Zeitschrift: Curaviva : Fachzeitschrift

Herausgeber: Curaviva - Verband Heime und Institutionen Schweiz

Band: 82 (2011)

Heft: 12: Hinschauen! : Nach dem Fall H.S. : breites Bündnis gegen Missbrauch

Artikel: Risiko-Management statt Gutgläubigkeit : Charta zur Prävention sexueller Gewalt : "Wir schauen hin" : mit vereinten Kräften für eine Null-Toleranz-Praxis

Autor: Wenger, Susanne

DOI: https://doi.org/10.5169/seals-805424

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Mehr erfahren

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. En savoir plus

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. Find out more

Download PDF: 20.07.2025

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, https://www.e-periodica.ch

Risiko-Management statt Gutgläubigkeit: Charta zur Prävention sexueller Gewalt

«Wir schauen hin»: Mit vereinten Kräften für eine Null-Toleranz-Praxis

Das gab es schweizweit noch nie: Heime, Eltern, Ärztinnen, Selbsthilfevereinigungen und Berufsvertreter des Sozialbereichs schliessen sich mit einer Charta zusammen, um Menschen mit besonderem Unterstützungsbedarf besser vor sexuellen Übergriffen und Misshandlung zu schützen.

Von Susanne Wenger

Ob Menschen mit Behinderung, gross und klein, ob Kinder und Jugendliche oder Betagte – sie alle sollen, wenn sie es mit Betreuerinnen und Betreuern zu tun haben, besser vor sexueller Ausbeutung, Missbrauch und anderen Grenzverletzungen geschützt werden: Dies ist das Ziel der Präventionscharta, die Ende November in Bern den Medien vorgestellt wurde. Die gemeinsame Charta ausgearbeitet haben Vertreterinnen und Vertreter von bisher zwölf Verbänden, Organisationen und Institutionen, darunter Curaviva, der nationale Dachverband von 2300 Heimen und Institutionen im Alters-, Behinderten-, Kinder- und Jugendbereich.

«Die auf Unterstützung angewiesenen Personen sollen wissen: Wir schauen hin. Und potenzielle Täter müssen wissen: Bei uns gilt Null-Toleranz»: Das seien die wichtigsten Botschaften der Charta, sagt Ivo Lötscher, Leiter der verbandsübergreifenden Arbeitsgruppe und Geschäftsführer des nationalen Branchenverbands Insos Schweiz, der 750 Institutionen für Menschen mit Behinderung vertritt. Trauriger Anlass zu diesem einzigartigen Schulterschluss der Sozialbranche ist der grösste Missbrauchsfall der Schweizer Geschichte, wie er im Februar bekannt wurde: Der Berner Behindertenbetreuer H.S. hat mutmasslich während fast 30 Jahren in mehreren Einrichtungen mehr als 120 Menschen mit Behinderung missbraucht, darunter schwerstbehinderte Kinder. Seit Monaten läuft die umfangreiche Untersuchung der Strafverfolgungsbehörden. Sie dauert noch bis Frühling 2012, voraussichtlich Mitte Jahr wird H.S. der Prozess gemacht.

«Beträchtlicher Nachholbedarf»

Der schockierende Fall rüttelte die Branche auf. Besonders die Berner Heimlandschaft «wurde erschüttert», sagt Ueli Affolter, Geschäftsführer des Heimverbands Bern. Denn sechs von acht Institutionen, in denen der geständige Betreuer H.S. seine Übergriffe beging, befinden sich im Kanton Bern. Anfangs, so Affolter, habe auch er persönlich dazu geneigt, die Untaten des H.S. mit dessen hoher krimineller Energie zu erklären. Doch diese Erklärung reiche nicht aus, unterstreicht Affolter selbstkritisch: «Heute wissen wir: Es hätte im langen Zeitraum von 30 Jahren Gelegenheit gegeben, den Täter zu stoppen.» Aber die Verantwortlichen schauten nicht genügend hin: «Arbeitszeugnisse wurden beschönigt oder nicht richtig gelesen, Hinweise verdrängt, Akten nur unvollständig geführt, das Verhalten von H.S. nicht kritisch hinterfragt.»

