

Verhaltenskodex zur Prävention von Grenzverletzungen und sexuellen Übergriffen

Procap Schweiz in Zusammenarbeit mit
PluSport Schweiz, insieme Schweiz, Vereinigung Cerebral Schweiz

Inhaltsverzeichnis

Warum ein Verhaltenskodex?	3
Eine Kultur der Transparenz schaffen	4
Risikosituationen erkennen und professionell handeln	5
Ziele des Verhaltenskodex	6
Charta Prävention	7
Die zehn Grundhaltungen in Risikosituationen	8
1. Verantwortung in der Machtposition	8
2. Partizipation in der Beziehungsgestaltung	8
3. Transparenz	8
4. Probleme ansprechen und Feedbackkultur	9
5. Klares Rollenbewusstsein	9
6. Balance von Nähe und Distanz	9
7. Selbstreflexion	10
8. Schutz der Integrität	10
9. Qualitätsstandards	10
10. Meldepflicht bei Verdacht auf Straftaten	11
Qualitätsstandards in möglichen Risikosituationen	12
Ermächtigende Sprache	13
Angemessene Hilfestellungen bei Alltagshandlungen	14
Rollenspezifische körperliche und emotionale Nähe	14
Umgang mit sexuellen Bedürfnissen der Kund*innen/Mitglieder	16
Abgrenzung bei sexualisiertem Verhalten der Kund*innen/ Mitglieder/Mitarbeitenden	17
Umgang mit Bedürfnissen der Mitarbeiter*innen	18
Professionelle Assistenz und Pflege	19
Achtsame Begleitungen in Garderobe, Toiletten oder Duschen	20
Rollenspezifische Zuwendung im Schlafzimmer bzw. bei Übernachtungen	21
Zweier- oder Gruppensituationen/Beratungssituationen	22
Trennung von Auftrag und Privatleben	24
Weitere Risikosituationen	25
Kontakt- und Ansprechpersonen	26
Impressum	30

Warum ein Verhaltenskodex?

Die vier Organisationen Procap, Vereinigung Cerebral Schweiz, insieme Schweiz und PluSport Schweiz legen Wert auf respekt- und rücksichtsvolle Begegnungen. Das Engagement als freiwillige oder angestellte Mitarbeiter*innen bei den vielfältigen Vereinsaktivitäten (Anlässe, Ausflüge, Treffpunkte, Sport- und Freizeitkurse, Ferien/Reisen, Beratung und Betreuung, etc.) ist stets auch Beziehungsarbeit. Beziehungen sind ein wichtiger Bestandteil im Verbands- oder Vereinsleben. Beziehungen, die in unterschiedlichen Formen und Intensitäten entstehen, sollen unter Respektierung von Grenzen und unter Wahrung der gegenseitigen Achtung gelebt werden können. Dadurch anerkennen die vier Organisationen die Diversität im Leben von Menschen mit und ohne Handicap.

Beziehungsarbeit bedingt die Bereitschaft zu emotionaler und körperlicher Nähe, wie sie etwa bei Hilfeleistungen im Sport, bei pflegerischen Leistungen während Ferienbegleitungen oder beim Trostspenden in Stresssituationen notwendig ist. Ebenso wichtig ist aber auch das Bewusstsein der eigenen Rolle sowie das Einhalten einer verantwortungsvollen Distanz. Der Spagat zwischen Nähe und Distanz verlangt eine permanente und sorgfältige Reflexion der eigenen Haltung und Handlungen.

Dieser Verhaltenskodex soll mit klar definierten Grundhaltungen und Qualitätsstandards helfen, diese Reflexion aktiv zu fördern. Fühlen Sie sich beim Lesen dieser Broschüre irritiert? Sehr gut. Genau dies ist der Sinn und das Ziel der Broschüre und ermöglicht es Ihnen, mit der Reflexion über Ihre Arbeit zu beginnen. Wir unterstützen Sie gerne dabei. Sprechen Sie jede beobachtete Situation, welche nicht dem Kodex entspricht, im Team und bei den Vorgesetzten an. Wir wollen eine transparente Kommunikationskultur fördern.

Eine Kultur der Transparenz schaffen

Ein klarer Rahmen für die Aufgaben, Pflichten und Rechte der Begleitenden und Beratenden ist eine wichtige Grundlage für ein sicheres Gefühl im Kontakt mit Menschen mit Behinderungen. Die Möglichkeit, Fragen zu stellen, Unsicherheiten anzusprechen sowie eine offene Feedbackkultur geben den betreuenden und begleitenden Personen Sicherheit im Umgang mit Mitgliedern, Gästen, Angehörigen und Kund*innen, sodass trotz emotionaler oder körperlicher Nähe die Würde und persönliche Integrität von Menschen mit Behinderungen nicht verletzt werden. Alle vier Organisationen tolerieren in keiner Form Übergriffe oder Machtmissbrauch. Die Prävention von Grenzverletzungen und von sexuellen Übergriffen wird regelmässig thematisiert und ist Teil der Aus- und Weiterbildungskurse. Ziel ist es, Beratungs-, Leitungs-, Betreuungs- und Begleitungssituationen so sicher wie möglich zu gestalten.



Risikosituationen erkennen und professionell handeln

Trotz dieser Vorkehrungen können jedoch Grenzverletzungen oder Übergriffe passieren. Organisationen für Menschen mit Behinderungen sind leider gesuchte Tätigkeitsbereiche für Personen, die sexuelle Übergriffe planen, denn Menschen mit Behinderungen sind oft auf Beratung, Hilfestellungen in der Freizeit, pflegerische Leistungen oder intensive Betreuung angewiesen. Dieses Abhängigkeitsverhältnis sowie das in manchen Fällen grosse Machtgefälle zwischen Betreuenden und Menschen mit Behinderungen erhöhen das Risiko für Grenzverletzungen. Die Aufarbeitung von erkannten Fällen zeigt zudem, dass subtile Distanzverluste lange vor den eigentlichen sexuellen Übergriffen beginnen. Täter und Täterinnen sind oft versiert darin, andere zu manipulieren. Sie gehen strategisch vor, profitieren von heiklen Situationen im Alltag, nutzen wunde Punkte und erhöhen systematisch die Frequenz der Übergriffe. Was mit geringen Grenzverletzungen beginnt, wird schleichend und im Verborgenen erweitert.

