anlaufstellen

5.1 Meldekultur und Meldepflicht

Innerhalb des G-Movements pflegen wir eine beschwerdefreundliche Kultur. Zudem gilt auf Ebene G-Movement bezüglich der Grenzverletzungen eine Null-Toleranz. Ehrenamtliche wie auch angestellte Mitarbeitende werden darüber informiert, dass sie Verdachtsfälle dokumentieren und melden sollen. Je nach Schweregrad einer mutmasslichen Grenzverletzung besteht zudem die Pflicht, diese zu melden. Hierfür besteht eine interne sowie bei Bedarf auch eine externe Meldestelle. Meldungen sollen sowohl von Opfern oder Zeugen einer Grenzverletzung sowie von Drittpersonen (Hörensagen, Vermutung aufgrund Indizien) deponiert werden können. Verdächtige Personen dürfen bei Grenzverletzungen im roten Bereich nicht konfrontiert werden (siehe Darstellung Abschnitt 2.1.1).

Die Grafik auf Seite 12 stellt ein 4-Stufen-Modell dar. Sie ist dem sozialen Kontext entnommen und zeigt, welche Themen zu einer Meldung führen können und wie diese bezüglich Schweregrade einzuordnen sind. Sämtliche Hinweise auf eine Form von Grenzverletzung sind ernst zu nehmen und das weitere Vorgehen zu prüfen.

5.2 Rolle, Aufgaben und Kompetenzen von Anlaufstellen

Wie in Kapitel 1 bereits erwähnt, besteht der Meldeweg auf 3 Ebenen:

- 1) unmittelbare Ansprechpersonen (intern in lokaler G-Movement-Gemeinde)
- 2) Schutzbeauftragte/r (intern in lokaler G-Movement-Gemeinde)
- 3) externe Meldestelle

Die Anlaufstellen spielen eine entscheidende Rolle bei der Prävention und Intervention. Es handelt sich dabei um eine Person/Institution außerhalb der Zusammenarbeitsstrukturen, die allen beteiligten Personen innerhalb der jeweiligen G-Movement-Gemeinde oder übergreifenden Gremien für Meldungen oder Beratung zur Verfügung steht (Triage). Die Anlaufstellen sind niederschwellig und allen und ehrenamtlichen und angestellten Mitarbeitenden bekannt. Wichtige Voraussetzungen sollten oder müssen zumindest auf Ebene 2 und 3 bezüglich Verantwortlichen erfüllt sein:

- Fachlichkeit (Beratungs- und Vermittlungskompetenz, Systemkenntnisse)
- Persönlichkeit (Sozial- und Selbstkompetenz wie Empathie, Belastbarkeit, Kommunikationsfähigkeit, Vertraulichkeit und Integrität etc.)
- Neutralität (keine Parteilichkeit, der Sache Risiko- und Krisenmanagement verpflichtet)
- Einbettung G-Movement (Werte, Prozesse, Netzwerke)

Die externe Meldestelle kommt jedoch nur in zwei Fällen zum Zuge: a) die meldende Person findet in der lokalen G-Movement-Gemeinde oder ihrem Wirkungsbereich kein Gehör von den internen Anlaufstellen und b) der Krisenstab benötigt Fachberatung in Bezug auf eine konkrete Fallführung.

5.3 Wahl einer internen und/oder externen Anlaufstelle

Auf Ebene der lokalen G-Movement-Gemeinde ist empfohlen, den Kontakt zu einer Anlaufstelle niedrigschwellig zu halten (einfacher Zugang, Neutralität, Kompetenz),

ob intern oder extern organisiert. Es gilt, diese klar zu definieren und dies im jeweiligen Schutzkonzept festzuhalten.