«Im Fall H.S. wurden Arbeitszeugnisse beschönigt, Hinweise verdrängt, Akten unvollständig geführt.»

Trotz bestehender Präventionskonzepte in den Institutionen gebe es «beträchtlichen Nachholbedarf», so Affolter. Seit Bekanntwerden des Falls H.S. führte der Heimverband Bern Schulungen durch: im Verfassen von Arbeitszeugnissen, zu Täterprofilen und zur Traumatologie bei Missbrauchsopfern. «Risiko-Management statt Gutgläubigkeit!», so lautet gemäss Affolter das Gebot der Stunde. Zehn Grundsätze fürs Risiko-Management haben die beteiligten Verbände und Organisationen in der neuen Präventionscharta zusammengefasst. Sie betreffen die vier Bereiche Präventionskonzepte, Stärkung der Personen mit Unterstützungsbedarf, Schlüsselrolle der Mitar-

Beim Strafregisterauszug, der künftig verlangt wird, gingen sie an der Medienkonferenz zur Präventionscharta mit gutem Beispiel voran (v.l.): Ueli Affolter (Heimverband Bern), Esther Gingold (Procap Schweiz), Ivo Lötscher (Insos Schweiz), Jean-François Mottaz (Insieme Schweiz) und Thomas Michel (Avenir Social, Soziale Arbeit Schweiz). Foto: Monique Wittwer

beitenden sowie Aufbau von internen Meldestellen und externen Ombudsstellen, wo Betroffene, Arbeitskollegen, Angehörige oder andere Personen einen Verdacht und Beobachtungen deponieren können (die Charta im Wortlaut: siehe Seite 9).

Strafregisterauszug und Selbstverpflichtung

Konkret bedeuten die Grundsätze, dass künftig ein Strafregisterauszug Anstellungsvoraussetzung sein soll für Mitarbeitende, die in direktem Kontakt mit betreuten Personen stehen. Das wird in einigen Kantonen bereits praktiziert und soll nun für alle gelten, denn: «Prävention beginnt mit einer sorgfältigen Personalauswahl», bekräftigt Ivo Lötscher. Ebenso viel Wert legt die Charta auf aussagekräftige Arbeitszeugnisse und das Einholen von Referenzen, die auch Auskunft geben über den Umgang des Stellenbewerbers mit Nähe und Distanz. Mitarbeitende in Institutionen sollen eine Selbstverpflichtung unterschreiben, in der sie das Präventionskonzept, das jede Institution haben muss, als Teil des Arbeitsvertrags anerkennen. Eine «Kultur des aufmerksamen Hinschauens» werde künftig in den Institutionen gepflegt, verlangt die Charta – Mitarbeitende, die sich nicht daran hielten, müssten gehen.

Auch die Förderung der Selbstkomptenzen betreuter Menschen erachten die Verbände als wichtig: «Die Personen mit besonderem Unterstützungsbedarf in unseren Institutionen und Organisationen müssen wissen, wie sie sich gegen eine Verletzung ihrer persönlichen Integrität zur Wehr setzen können.» Auch stark abhängige Personen müssten befähigt werden, Abwehr zum Ausdruck zu bringen. Gefragt ist hierbei die Sensibilität der Betreuenden, wie Ueli Affolter vom Heimverband Bern an einem eindrücklichen Beispiel darlegt: So habe eines der Opfer von H.S., eine junge Frau mit Behinderung, immer panisch auf Coca-Cola reagiert. Heute sei klar warum: Ihr Peiniger stellte ihr jeweils nach dem Übergriff eine Cola hin.

Referenzen sollen Auskunft geben über den Umgang des Stellenbewerbers mit Nähe und Distanz.