Im Verbands- und Vereinsalltag und bei Ferien- sowie Sportaktivitäten gibt es immer wieder Risikosituationen. Eine Kultur der Transparenz sowie klare Qualitätsstandards im Umgang mit Risikosituationen erhöhen die Schwellen für mögliche Taten und bieten Rückhalt und Schutz. Die Organisationen setzen deshalb stark auf Prävention, um Übergriffe zu verhindern. Die Prävention von Grenzverletzungen und sexuellen Übergriffen ist ein Anliegen, das von den vier gesamtschweizerischen Organisationen/Dachverbänden Procap, insieme Schweiz, PluSport Schweiz und Vereinigung Cerebral Schweiz getragen wird. Die Dachverbände setzen sich dafür ein, dass sich ihre regionalen Sektionen, Sportgruppen und Fachberatungsstellen aktiv mit dem Thema auseinandersetzen und dieses in ihren Handlungsbereichen verankern. Es geht um den Schutz aller Beteiligten, seien es Kund*innen, Mitglieder oder Mitarbeitende. Dieser Verhaltenskodex sowie regelmässige Schulungen leisten dazu einen wichtigen Beitrag.

Ziele des Verhaltenskodex

Mit dem Verhaltenskodex steht den vier Organisationen ein Instrument zur Verfügung, um Risikosituationen zu erkennen, diese achtsam zu gestalten und um Grenzverletzungen im Graubereich (= strafrechtlich noch nicht relevante Handlungen) aufzufangen und zu verhindern. Der Verhaltenskodex und seine Standards, die konsequent umgesetzt und permanent ergänzt werden, sind wichtige Bestandteile der Reflexion rund um Risikosituationen. Sie geben der Diskussion um Nähe und Distanz eine sachliche Grundlage. Dies dient dem Schutz aller Beteiligten: Menschen mit Behinderungen (Kund*innen, Vereinsmitglieder sowie Teilnehmer*innen von Sportangeboten) sind so besser geschützt vor Übergriffen; und die Akteur*innen (freiwillige und angestellte Mitarbeitende) sind in ihrer Tätigkeit weniger Missverständnissen oder den Interpretationen anderer ausgesetzt. Die entsprechenden Schutzmassnahmen müssen immer in Relation zur Handlungs¹- und Urteilsfähigkeit² der jeweiligen Person gesetzt und mit dem Gedanken des Normalisierungsprinzips, der Gleichstellung, Inklusion und Selbstbestimmung hinterfragt werden.

Damit der Verhaltenskodex für alle Beteiligten verbindlich werden kann, soll dazu eine **Verpflichtungserklärung** unterschrieben werden. Mit ihrer Unterschrift heissen freiwillige und angestellte Mitarbeitende den Verhaltenskodex gut und verpflichten sich zu dessen Umsetzung.

Ansprechpersonen innerhalb der jeweiligen Behindertenorganisation unterstützen die freiwilligen und angestellten Mitarbeitenden bei der Umsetzung des Kodex im Alltag, in den Ferien oder bei Freizeitaktivitäten und helfen bei Problemen und Unsicherheiten.

Der Verhaltenskodex wird zudem in ein umfassendes **Präventions- und Interventionskonzept der jeweiligen Behindertenorganisation eingebettet**, das den Führungspersonen professionelles Handeln im Falle von Grenzverletzungen oder sexuellen Übergriffen ermöglicht. Dieses Konzept regelt das übergeordnete Personal-, Wissens-, Melde-, Risiko- und Krisenmanagement.

¹**Handlungsfähigkeit:** Wer handlungsfähig ist, hat die Fähigkeit, Rechte und Pflichten wahrzunehmen (Art. 12 ZGB). Er oder sie kann z.B. gültige Rechtsgeschäfte wie Arbeits- und Mietverträge abschliessen. Handlungsfähigkeit setzt voraus, dass jemand urteilsfähig und volljährig ist. Mit 18 Jahren sind alle Jugendlichen volljährig. Die Handlungsfähigkeit von erwachsenen Personen kann mit einer Beistandschaft nach Erwachsenenschutzrecht ganz oder teilweise eingeschränkt werden.

Charta Prävention

Die vier Behindertenorganisationen Procap, insieme Schweiz, PluSport Schweiz und Vereinigung Cerebral Schweiz bekennen sich zusätzlich zur «Charta Prävention» zum Schutz vor sexueller Ausbeutung, Missbrauch und anderen Grenzverletzungen, siehe auch www.charta-praevention.ch. Alle Personen, die bei diesen vier Organisationen in irgendeiner Funktion tätig sind, verpflichten sich damit, eine Haltung der Achtsamkeit und Null-Toleranz in Bezug auf (sexuelle) Übergriffe vorzuleben und die Einhaltung der Standards des Verhaltenskodex zu fördern.



²**Urteilsfähigkeit:** Urteilsfähig ist, wer «vernunftgemäss» handeln kann (Art. 16 ZGB). Das meint, dass eine Person intellektuell versteht, worum es geht und sie die Tragweite und Konsequenzen des eigenen Handelns begreifen kann. Eine urteilsfähige Person hat zudem auch willensmässig die Kraft und Fähigkeit, sich entsprechend einer gewonnenen Einsicht zu verhalten. Ob jemand urteilsfähig ist, kann immer nur im Einzelfall (d.h. in Bezug auf eine konkrete Situation und einen konkreten Entscheid) bestimmt werden.

Die zehn Grundhaltungen in Risikosituationen

Risikosituationen sind Situationen, bei welchen ein grosses Risiko besteht, dass sie für Grenzverletzungen und Missbrauch ausgenützt werden. Solche Situationen müssen stetig reflektiert und immer wieder im Team diskutiert werden. Hierzu formulieren wir zehn Grundhaltungen, die es stets zu beachten gilt:

1. Verantwortung in der Machtposition

Ich bin mir jederzeit bewusst, dass ich eine Machtposition inne habe, deshalb unterstelle ich alle meine Handlungen strikt meinem Auftrag. Für die Gestaltung und Einhaltung der Grenzen bin ich verantwortlich. Meine Tätigkeit ist von respektvoller Achtsamkeit geprägt.

2. Partizipation in der Beziehungsgestaltung

Ich beziehe Kund*innen/Mitglieder in die Gestaltung von Aktivitäten und der Beziehung mit ein und stärke deren Mit- und Selbstbestimmung. Dafür mache ich jene Informationen zugänglich, die selbstbestimmte Entscheidungen ermöglichen. Für die Gestaltung von Nähe und Distanz bleibe ich in meiner Rolle gegenüber Kund*innen/Mitgliedern hauptverantwortlich.

3. Transparenz

Ich bin bereit, meine Handlungen in Risikosituationen jederzeit gegenüber meinen Kolleg*innen und/oder Vorgesetzten sowie gegenüber den Kund*innen/Mitgliedern transparent zu machen und zu begründen. Dabei habe ich eine Bring- und auch eine Holschuld. Ich setze dabei auf vorausschauende Transparenz. Wenn unvorhergesehene Risikosituationen auftauchen, bemühe ich mich nachträglich um Transparenz.