Je nach Möglichkeiten einer lokalen G-Movement-Gemeinde (siehe obige Voraussetzungen) einerseits sowie bezüglich Schweregrad einer zu meldenden Grenzverletzung kann die Option einer externen Meldestelle sinnvoll erscheinen. Es empfiehlt sich zudem, dass entweder auf Ebene G-Movement, oder Community eine zentrale Funktion Schutzbeauftragte/r für die zugehörigen lokalen G-Movement-Gemeinden eingerichtet wird.

5.4 Organisation Anlaufstelle

Auf Ebene G-Movement besteht folgende Schutzbeauftragte:

- Melody Rubin

Folgende Grundsätze gelten in der Umsetzung einer Meldestelle:

- Jede Meldung wird ernst genommen und zeitnah bearbeitet.
- Die Anlaufstelle bespricht eingehende Meldungen (anonymisiert).
- Die Anlaufstelle klärt nach Bedarf mit einer externen Fachstelle ab, wie der Handlungsbedarf aussieht und ob der Krisenstab einberufen werden muss.
- Dokumentation der Meldungen auf interner Plattform (Datenablage).
- Die Anlaufstelle bespricht bei Bedarf Vorfälle mit den Verantwortlichen der Körperschaft (Leitung G-Movement).
- Die Anlaufstelle übernimmt von Amtes wegen Parteilichkeit zugunsten der Beschwerdeführenden Person.
- Die Anlaufstelle kann die meldende Person treffen. Dazu stehen der ihr geeignete Räumlichkeiten zur Verfügung.

Umgang der Meldestelle mit **Ereignissen**, die sich **ausserhalb** des G-Movement-Kontextes ereignen (ausserhalb des G-Movement-Programms oder -Organisation):

- Zuhören. Bezugsperson sein. Triage an Beratungsstelle. Die betroffene Person dazu motivieren, den Fall bei der Meldestelle dieser Institution zu melden.
- Falls eine Meldung ein Ereignis in einer Institution betrifft, mit dem G-Movement oder Personen der Anlaufstelle verknüpft sind, besteht ein Interessenkonflikt. In diesem Fall empfiehlt sich, dass diese entsprechende Meldung an eine neutrale Person/Institution weitergibt.

5.5 Wie wird gemeldet

Alle Teilnehmenden und Mitarbeitenden haben Zugang zur/zum internen Schutzbeauftragten. Der Zugang zur Meldestelle ist niederschwellig und divers:

- Verantwortliche Personen der Meldestelle sind Janine Ritter und Etienne Josi.
- E-Mail: meldestelle@g-movement.com
- Kontaktangaben (Mail) sind auf interner Plattform sowie dem Verhaltenskodex ersichtlich³.

³ Zudem je nach Länderzugehörigkeit auf einer externen Plattform (bspw. SEA-Homepage für Schweiz)

Wir unterscheiden zwischen 4 Stufen. Die Stufen 3 und 4 weisen Krisenpotenzial auf. Hier sind besondere Interventions-Massnahmen vorzusehen.