Eltern und Heimvertreter an einem Tisch

«Viele unserer behinderten Söhne und Töchter können sich nicht wirksam wehren oder sind nicht in der Lage, einen Übergriff beweiskräftig zu schildern», gibt Jean-François Mottaz zu bedenken, Vater eines Sohns mit geistiger Behinderung und Vizepräsident der Elternvereinigung Insieme Schweiz, die die Charta mitträgt. Umso wichtiger sei es, «ein Klima des Hinschauens» zu schaffen. Dass sich Heimvertreter mit Elternorganisationen nun an einen Tisch gesetzt hätten, sei sehr zu begrüssen. Denn leider würden besorgte Fragen von Eltern oft nicht ernst genommen.

Hinter der Charta stehen auch Procap, die grösste Schweizer Selbsthilfe-Organisation von Menschen mit Handicap, und Avenir Social, der Berufsverband der Sozialarbeitenden und Sozialpädagogen. Diese sehen sich fortan stärker kontrolliert. Trotzdem sei die Charta «ein wichtiger und fälliger Schritt», sagt Vorstandsmitglied Thomas Michel. Er zählt aber auch auf die Arbeitgeber. Ob Weiterbildung, Mitsprache und Qualitätsförderung: Macht und Ohnmacht müssten nicht nur im Umgang mit den betreuten Menschen thematisiert werden, sondern auch gegenüber dem Personal und in den Führungsstrukturen: «Ethik und Haltungsfragen sind nicht einfach an die Basis delegierbar.» ●

Lindenhof | *notkerianum*

Kaufmännische Leitung 100% Wir sind innovative Unternehmen im Bereich Alters- und Pflegeheime und betreutem Wohnen im Osten der Stadt St. Gallen. Auf unserer Homepages www.lindenhof-heim.ch und www.notkerianum.ch finden Sie nähere Details über uns. Für die kaufmännische Leitung der Unternehmen suchen wir eine Persönlichkeit mit hoher Sozial- und Führungskompetenz, kritischem vernetzten Denken und Handeln und der Bereitschaft, sich mit der Pflege und Betreuung von älteren und hochbetagten Menschen auseinander zu setzen. Dabei legen wir grossen Wert auf die kooperative Zusammenarbeit mit den Leitungen Pflege und Betreuung.

Ihre Voraussetzungen sind:
- Abschluss einer fundierten Ausbildung in der öffentlichen Verwaltung, im Gesundheits- oder Sozialwesen oder in einem kaufmännischen Beruf / alternativ ein abgeschlossenes Studium in Betriebsökonomie
- Mindestens 2 Jahre Erfahrung in einer Leitungsposition eines Heimes oder in einer vergleichbaren Institution (Langzeitpflege)
- Sehr gute EDV-Anwenderkenntnisse
- Mehrjährige Erfahrung im Personal- und Projektmanagement
- Entscheidungsfreudigkeit und Verantwortungsbereitschaft
- Empathie und die Bereitschaft sich mit anderen Werten und Kulturen konstruktiv auseinander zu setzen
- Durchsetzungsvermögen und Konfliktfähigkeit
- Fähigkeit zur Repräsentation, Gastfreundschaft und eine Affinität zur Hotellerie
- Idealerweise sind Sie zwischen 35 und 45 Jahre alt

Es erwartet Sie:
- Eine verantwortungsvolle Aufgabe in einem innovativen Umfeld mit hochmotivierten, engagierten Mitarbeitenden
- Eine interessante, vielseitige Tätigkeit mit einem hohen Mass an Selbständigkeit
- Eine moderne Infrastruktur und entsprechende Arbeitsbedingungen

Als kaufmännische Leitung der Unternehmen sind Sie mit Ihren Mitarbeitenden Dienstleister zum Wohle der Seniorinnen und Senioren in den Alters- und Pflegeheimen und betreutem Wohnen. Sie bilden gemeinsam mit den Leitungen Pflege und Betreuung die Geschäftsleitung und arbeiten regelmässig mit der operativen Führung der Trägerschaft zusammen. Ihr besonderes Augenmerk gilt der Personalführung, Budgetsteuerung der dienstleistenden Bereiche und der Umsetzung der strategischen Ziele der Trägerschaft. Sie entwickeln und leiten Projekte in der Zusammenarbeit mit der operativen Führung zur Weiterentwicklung der Unternehmen. Mit Freude und Engagement stellen Sie sich als Gastgeber in den Dienst der Bewohnerinnen und Bewohner. Interessiert und eine spannende Herausforderung für Sie?