4. Probleme ansprechen und Feedbackkultur

Ich pflege eine Haltung der Offenheit und Kritikfähigkeit innerhalb des Teams und/oder gegenüber den Vorgesetzten/Leitungspersonen sowie Kund*innen/Mitgliedern. Ich spreche Unsicherheiten, Irritationen oder Fragen zu Risikosituationen bzw. zu Handlungen im Graubereich, d.h. ohne strafrechtliche Relevanz, offensiv an. Ich begegne meinen Teamkolleg*innen vertrauensvoll, bin aber zugleich anspruchsvoll in Bezug auf Qualität und Transparenz.

5. Klares Rollenbewusstsein

Ich trenne zwischen meiner Rolle in der Organisation und meinem Privatleben und vermeide Rollenkonflikte oder Vermischungen. In der Rolle als leitende, begleitende oder betreuende Person bin ich verantwortlich für die Einhaltung situationsgerechter Grenzen, die sich klar unterscheiden von meinen persönlichen Grenzen etwa im familiären Kontext. Meine Rolle und die konkrete Aufgabe bestimmen auch die Nähe zu den Kund*innen/Mitgliedern. Einzelne Personen können unterschiedliche Rollen bei unterschiedlichen Angeboten innehaben. Es ist deshalb wichtig, dass alle ihre unterschiedlichen Rollen kennen, diese transparent machen und jeweils entsprechend handeln. Stellenbeschreibungen, Pflichtenhefte, Arbeitsverträge, Einsatzvereinbarungen oder Vereinbarungen mit Kund*innen/Mitgliedern regeln die Rollen und Funktionen.

6. Balance von Nähe und Distanz

Zur Beziehungsarbeit gehört eine angemessene (emotionale und körperliche) Nähe. Ebenso wichtig ist jedoch die rollen- und verantwortungsbewusste Distanz. Dieser Balanceakt bedingt eine permanente und sorgfältige Reflexion der eigenen Haltung und Handlungen. Ich passe die Nähe zu den von mir begleiteten Menschen meiner Rolle und Funktion an. Ich habe dabei immer meinen Auftrag, das Wohl und die persönliche Integrität der Kund*innen/Mitglieder im Auge.

7. Selbstreflexion

Ich nehme mir Zeit, meine Rolle und meine Aufgaben auch während und nach dem Einsatz zu reflektieren. Ich gehe dabei Unsicherheiten aktiv an. Ich habe das Recht, dass Unsicherheiten in einem angemessenen Rahmen zur Sprache kommen und bearbeitet werden. Ich bin zudem bereit, Routinehandlungen von Zeit zu Zeit selbstkritisch zu hinterfragen. Mit dieser Haltung trage ich bewusst zur höchstmöglichen Qualität der Standards des Verhaltenskodex bei.

8. Schutz der Integrität

Ich respektiere die psychische, körperliche und im Besonderen die sexuelle Integrität der von mir begleiteten Kund*innen/Mitglieder und vermeide jede Handlung, die diese verletzt. Ich respektiere vollumfänglich die Privat- und Intimsphäre von Menschen mit und ohne Behinderungen. Dies gilt besonders bei Handlungen im Rahmen meines Einsatzes, die eine besondere Nähe erfordern. Ich bin mir bewusst, dass ich die Respektierung meiner eigenen psychischen, körperlichen und sexuellen Integrität einfordern darf und soll.

9. Qualitätsstandards

Qualitätsstandards im Umgang mit Risikosituationen erhöhen die Schwelle für einen strategischen Aufbau von Straftaten und minimieren jene Grenzverletzungen, die aus Unachtsamkeit passieren. Ich bin deshalb bereit, meine Handlungen gemäss verbindlichen Standards auszuführen, welche auftragsbezogen definiert sind. Abweichungen von diesen Standards müssen zwingend mit den Vorgesetzten und Beteiligten abgesprochen und bei den Verantwortlichen der Organisation gemeldet werden. Ich weiss, dass intransparente, wiederholte und nicht schlüssig begründbare Abweichungen dieser Standards nicht geduldet werden. Sie können zu Auflagen sowie bei schwerwiegender oder fortgesetzter Missachtung zum Abbruch des Auftragsverhältnisses führen.

10. Meldepflicht bei Verdacht auf Straftaten

Bei einem begründeten Verdacht auf eine Straftat (z.B. Aussagen von Betroffenen) habe ich eine unmittelbare Meldepflicht. Ich wende mich an eine definierte Ansprechperson innerhalb der jeweiligen Organisation. Ich unternehme keine weiteren Schritte ohne Absprache mit dieser Person, da nicht mir die Fallführung obliegt. Bei Unsicherheit, ob eine Straftat besteht oder für eine erste Rücksprache stehen mir ebenfalls diese Kontakt- und Ansprechpersonen (vgl. Seite 26 und 27) beratend zur Verfügung.

Reflexionsfragen:

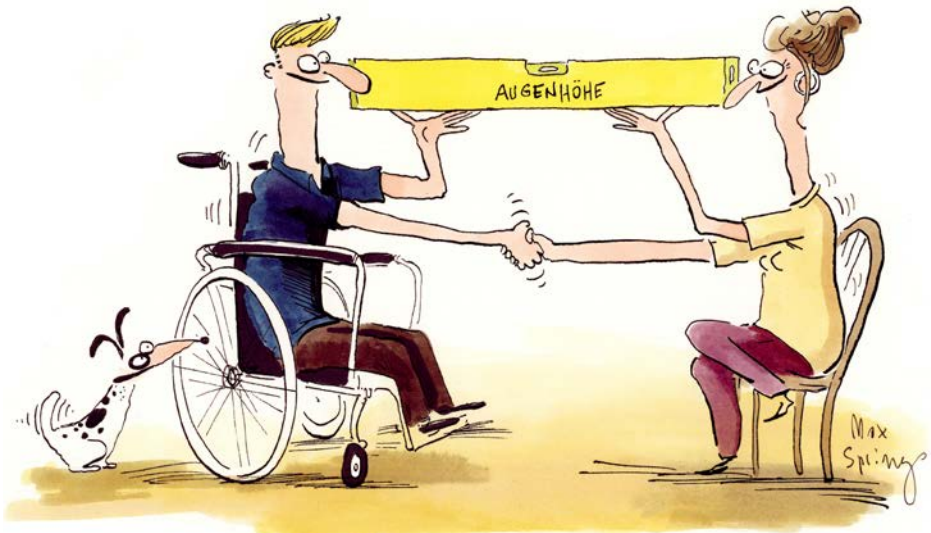
Grundhaltungen in Risikosituationen

- › Was passt zu meiner Rolle in einer bestimmten Situation?
- › Was gehört zu meinem Auftrag in meiner Funktion und/oder in einer bestimmten Situation?
- › Wie gestalte ich die Situation angemessen?
- › Welche Handlungen, respektive welche Verhaltensweisen bedingen Transparenz und Absprache?
- › Welche Bedürfnisse der Kundin, des Kunden, des Mitglieds, kann ich erfüllen? Und welche nicht?
- › An wen muss ich mich wenden bei einem Verdacht auf eine Grenzverletzung oder einem unwohl, unsicheren Gefühl im Umgang mit Nähe und Distanz? Bei wem melde ich einen begründeten Verdacht auf eine Straftat?