Stufen	1 Alltägliche Situationen	2 Leichte Grenzverletzungen	3 Schwere Grenzverletzungen	4 Massive Grenzverletzungen
Wass	<ul style="list-style-type: none"> Unangebrachte verbale Lautstärke, ernervtes Schreien Unangemessenes Distanzverhalten (Nichteinhalten der Körpergrenzen) Streitgespräche (zum Beispiel aufgrund von Meinungsverschiedenheiten) Nichteinhalten von allgemeinen Verhaltens- oder Teilnahmeregeln 	<ul style="list-style-type: none"> Entwertungen, Beleidigungen (zum Beispiel diskriminierende, sexistische Aussagen) Sachbeschädigungen Nichtbefolgen von Anweisungen Vorgesetzter verbale und nonverbale Drohung Nichtwahren eines geschützten Gesprächssettings Konsum von Pornografie oder Suchtmitteln in Räumen oder Angeboten einer G-Movement-Gemeinde Nicht erfolgreiche Versuche strafbarer Handlungen Nachbarschaftliche Konflikte 	<ul style="list-style-type: none"> Mobbing Sexuelle Belästigung und Nötigung Massive verbale und nonverbale Drohung Physische oder psychische Übertretung Verletzen wichtiger Standards zur Wahrung der Integrität und Autonomie (Machtmissbrauch) Verletzen von Daten- und Persönlichkeitsschutz (nicht erlaubte Videoaufnahmen, Weitergabe sensibler Daten und Informationen) Selbst- oder fremdgefährdendes Verhalten Strafbare Handlungen mit Anzeige 	<ul style="list-style-type: none"> Erpressung Wie Ziffer drei mit systematischem Charakter Wie Ziffer drei mit potenziellen Auswirkungen auf Öffentlichkeit Wie Ziffer drei mit Todesfolge
Interne Massnahmen	<ul style="list-style-type: none"> Nach Bedarf ansprechen Nach Bedarf Verhaltensjustierung gemeinsam diskutieren und dokumentieren Nach Bedarf Massnahmen definieren und dokumentieren Nach Bedarf Vereinbarungen treffen und dokumentieren 	<ul style="list-style-type: none"> Meldung an Schutzbeauftragte/n Intervention und Gespräch mit Betroffenen (alle Beteiligte) Nach Bedarf Besprechung von Konsequenzen, Massnahmen im Bereichsteam Dokumentation Gespräch, Massnahmen sowie Debriefing nach Umsetzung 	<ul style="list-style-type: none"> Meldung an Schutzbeauftragte/n, G-Movement-Leitung (bei strafbarer Handlung Meldung an Strafverfolgungsbehörde) Einrichten Krisenstab (Schutzbeauftragte/r G-Movement muss informiert und kann beratend einbezogen werden) Intervention und Gespräch mit Betroffenen und Beteiligten (bei strafbarer Handlung <u>nicht</u> mit Betroffenen) Besprechung von Konsequenzen, Massnahmen mit Krisenstab (Ausschluss, Freistellung, Eintrag in Personalakte) Dokumentation Gespräch, Massnahmen sowie Debriefing nach Umsetzung 	<ul style="list-style-type: none"> Meldung an Schutzbeauftragte/n, G-Movement-Leitung (bei strafbarer Handlung Meldung an Strafverfolgungsbehörde) Einrichten Krisenstab (Leitung G-Movement muss involviert werden) Gespräch mit Beteiligten (bei strafbarer Handlung <u>nicht</u> mit Betroffenen) Besprechung von Konsequenzen, Massnahmen mit Krisenstab (Ausschluss, Freistellung, Eintrag in Personalakte) Dokumentation Gespräch, Massnahmen sowie Debriefing nach Umsetzung Kommunikation gegenüber Gemeinde
Massnahmen GM	<ul style="list-style-type: none"> keine 	<ul style="list-style-type: none"> keine 	<ul style="list-style-type: none"> Benachrichtigung Leitung Trägerschaft mit Zusenden eines Verlaufsprotokolls Erfassung in jährlichem Rechenschaftsbericht (auch zuhanden „Stopp Grenzverletzungen“) 	<ul style="list-style-type: none"> Benachrichtigung Leitung Trägerschaft mit Zusenden eines Verlaufsprotokolls Erfassung in jährlichem Rechenschaftsbericht (auch zuhanden „Stopp Grenzverletzungen“)
Externe Massnahmen	<ul style="list-style-type: none"> Benachrichtigung von Angehörigen und Behörden nach Ermessen 	<ul style="list-style-type: none"> Benachrichtigung von Angehörigen und Behörden nach Ermessen 	<ul style="list-style-type: none"> Benachrichtigung von Angehörigen und Behörden. Information von Betroffenen in Bereichsteams nach Ermessen 	<ul style="list-style-type: none"> Benachrichtigung von Angehörigen und Behörden. Information von Betroffenen in Bereichsteams nach Ermessen Umgehende Information externe Aufsichtsbehörde Nach Ermessen proaktives Einbeziehen externer Medien

5.6 Pflichten für Mitarbeitende bei Verdacht

Folgende Hinweise gelten als vager oder begründeter Verdacht und müssen gemeldet werden.