Dann senden Sie Ihr vollständiges Dossier elektronisch bis spätestens 31.12.2011 an chasler@visum.ch

Herr Karl Hasler
Vorstandsmitglied und Ressortleitung Finanzen
Auwiesenstrasse 24, CH-9030 Abtwil
Telefon 0041 71 314 00 60

Lucerne University of Applied Sciences and Arts
HOCHSCHULE LUZERN
Soziale Arbeit

Certificate of Advanced Studies

CAS Soziale Arbeit in der Schule

Lernen Sie präventive Konzepte optimal in den Schulbetrieb zu integrieren, ohne dabei Krisenintervention und Beratung zu vernachlässigen. Werden Sie zur kompetenten Fachperson in Schulsozialarbeit!

Dauer: April 2012 bis Februar 2013
Anmeldeschluss: März 2012

Info-Veranstaltung: 24. Januar 2012, 17.30 bis 19.00 Uhr (mit Bitte um Anmeldung an iris.studhalter@hslu.ch).

Weitere Informationen unter www.hslu.ch/c160 und bei Iris Studhalter, T +41 41 367 48 33, iris.studhalter@hslu.ch

FH Zentralschweiz

CURAVIVA weiterbildung

Praxisnah und persönlich.

Bildung, die weiter geht

- **Fit für die Professionalisierung der Angehörigenarbeit** Neu
  Workshop zur Durchführung eines Angehörigenprojekts im eigenen Betrieb
  30. Januar bis 30. November 2012, 9 Tage, Luzern
- **Zusatzausbildung für Pflegefachpersonen mit ausländischem Diplom**
  April 2012 bis Februar 2013, 20 Tage, Luzern
  Infoveranstaltung: 13. Februar 2012
- **Lehrgang Langzeitpflege und -betreuung**
  Schwerpunkte Gerontopsychiatrische Pflege/Betreuung und Palliative Care
  Juni 2012 bis November 2013, 40 Tage, Luzern
  Infoveranstaltung: 27. Februar 2012

Weitere Informationen und das Detailprogramm finden Sie unter **www.weiterbildung.curaviva.ch**

CURAVIVA Weiterbildung Abendweg 1 6006 Luzern
Telefon 041 419 01 72 weiterbildung@curaviva.ch

Zehn Grundsätze: Die Charta zur Prävention sexueller Ausbeutung im Wortlaut

«Jedem Verdacht wird nachgegangen»

Die unterzeichnenden Verbände, Institutionen und Organisationen bekennen sich zu den folgenden Grundsätzen zur Prävention von sexueller Ausbeutung, Missbrauch und anderen Grenzverletzungen. Die Grundsätze gelten für alle Personen, die in unseren Institutionen und Organisationen tätig sind oder betreut werden.

■ Präventionskonzept

1. Jede unserer Institutionen und Organisationen verfügt über Konzepte, Strategien und Massnahmenpläne zur Prävention von sexueller Ausbeutung, Missbrauch und anderen Grenzverletzungen. Das Vorgehen bei einem Verdacht oder einem Fall von sexueller Ausbeutung ist geregelt und allen Mitarbeitenden, den betreuten Personen und den Angehörigen bekannt. Jedem Verdacht wird nachgegangen (Null-Toleranz-Politik).
2. Wir tragen mit regelmässiger interner und externer Kommunikation dazu bei, die notwendige Sensibilität hochzuhalten.