Diese und weitere Reflexionsfragen, die zwischen den Kapiteln jeweils eingebettet werden, sollen zu Diskussionen in Kurs- und Ferienvorbereitungen, an Teamsitzungen, bei Feedback- und Austauschrunden anregen.

Qualitätsstandards in möglichen Risikosituationen

Qualitätsstandards geben Richtlinien für das erwünschte Verhalten oder Handlungen in Risikosituationen. Bei Abweichungen muss dies zwingend mit allen Beteiligten abgesprochen und bei den Verantwortlichen der Organisation transparent gemacht werden. Die folgende Auflistung von möglichen Risikosituationen ist nicht abschliessend. Wichtig ist, dass sich Risikosituationen im Verbands- und Vereinsalltag, bei Ferien- sowie Sportaktivitäten immer wieder ergeben können und dass diese stetig reflektiert und im Team transparent besprochen werden.



Ermächtigende Sprache

Wie kommuniziere ich achtsam und wertschätzend mit Kund*innen und Mitgliedern?

- Menschen mit Behinderungen sind die Expert*innen ihrer eigenen Bedürfnisse und Möglichkeiten. Ich frage sie bei allen Entscheidungen, die sie betreffen, nach ihrer Sichtweise und handle danach.
- Meine Sprache gegenüber Menschen mit Behinderungen ist altersgerecht – dabei verzichte ich auf bevormundende Formulierungen oder kindliche Ausdrücke bei Erwachsenen mit Behinderungen.
- Ich verwende in keiner Form sexualisierte Sprache oder Gesten (z.B. sexuell klingende Kosenamen, sexistische «Witze», Komplimente zur Körperform, etc.), ebenso verzichte ich auf abfällige, abwertende Bemerkungen oder Blossstellungen.
- In der Beratung pflege ich eine Sie-Kultur zu Kund*innen, in den Bildungs- und Freizeitangeboten eine vereinbarte Du-Kultur – gemäss Normalitätsprinzip in der jeweiligen Branche (Kund*innen, Klient*innen, Gäste, Mitglieder, Angehörige).
- Ich spreche bei Drittpersonen von «Menschen mit Behinderungen/mit Handicap» und nicht von «Behinderten» oder «Invaliden».
- Wir sprechen von Ferienangeboten, Reisen, Ferienwochen oder Sportcamps, nicht von «Lagern». Diese Bezeichnung wird nur im Kinder- und Jugendbereich verwendet.

Reflexionsfragen:

Selbstbestimmung und Schutzgedanke – ein sorgfältiger Balanceakt

- Was gewichten wir höher: Die selbstbestimmte Entscheidung eines Menschen mit Behinderungen, Nähe zuzulassen, oder den Schutz vor Machtmissbrauch durch Mitarbeitende in einer Machtposition?
- Wie können/sollen Menschen mit Behinderungen Nähe und Distanz in Dienstleistungs-/Angebotsbeziehungen selbstbestimmt steuern – und wo liegt die Verantwortung der Begleitpersonen in einer Machtposition?
- Rechtfertigt die konsequente Umsetzung von Selbstbestimmung das bestehende Risiko eines Machtmissbrauchs? Wer kann oder soll die Verantwortung für ein Risiko tragen?
- Wie gelingt es, beide Anliegen bestmöglich zu berücksichtigen?

Angemessene Hilfestellungen bei Alltagshandlungen

Wie bin ich im Alltag zugewandt und hilfsbereit, ohne zu bevormunden?

- Ich ermutige Menschen mit Behinderungen zur Selbstständigkeit oder Selbstbestimmung in ihrem Alltag.
- Bei Hilfestellungen frage ich bei Menschen mit Behinderungen nach, ob und wie sie diese in Anspruch nehmen möchten.
- Ich begleite die Kund*innen bei den Reiseangeboten mit der Haltung «der/die Kund*in ist König*in». Ich bin mir bewusst, dass unsere Kund*innen eine grosse Verletzlichkeit und Vorbelastung im Hinblick auf Bevormundung/Überfürsorglichkeit haben können.
- Bei Sportangeboten erkläre ich, welche Hilfestellungen und Sicherheitsmassnahmen zwingend notwendig sind und begleite meine Handlungen verbal. Sicherheit und die fachgerechte Prävention von Unfällen gehen dem Schutz vor Berührungen vor.

Rollenspezifische körperliche und emotionale Nähe

Wie gestalte ich die körperliche und emotionale Nähe angemessen?

- Trost, Zuwendung oder eine herzliche Atmosphäre sind selbstverständlich und gehören zu meinem Auftrag. Wenn ein Körperkontakt notwendig wird, achte ich auf dessen Angemessenheit und kläre die Rollen (vgl. Punkt 5 der Grundhaltungen).
- Von mir initiierte Umarmungen, (Begrüssungs-)Küsse oder ein «kumpelhafter» Umgang passen nicht zu meiner Rolle.
- Wenn Kund*innen/Mitglieder mich umarmen, verharre ich nicht in einer innigen Umarmung, sondern löse diese respektvoll und zeitnah auf. Ich zeige auf sensible Weise, dass diese körperliche Nähe nicht zu meiner Rolle oder in den abgesprochenen Rahmen passt. Ich darf und muss mich also in geeigneter Form auch abgrenzen.
- Wenn mir eine solche rollenbedingte Abgrenzung nicht gelingt, habe ich das Recht auf Unterstützung durch die verantwortliche Leitungsperson.
- Ich mache mich als Person nicht unersetzbar, sondern handle immer als auswechselbare/r Auftragnehmer*in der Organisation.



Umgang mit sexuellen Bedürfnissen der Kund*innen/Mitglieder

Wie gehe ich mit Kund*innen/Mitgliedern um, die sexuelle Bedürfnisse anbringen?

