
LEITFADEN FÜR VEREINE, DIE FACHKRÄFTE BESCHÄFTIGEN, DIE MIT MINDERJÄHRIGEN ARBEITEN

Ziel

Dieses Handbuch beschreibt einen umfassenden Einstellungsprozess, der den Grundsätzen von Swiss Olympic, der Ethik-Charta und den Ethik-Statuten des Schweizer Sports entspricht.

Es gewährleistet eine verantwortungsvolle, transparente und auf den Schutz von Minderjährigen ausgerichtete Personalauswahl.

Dieser Prozess gilt für Mitarbeiter, Freiwillige, Berater, externe Referenten und alle anderen Personen, die in direktem oder indirektem Kontakt mit Minderjährigen stehen.

1. Leitlinien

- Die Sicherheit von Minderjährigen hat oberste Priorität
- Nulltoleranz gegenüber riskantem Verhalten
- Transparenz des Rekrutierungsprozesses
- Vertraulichkeit personenbezogener Daten
- Einhaltung gesetzlicher Vorschriften (DSGVO, nationale Gesetze)

2. Ethikleitfaden

- Ethik-Charta von Swiss Olympic
- Ethik-Statuten für den Schweizer Sport
- System „Respektvoller Schweizer Sport“
- Ethik-Kompass von Swiss Olympic
- Meldepflicht über Swiss Sport Integrity

3. Der gesamte Einstellungsprozess

- Bewerbung
- Lebenslauf, Anschreiben, Zeugnisse, Bescheinigungen
- Ethikerklärung (disziplinarische Vorfälle)

4. Einreichung der Bewerbung

- Der Bewerber muss folgende Unterlagen einreichen: Lebenslauf, Anschreiben, Zeugnisse, berufliche Nachweise, spezielle Lizenzen (falls erforderlich).

5. Vorbesprechung

- Beurteilung der Erfahrung, der Motivation, des Verhaltens und der Fähigkeit, mit heiklen Situationen umzugehen, sowie Analyse möglicher Risiken.

6. Ethisches Gespräch

- Fragen zum Verhalten stellen: Zuverlässigkeit, Konfliktbewältigung, Ethik
- Fragen zu Ethik, Verhalten und Grenzen
- Fragen zu Werten
- Analyse von Situationen mithilfe des „Ethischen Kompasses“: Hilft beim Umgang mit Risiken (Macht, Druck, Nähe) und fördert einen respektvollen Sport.
- <https://www.swissolympic.ch/fr/federations/valeurs-ethique/boussole-ethique/home>

Kernprinzipien der Ethik-Charta:

- **Gleichheit:** Alle Sportler gleich behandeln.
- **Respekt:** Die Sportler respektieren, anstatt sie zu überlasten.
- **Integrität:** Doping, Drogen, Korruption, Gewalt und Belästigung bekämpfen.
- **Verantwortung:** Die gemeinsame Verantwortung stärken und zu einem fairen Umgang (mit Menschen und der Natur) erziehen.
- **Gesunder Lebensstil:** Während des Sports auf Tabak und Alkohol verzichten.

7. Gründliche Überprüfung der Referenzen

- Mindestens zwei frühere direkte Vorgesetzte angeben
- Beschäftigungszeiträume, Aufgaben und Zuständigkeiten bestätigen
- Jedes Gespräch systematisch dokumentieren

8. Strafregistrauszug

- Aktuelles Führungszeugnis. Es muss ein aktuelles Führungszeugnis vorgelegt werden.
- Jeder Hinweis auf Sexualstraftaten, Gewalttaten oder Ausbeutung führt automatisch zu einer Ablehnung.
- Regelmäßige Erneuerung

9. Ethisches Engagement und Prävention

- Rechtliche und organisatorische Verantwortlichkeiten
- Die sechs Leitlinien zur Verankerung der Prävention sexuellen Missbrauchs in Vereinen
- https://www.swissolympic.ch/dam/jcr:b11d577c-eb7a-485a-aca4-866f2e36044f/SO_Merkblatt_Leitlinien_kompakt_fr.pdf
- Unterzeichnung der Ethik-Charta
- <https://www.swissolympic.ch/fr/federations/valeurs-ethique/charte-ethique>
- Annahme der Ethikstatuten

- <https://www.swissolympic.ch/dam/jcr:0b8e090b-05c4-46c3-bc82-a5a75c86f4c2/Statuts%20en%20mati%C3%A8re%20d&%23039;%20Ethik%20für%20den%20Schweizer%20Sport%201.%20Januar%202025.pdf>
- E-Learning zum Thema Ethik – 30-minütige Online-Schulung <https://www.swissolympic.ch/fr/federations/valeurs-ethique/evaluation-ethique>

10. Meldeverfahren – Verfahren von Swiss Sport Integrity Signalement :

- Jeder Verstoß gegen ethische Grundsätze oder jeder Missbrauch muss gemeldet werden, insbesondere über die Stiftung Swiss Sport Integrity. – <https://www.sportintegrity.ch/fr>
- Meldungen können von Athleten, Eltern, Trainern oder Zeugen abgegeben werden
- Schutz von Hinweisgebern

11. Einstellungsentscheidung

- Die vollständigen Unterlagen werden von einem internen Ausschuss geprüft.
- Jede Unklarheit muss zu einer zusätzlichen Bewertung führen.

12. Betreuung nach der Einstellung

- Regelmäßige Beurteilungen
- Regelmäßige Aktualisierung des Strafregisters
- Beobachtungen am Arbeitsplatz

13. Kontinuierliche Überwachung

- Bewertungen
- Anmerkungen
- Meldung von Risikosituationen