■ Stärkung der Personen mit besonderem Unterstützungsbedarf

3. Die Förderung der Selbstkompetenzen der Personen mit besonderem Unterstützungsbedarf in unseren Institutionen und Organisationen nimmt in Bezug auf den Umgang mit Nähe und Distanz, auf das Setzen von Grenzen sowie auf die eigene Sexualität einen hohen Stellenwert ein. Sie müssen wissen, wie sie sich gegen eine Verletzung ihrer persönlichen Integrität zur Wehr setzen können.
4. Personen mit hoher Abhängigkeit von Betreuung und Unterstützung sind in diese Förderung einbezogen und werden ihren Möglichkeiten entsprechend befähigt, Abwehr zum Ausdruck zu bringen und Grenzverletzungen zu signalisieren. Bei dieser besonders gefährdeten Personengruppe beziehen wir das persönliche Umfeld (Angehörige, Bezugspersonen) in die Präventionsarbeit mit ein.

■ Schlüsselrolle der Mitarbeitenden

5. Bei der Personalgewinnung und -auswahl ist gründlich und achtsam vorzugehen. Die Einreichung eines Strafregisterauszugs ist Anstellungsvoraussetzung für Mitarbeitende, die in direktem Kontakt mit Personen mit besonderem Unterstützungsbedarf stehen. Die Arbeitgebenden prüfen die Zeugnisse sorgfältig (Vollständigkeit) und holen vor der Anstellung Referenzen ein, welche auch zum Umgang mit Nähe und Distanz Auskunft geben. (Unter Berücksichtigung der Verhältnismässigkeit bei Kurzeinsätzen und freiwilligen Mitarbeitenden.)
6. Bei der Anstellung unterschreiben die neuen Mitarbeitenden unserer Institutionen und Organisationen eine Selbstverpflichtung. Darin verpflichten sie sich, sich aktiv an der Realisierung der Null-Toleranz-Politik zu beteiligen. Sie anerkennen das Präventionskonzept als Teil des Arbeitsvertrags.
7. In unseren Institutionen und Organisationen wird eine Kultur des aufmerksamen Hinschauens und der Transparenz gepflegt. Wir trennen uns von Mitarbeitenden, welche sich dieser Kultur entziehen oder widersetzen.
8. Wir führen regelmässig Weiterbildungen zum Thema «sexuelle Ausbeutung, Missbrauch und andere Grenzverletzungen» durch und bieten diese auch sämtlichen Freiwilligen an, die sich in unseren Institutionen und Organisationen engagieren.
9. Wir verfassen wahrheitsgetreue, vollständige Zeugnisse und Einsatzbestätigungen und geben ebensolche Referenzauskünfte.

«Wir trennen uns von Mitarbeitenden, die sich einer Kultur des aufmerksamen Hinschauens entziehen oder widersetzen.»

■ Interne Meldestelle und externe Ombudsstelle

10. In unseren Institutionen und Organisationen gibt es eine interne, niederschwellige Meldestelle mit einer fachlich kompetenten Ansprechperson, deren Auftrag (als Teil des Präventionskonzeptes) den Mitarbeitenden, den Personen mit besonderem Unterstützungsbedarf sowie den gesetzlichen Vertretungen und Angehörigen bekannt ist. Ebenfalls haben alle Personen die Möglichkeit, sich an eine externe Stelle zu wenden. ●

Agogis Berufliche Bildung im Sozialbereich | **Autismus** Schweiz | **Avenir Social** Soziale Arbeit Schweiz | **Curaviva** Verband Heime und Institutionen Schweiz | **Heimverband Bern** | **Insieme** Schweiz | **Insos Schweiz** Nationaler Branchenverband der Institutionen für Menschen mit Behinderung | **Procap Schweiz** Für Menschen mit Handicap | **Pro Infirmis** Die Organisation für behinderte Menschen | **SAGB** Schweizerische Arbeitsgemeinschaft von Ärzten für Menschen mit geistiger oder mehrfacher Behinderung | **VAHS** Verband für anthroposophische Heilpädagogik und Sozialtherapie | **Vereinigung Cerebral** Schweiz

www.charta-praevention.ch