- Die Organisationen respektieren das Recht jedes Menschen unabhängig von Alter und Entwicklungsstand auf seine eigene, individuelle Sexualität. Die Diversität in der Sexualität wird anerkannt.
- Die Organisationen respektieren sexuelle Handlungen, sofern alle Beteiligten in sexuellen Fragen informiert und aufgeklärt sind und ein gegenseitiges Einverständnis sowie der passende, abgesprochene Rahmen bestehen. Jedoch sind sexuelle Handlungen zwischen Kund*innen/Mitgliedern und freiwilligen/angestellten Mitarbeiter*innen explizit ausgeschlossen, wenn die beteiligten Personen in einer Rolle/Funktion für die Organisationen im Einsatz stehen und die Beziehung nicht bereits vor Einsatzbeginn bestanden hat.
- Die Organisationen klären bei unmündigen oder urteilsunfähigen Personen die Haltungen der Eltern, der Angehörigen, des Beistandes und/oder der Bezugspersonen in der Institution ab.
- Wenn sexuelle Bedürfnisse von Kund*innen/Mitgliedern im Raum stehen, die zu Unsicherheit oder Unklarheit führen, nehme ich Rücksprache mit der Ansprechperson meiner Organisation oder mit der Betreuungsperson der Institution.

Abgrenzung bei sexualisiertem Verhalten der Kund*innen/Mitglieder/Mitarbeitenden

Wie gehe ich mit Personen um, die mir gegenüber Grenzen überschreiten?

- Das Bedürfnis nach Nähe seitens der Kund*innen/Mitglieder (z.B. Flirtversuche, Beziehungsangebote, Sexualisierung der Atmosphäre etc.), das ich in meiner Rolle als leitende, begleitende oder betreuende Person nie erwidern darf, muss zwingend im Team transparent gemacht werden. Ich habe das Recht, in entsprechenden Situationen begleitet und geschützt zu werden, nötigenfalls auch durch eine Zurechtweisung der Kund*in/des Mitglieds durch die Leitungsperson.
- Ich habe das Recht und die Pflicht, sexualisiertes Verhalten der Kund*innen/Mitglieder und anderer Mitarbeitenden oder Vorgesetzten mir gegenüber (z.B. öffentliches Masturbieren, sexualisierte Sprache, intime Berührungen etc.), in der Gruppe oder in der Öffentlichkeit zu korrigieren und darin begleitet zu werden. Ich thematisiere solche Situationen im Team oder mit der Angebotsleitung, um den Umgang und die Kommunikation damit gemeinsam zu definieren.

Reflexionsfragen:

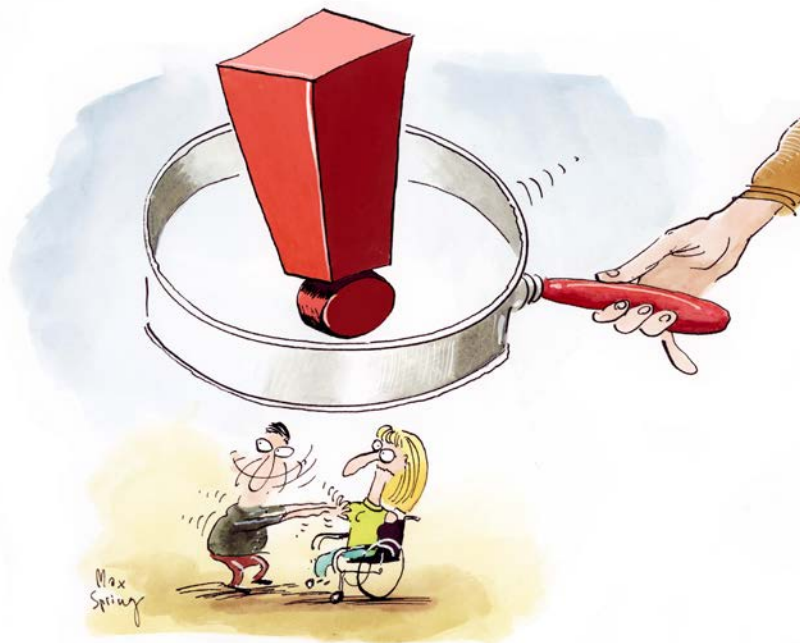
Inklusion und Prävention – ein herausforderndes Spannungsfeld

- Auf welche Art und Weise kann die «Privatisierung» einer Dienstleistungsbeziehung die Prävention sexueller Ausbeutung beeinflussen oder erschweren? Was denken Sie über diese «Privatisierung» vor dem Hintergrund des Normalisierungsprinzips?
- Handelt es sich um Machtmissbrauch, wenn zwischen einem/r Sporttrainer*in und einer Person mit Behinderungen eine Beziehung entsteht? Welche Rolle spielt dabei das Alter, die Mündigkeit, die Urteilsfähigkeit?
- Welchen Einfluss auf eine Beziehung hat es im Rahmen einer Dienstleistung, wenn eine der Personen Behinderungen hat? Weshalb?
- Wie verbinden wir die Verpflichtung zur Prävention von Machtmissbrauch mit dem Anliegen einer inklusiven Gesellschaft?
- Wie gelingt es, diese beiden Anliegen gleichzeitig und bestmöglich umzusetzen?

Umgang mit Bedürfnissen der Mitarbeiter*innen

Wie gehe ich mit meinen eigenen Bedürfnissen um?

- Die freiwilligen und bezahlten Mitarbeiter*innen sind in einer bestimmten Rolle und im Auftrag der Organisationen in unterschiedlichen Angeboten tätig. Die Organisationen erwarten von den Mitarbeiter*innen, dass sie sich während des Einsatzes vollumfänglich ihrem Auftrag widmen und ihre eigenen Bedürfnisse professionell in den Hintergrund stellen.
- In keinem Fall dürfen während der Arbeitszeit die eigenen sexuellen Bedürfnisse befriedigt oder sexuelle Handlungen eingegangen werden, weder mit den Kund*innen noch mit anderen Mitarbeitenden oder Drittpersonen.
- Sobald ich in einer Betreuungssituation sexuelle Lust empfinde, beende ich die Situation. Ich berate mich mit der Angebotsleitung, denn ich habe mich zu Transparenz verpflichtet. Die Angebotsleitung wird in Absprache mit der von mir betreuten Person mögliche Massnahmen zur Überwindung solcher Risikosituationen erarbeiten.
- Die Mitarbeiter*innen haben das Recht und die Pflicht, sich bei psychischer oder physischer Überforderung, Belastung oder Unsicherheiten bei der Angebotsleitung Beratung und Unterstützung zu holen.



Professionelle Assistenz und Pflege

Welche Pflege ist durch meinen Auftrag begründet und wie gestalte ich diese achtsam?