- Andeutung von Straftaten⁴; z.B. von Teilnehmenden, welche etwas beobachtet haben
- Signale zu Straftaten; z.B. von einer betroffenen Person
- Aussagen zu Straftaten; z.B. von einer Kleingruppenleiterin oder einer Jugendlichen/ einem Jugendlichen (Selbstanzeige)
- Zeugnis von Straftaten; z.B. eine Beobachtung einer Teilnehmerin

Die hier aufgeführten Pflichten werden Mitarbeitenden bei einer Meldung von der Anlaufstelle kommuniziert.

- Offenes Ohr für Meldende haben
- Bezugsperson für Meldende sein
- Sorgfältige Dokumentation (Notizen machen, dabei auf Trennung von Dokumentation und eigener Interpretation achten)
- Meldung an Meldestelle (vgl. Kapitel 5.5)
- Die Fallführung obliegt dem Krisenstab
- Unterstützung und Coaching für sich selbst einfordern

5.7 Fallführung

Entscheidet die Anlaufstelle, den Krisenstab einzuschalten, wird die Fallführung dem Krisenstab übergeben und das definierte Vorgehen eingeleitet (siehe Melde- und Interventions-Schema, Kapitel 4.3).

⁴ Inkludiert sämtliche Formen von verbaler und physischer Grenzverletzung, auch wenn noch nicht strafrechtlich geregelt

6. Anstellungsverhältnisse

6.1 Beurteilung und Auswahl von Personal

Bei der Personalauswahl wird gründlich und achtsam vorgegangen. Das bedeutet konkret, dass angestellte Mitarbeitende vor dem Unterzeichnen eines Arbeitsvertrages einen Sonderprivatauszug einreichen müssen. Ein wiederholtes Einreichen ist empfohlen. Bestehende Mitarbeitende reichen ihren Sonderprivatauszug einmalig bei Einführung des hier vorliegenden Konzeptes ein.

In Dienstbereichen mit besonders vulnerablen Personengruppen wird auch von ehrenamtlichen Mitarbeitenden ein Sonderprivatauszug/erweitertes Führungszeugnis verlangt. Die Kosten hierfür werden durch die jeweilige Körperschaft (G-Movement oder lokale G-Movement-Gemeinde) übernommen. In lokalen G-Movement-Gemeinden ehrenamtlich Engagierte dürfen auch in übergreifenden Gremien/Anlässe ähnliche Rollen übernehmen. In diesem Falle bestätigt die lokale G-Movement-Gemeinde das Vorhandensein eines einwandfreien Sonderprivatauszugs der betreffenden Person.

6.2 Arbeitszeugnisse

Wir verfassen wahrheitsgetreue, vollständige und nicht- codierte Arbeitszeugnisse und Einsatzbestätigungen und geben eben solche Referenzauskünfte.

6.3 Einstellung von Mitarbeitenden

Die Arbeitgebenden prüfen die Arbeitszeugnisse sorgfältig (Vollständigkeit) und holen vor der Anstellung Referenzen ein, welche auch zum Umgang mit Nähe und Distanz Auskunft geben.

Bei der Anstellung unterschreiben die neuen Mitarbeitenden den Verhaltenskodex (Kapitel 3.1). Für Arbeitsfelder mit Risikosituationen (Risikobereiche) kommen massgeschneiderte Verhaltenskodizes zur Anwendung. Die Mitarbeitenden anerkennen das Schutzkonzept als Teil des Arbeitsvertrages.

6.4 Sanktionen

In unseren Institutionen und Organisationen wird eine Kultur des aufmerksamen Hinschauens und der Transparenz gepflegt. Wir trennen uns von Mitarbeitenden, welche sich dieser Kultur bewusst entziehen oder widersetzen.