- Ich unterstütze Kund*innen/Mitglieder in der Pflege nur soweit, wie dies in meinem Auftrag abgesprochen ist. Dafür arbeite ich nach einer Pflegeanleitung, Anleitung der Kund*innen, der Bezugspersonen oder Leitungspersonen (z.B. das Benutzen von Handschuhen, klare Abfolge) und begleite meine Handlungen verbal, um eine grösstmögliche Professionalität zu gewährleisten.
- Spontane, unvorhergesehene intime Pflegeleistungen mache ich gegenüber der Leitung transparent.
- Bei Hausbesuchen/Spitalbesuchen bin nicht ich, sondern die Pflegefachpersonen (z.B. Spitex) für regelmässige Pflegeleistungen zuständig: Ich habe das Recht und die Pflicht, mich abzugrenzen. Im Zweifelsfall kläre ich die Situation mit der Angebotsleitung.
- Ich respektiere die Selbständigkeit und Schamgefühle der Kund*innen/Mitglieder und frage regelmässig, wie ich meinen Auftrag für sie angemessener gestalten kann.
- Die Einteilung der Pflegepersonen und Pflegeleistungen obliegt der Leitung nach fachlichen und organisatorischen Kriterien und wird nicht an Kund*innen/Mitglieder oder das Team delegiert. Die Leitung berücksichtigt hierbei die Wünsche der Kund*innen, soweit dies organisatorisch möglich ist. Ausnahme sind individuell gebuchte Assistenzleistungen. In diesem Fall sind die Kund*innen verantwortlich für die (An-)Leitung.
- Bei Pflegesituationen arbeite ich, wenn immer möglich, mit einer anderen Person im Tandem. So ist jederzeit gewährleistet, dass ein begrenzter Personenkreis Zugang hat.

Achtsame Begleitungen in Garderobe, Toiletten oder Duschen

Wie achte ich die Intimsphäre in Dusche, Garderobe und bei Toilettengängen?

- › Ich unterstütze Kund*innen/Mitglieder in der Garderobe, bei Toilettengängen oder beim Duschen nur soweit, wie dies als mein Auftrag abgesprochen ist.
- › Ich respektiere die Selbständigkeit und Schamgefühle der Kund*innen und frage regelmässig, wie ich meinen Auftrag rund um Garderobe, Dusche und Toilette angemessen gestalten kann. Auf Wunsch der Kund*innen/Mitglieder verlasse ich den Raum.
- › Wenn es die Situation erlaubt, benutze ich Garderobe, Toilette und Dusche immer von den Kund*innen/Mitgliedern getrennt (räumlich oder zeitlich), denn die Wahrung der Intimsphäre im Abhängigkeitsverhältnis verdient grosse Aufmerksamkeit.
- › In Grossraumduschen (z.B Sporthallen/Schwimmbad) leiste ich nur mit Badeanzug/Badehose Hilfe, sonst normal in Kleidung.
- › Für die Thematik «Tür einen Spalt offen lassen» und «Arbeit im Tandem/Zweierteam» gelten dieselben Standards analog zum folgenden Punkt (vgl. nächste Seite) bezüglich Schlafzimmer. Die jeweilige Umsetzung muss mit Kund*innen/Mitgliedern vorgängig individuell abgesprochen und im Team transparent geregelt sein.

Rollenspezifische Zuwendung im Schlafzimmer bzw. bei Übernachtungen

Wie achte ich die Privatsphäre bei Übernachtungen und im Schlafzimmer?

- Ich übernachte nie in Räumen von Kund*innen/Mitgliedern – zum Schutz beider Seiten. Ausnahmen aufgrund räumlicher Gegebenheiten oder aus pädagogischen/pflegerischen Gründen sind nur mit der Zustimmung aller Beteiligten respektive derer rechtlicher Vertreter*innen möglich. Die Abklärungen werden hierfür durch die Organisation getätigt.
- Die Türe zu den privaten Schlafzimmern der Kund*innen/Mitglieder bleibt in einer Zweiersituation während den möglichst kurzzeitigen Besuchen im Schlafzimmer mindestens einen Spalt offen. Bei Pflegesituationen arbeite ich, wenn immer möglich, mit einer anderen Person im Tandem, damit die Intimsphäre auch mit geschlossener Tür gewährleistet werden kann. Das Bett gehört zudem der Kundin/dem Kunden allein – darauf setze ich mich nur aus pädagogischen Gründen und, wenn nötig, in Pflegesituationen.
- Während Hausbesuchen bei Kund*innen führe ich Gespräche in Räumlichkeiten ausserhalb des Schlafzimmers. Ich kläre meinen Auftrag mit der Angebotsleitung, falls Kund*innenwünsche die Betreuung in Schlafräumen bedingen.

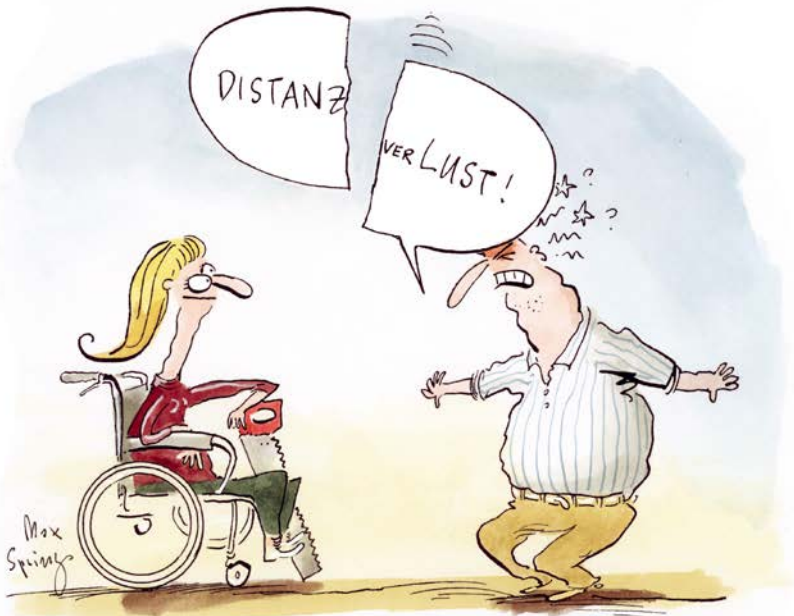
Reflexionsfragen zu Macht und Machtgefälle – nicht immer eindeutig

- Welches Machtgefälle/welche Hierarchien gibt es in unseren Angeboten? Werden diese systematisch und regelmässig reflektiert?
- Wie lassen sich diese Machtunterschiede begründen (z.B. aufgrund von Auftrag, Rolle, Funktionen, Lebensalter, Behinderungen, Urteilsfähigkeit)?
- Wer verfügt über welche Macht, wenn ein Mensch mit Behinderungen eine Person ohne Behinderungen als Assistent*in anstellt und deren Arbeitgeber*in wird?
- Wie beeinflusst es das Machtgefälle, wenn Personen eine kognitive Beeinträchtigung oder eine Körperbehinderung haben oder wenn eine Person urteils- und handlungsfähig ist?

Zweier- oder Gruppensituationen/ Beratungssituationen

Wie bewahre ich bestmögliche Transparenz in Zweiersituationen?

- Einzelgespräche in der Beratung finden in den dafür vorgesehenen Räumlichkeiten der Organisation statt und sind zeitlich terminiert.
- Beratungsinhalte sind dokumentiert und beschränken sich auf den jeweiligen Aufgabenbereich (Stellenbeschreibung). Zusätzliche Beratungsbedürfnisse werden einzeln beurteilt.
- Zweiersituationen bei Hausbesuchen sind terminiert und finden in den Wohnräumen (nicht in den Schlafräumen) der Kund*innen statt. Vorzugsweise werden Hausbesuche in Anwesenheit Dritter durchgeführt.
- In den Bildungs- und Freizeitangeboten schaffe ich, wenn immer möglich, ein Gruppensetting. Regelmässige Zweiersituationen mit Kund*innen/Mitgliedern weg vom Gruppenkontext müssen pädagogisch begründet sein und bedingen die Absprache mit Team und Angebotsleitung. Der Zugang weiterer Personen zur Zweiersituation ist dabei jederzeit gewährleistet.
- Eine Zweiersituation ist auch möglich, wenn Kund*innen aus dem Gruppenkontext herausgenommen werden müssen. Dabei muss dies transparent kommuniziert und das Team informiert werden.



Trennung von Auftrag und Privatleben

Wie trenne ich meinen Auftrag in der Organisation (zeitlich, örtlich) von meinem Privatleben?

- Aus meinem zeitlich begrenzten Auftrag in der Organisation erwächst keine weiterführende Aufgabe oder Erwartungshaltung – auch nicht, wenn dies Kund*innen/Mitglieder oder deren Bezugspersonen wünschen. Ich habe das Recht und die Pflicht, meinen Auftrag und mein Privatleben klar zu trennen.
- Anfragen für private Dienstleistungen oder vergütete Tätigkeiten von Kund*innen/Mitglieder müssen gegenüber der Organisation transparent gemacht werden (z.B. private Entlastungsdienste oder freiwillige Einsätze in der Freizeit).
- Regelmässige und private Begegnungen mit Kund*innen/Mitgliedern mache ich gegenüber der Organisation transparent. Bei Verdacht auf Machtmissbrauch wird die Organisation aktiv.

Weitere Risikosituationen

Mit welchen weiteren heiklen Situationen können wir bei unserem Auftrag konfrontiert werden?

- Bei Übungen, Spielen und Aktionen achte ich darauf, das individuelle Grenzempfinden von Kund*innen/Mitgliedern ernst zu nehmen. Dies gelingt mir, indem ich Transparenz schaffe, das Thema «Grenzen» anspreche und mit Praxisbeispielen üben lasse. Ich gebe stets Möglichkeiten zum Abbruch beziehungsweise die Option, «nicht mitmachen zu wollen».
- Wenn die Kleidung nicht den üblichen Dresscodes entspricht (z.B. in Hotels, am Ferienort) weise ich darauf hin.
- Finanzielle Zuwendungen wie Geschenke, Einladungen zum Kaffee etc. müssen stets transparent und verhältnismässig sein. Dies gilt insbesondere bei wiederkehrenden Situationen. Im Zweifelsfall verzichte ich auf Geschenke.
- Bei der Veröffentlichung von Bildern gibt es klare Regelungen zum allgemeinen Persönlichkeitsrecht wie auch zum Recht am eigenen Bild. Dies gilt bei Fotos, bei Ton- oder Videomaterial auf einer Website, per Rundbrief, auf WhatsApp etc., sowie auf Social Media-Plattformen wie Facebook oder Instagram. Zudem müssen die Bilder würdevoll sein und dürfen keinen sexualisierten Unterton beinhalten. Im Zweifelsfall und ohne die Möglichkeit, mit der abgebildeten Person Rücksprache zu halten, ist auf die Verwendung zu verzichten.

Kontakt- und Ansprechpersonen

Die Organisationen Procap, PluSport Schweiz, Vereinigung Cerebral Schweiz und insieme Schweiz verfügen über Kontaktstellen «Prävention» für Fragen zu «Beziehungen, Grenzen und Übergriffe». Diese Stellen bieten Informationen und Beratungen und koordinieren in abgebildeten Fällen das Vorgehen. Sie arbeiten mit Fachstellen in der Präventionsarbeit zusammen. Weitere Informationen zu Ansprechpersonen und der Präventionsarbeit in den Regionen entnehmen Sie den jeweiligen Websites der Organisationen.

Procap Schweiz

Frohburgstrasse 4, 4600 Olten

E-Mail: praevention@procap.ch, Tel.: +41 62 206 88 88/30

<https://www.procap.ch/de/sich-engagieren.html>

Vereinigung Cerebral Schweiz

Zuchwilerstrasse 43, 4500 Solothurn

E-Mail: meldestelle@vereinigung-cerebral.ch, Tel.: +41 32 622 22 21

<https://www.vereinigung-cerebral.ch/de/>

Fachstelle Lebensräume, insieme Schweiz

Psychologische Beratung und Begleitung für Menschen mit geistiger Behinderung und ihre Angehörigen in schwierigen Lebenssituationen, interne Vertrauens- und Meldestelle.

Aarberggasse 33, Postfach, 3001 Bern

E-Mail: lebensraeume@insieme.ch, Tel.: 031 300 50 20

<https://insieme.ch/insieme/angebot/lebensraume/>

PluSport Schweiz

Chriesbaumstrasse 6, 8604 Volketswil

Email: mailbox@plusport.ch, Tel: +41 44 908 45 00

Ansprechpersonen für die Themen Beziehungen, Grenzen und Übergriffe:

➤ Reto Baumann, Tel: +41 77 466 38 00, Email: reto.baumann@plusport.ch

➤ Erich Hassler, Tel: +41 44 888 20 10, Email: erich.hassler@plusport.ch

<https://www.plusport.ch/de/sport/beziehungen-grenzen-und-uebergriffe/#c1979>

Fachstelle Limita

Fachstelle zur Prävention sexueller Ausbeutung, Klosbachstrasse 123, 8032 Zürich

www.limita.ch, E-Mail: info@limita.ch, Tel.: +41 44 450 85 20

Fachstelle Lantana

Opferhilfe bei sexueller Gewalt, Aarberggasse 36, 3011 Bern

E-Mail: info@lantana-bern.ch, Tel.: +41 31 313 14 00

Beratungsstelle Castagna

Beratungs- und Informationsstelle für sexuell ausgebeutete Kinder, Jugendliche, in der Kindheit sexuell ausgebeutete Frauen und Männer
Universitätsstrasse 86, 8006 Zürich

E-Mail: mail@castagna-zh.ch, Tel.: +41 44 360 90 40

Kantonale Opferhilfestellen/Polizeistellen

Es können jederzeit regionale oder kantonale Opferhilfestellen sowie Polizeistellen kontaktiert werden: www.opferhilfe-schweiz.ch

Beratungs- und Notfalltelefon für Jugendleiter*innen

Tel.: +41 58 618 80 80, www.projuventute.ch

Broschüren der jeweiligen Organisationen zu «Beziehungen, Grenzen und Übergriffe»

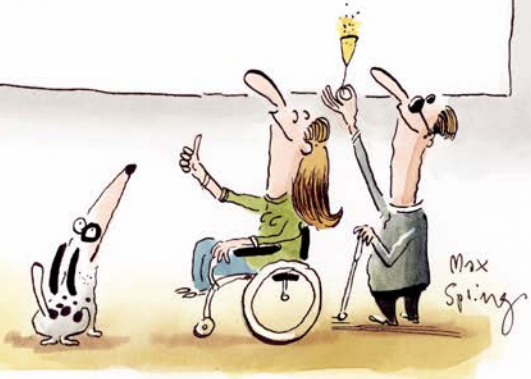
Anbieter*innen von Begleitung, Betreuung und Beratungssituationen für Menschen mit Behinderungen im Alltag, in den Ferien und bei Freizeitaktivitäten

procap Procap Schweiz bietet zusammen mit rund 30 Sektionen und 40 Sportgruppen Menschen mit Behinderungen ein vielfältiges Angebot an Freizeit- und Ferienaktivitäten. Hinzu kommen wichtige Beratungs-, Betreuungs- und Begleitdienstleistungen. Dank dem Engagement der Fachpersonen aus den Bereichen Recht, Sozialversicherungen, Bauen, Reisen, Bildung, Sport und Gesundheitsförderung sowie den vielen freiwilligen Helfer*innen können Menschen mit Behinderungen im Alltag, in den Ferien und bei Freizeitaktivitäten bei Procap Schweiz auf kompetente Unterstützung zählen.

PluSport Als Dachverband und Kompetenzzentrum des schweizerischen Behindertensports bietet PluSport ein breit gefächertes und zeitgemässes Angebot mit attraktiven Sportmöglichkeiten, unter anderem in jährlich über 100 Sportcamps. Regelmässige Ausbildungs- und Weiterbildungskurse für Leiter*innen sichern eine konstant hohe Qualität der Sportangebote. PluSport engagiert sich für die Nachwuchsförderung im Breiten- und im Spitzensport sowie in der Öffentlichkeitsarbeit und fördert Integration und Inklusion.

Cerebral Die Vereinigung Cerebral Schweiz fördert, vertritt und koordiniert die Anliegen von Menschen mit einer cerebralen Bewegungsbehinderung und/oder mit einer Mehrfachbehinderung. Gruppenferien im Ausland bilden seit Jahren wichtige Eckpfeiler im Angebot der Vereinigung. Daneben werden Beratungen und Seminare offeriert. In den 20 regionalen Vereinigungen gehören Erfahrungsaustausch, Events, Ferien in der Schweiz sowie Freizeit- und Entlastungsangebote zu den Schwerpunkten der Tätigkeit.

insieme insieme Schweiz ist die Dachorganisation der Elternvereine für Menschen mit einer geistigen Behinderung und ihren Familien. In 50 regionalen Vereinen bietet insieme Bildungs- und Freizeitangebote, Austauschmöglichkeiten und Beratung. Die Selbsthilfeorganisation zählt über 8 600 Mitglieder und engagiert sich seit 1960 für eine inklusive und vielfältige Gesellschaft.



Impressum

Herausgeberin: Procap Schweiz

Mitherausgeberinnen: Vereinigung Cerebral Schweiz, PluSport Schweiz, insieme Schweiz

Redaktionsteam: Karin Iten, Fachstelle Limita; Helena Bigler, Procap Schweiz; Sandra Hirschi, Procap Schweiz; Claude Décoppet, Procap Schweiz

Wir danken der Begleitgruppe aus den Bereichen Sportgruppen, Reiseleitungen und Sektionen sowie weiteren Fachpersonen, welche den Prozess und die Broschüre mit ihren Anregungen und Informationen fachlich unterstützt haben.

Layout: Bruckert/Wüthrich, Olten

Illustration: Max Spring, Bern

Druck: Merkur Druck Langenthal

Übersetzung: Andréane Leclercq, Bernex

Redaktions- und Bestelladresse: Procap Schweiz, Frohburgstrasse 4, 4601 Olten

Hinweis: Wir danken folgenden Personen für das Gegenlesen und die fachlichen Inputs: Silvia Bren, Maja Cuk, Susanne Dedia, Claudia Helfer, Yvette Kohler, Christoph Müller, Simone Rychard, Sabrina Salupo, Verena Scharrer, Maria Stratmann, Sonja Wenger.

1. Auflage, Dezember 2020 | © Procap Schweiz

Verhaltenskodex zur Prävention von Grenzverletzungen und sexuellen Übergriffen

Leider können in jeder Organisation Fälle von kleineren oder grösseren Grenzverletzungen bis hin zu sexueller Ausbeutung passieren. Mit dem vorliegenden Verhaltenskodex haben vier Behindertenorganisationen die Grundlage für ein gemeinsames und für alle verbindliches Verständnis dafür geschaffen, wie Risikosituationen erkannt und achtsam gestaltet werden können. Die im Verhaltenskodex definierten Qualitätsstandards im Umgang mit Risikosituationen fördern die Reflexion und Transparenz auf allen Ebenen, bieten allen Beteiligten Rückhalt und Sicherheit und erhöhen so die Schwelle für mögliche grenzverletzende oder strafbare Handlungen.

Der Verhaltenskodex ist zudem Orientierungshilfe und gibt den leitenden, betreuenden oder begleitenden Personen jene Handlungssicherheit, mit der sie alltägliche Risikosituationen angemessen gestalten und unangemessenes Verhalten erkennen, reflektieren oder verhindern können. Und nicht zuletzt ist der Verhaltenskodex Ausdruck einer Kultur des gegenseitigen Respekts, der Achtsamkeit, des Austauschs und der Verantwortung.

procap

Plusport⁺

cerebral


insieme