

Wir schauen hin!

Darum können Verfehlungen ans Licht gebracht
oder präventiv verhindert werden.

Präventionskonzept

Wir bekennen uns zur „Charta zur Prävention von sexueller Ausbeutung, Missbrauch und anderen Grenzverletzungen“ (Versand der Flyer im Februar 2012). Damit setzen wir unsere Bemühungen unmissverständlich fort,

- **dass wir keine sexuelle Ausbeutung, keinen Missbrauch und keine anderen Grenzverletzungen dulden,**
- **dass wir jedem Verdacht nachgehen und,**
- **dass wir eine Null-Toleranz-Politik verfolgen.**

Um eine gesunde Nähe und Distanz zu gewähren haben wir in der Vergangenheit konsequent auf

- das Tragen von Berufskleidern gesetzt,
- die „Sie-Form“ gegenüber Bewohnerinnen und Bewohner,
- dem Verbot von privaten Natets während der Arbeit,
- einem adäquaten Gebrauch der Fachsprache,
- Schulung und Information an Personalinfoanlässen,
- jeder Mitarbeiter hat das Diskriminierungsreglement unterschrieben,
- auf das Tragen von „freizügiger“ Kleidung wird verzichtet (zu eng, zu kurz, zu tief ausgeschnitten),
- das Patientenrecht liegt öffentlich auf,
- unsere Büros haben Glastüren und
- Gespräche zwischen Vorgesetzten und Mitarbeiterinnen werden nach Möglichkeit immer unter sechs Augen geführt,
- zudem sind der vollamtliche Heimpfarrer zusammen mit dem Pflegedienst- und dem Heimleiter, direkte Ansprechpersonen.

Dank dieser Enttabuisierung konnten und mussten auch wir aufgrund eines Verdachtes eine Person zur Abklärung der Staatsanwaltschaft melden. Ein Nullrisiko gibt es nicht, jedoch eine Nulltoleranz. Darum werden wir unsere Bemühungen präventiv noch mehr intensivieren. Dazu zählt gemäss der Charta:

- Bei der Personalauswahl müssen zukünftige Mitarbeitende einen aktuellen Strafregisterauszug vorweisen.
- Wichtig ist uns ebenso die Stärkung der Personen mit besonderem Unterstützungsbedarf: Ihre Selbstkompetenzen sollen in Bezug auf den Umgang mit Nähe und Distanz, auf das Setzen von Grenzen sowie auf die eigene Sexualität gefördert werden. Zudem sollen diese Personen ihren Möglichkeiten entsprechend befähigt werden, Abwehr zum Ausdruck zu bringen und Grenzverletzungen zu signalisieren. Geeignete Massnahmen werden erarbeitet.
- Die Präventionsbemühungen sind ein wichtiger Bestandteil unseres Qualitätsmanagements.
- Verdachtsmomente, welche zu einer Entlassung eines Mitarbeiters führen, werden in einem Arbeitszeugnis festgehalten.
- Insbesondere werden Mitarbeitende, Bewohner, Angehörige und Bekannte aufgefordert auch „kleine“ Beobachtungen (schlechte Witze, anzügliche Bemerkungen, etc.) unverzüglich der Heimleitung zu melden. Hinschauen bedeutet nicht misstrauisch zu kontrollieren, sondern achtsam sein und heikle Punkte ansprechen. Wer das nicht macht, wird zum Mittäter!

Da die genannten Verfehlungen und deren Aufarbeitung (auch im Verdachtsfall) insbesondere bei Bewohnern unabschätzbare Folgen haben, ist unbedingt darauf zu achten, dass Aussagen dazu nur gegenüber Fachstellen und der Heimleitung gemacht werden. Damit auch der Datenschutz gewährt bleibt und verdächtige Personen nicht verleumdet werden, sind entsprechende Telefonate und externe Anfragen immer ohne Kommentar an die Heimleitung weiterzuleiten.

Beispiele, wann die Heimleitung informiert werden muss:

- Jeder Hinweis von Bewohnerinnen oder Bewohnern bezüglich eines unangenehmen oder unprofessionellen Umgangs mit Nähe und Distanz. Dieser Hinweis kann andere Bewohner betreffen oder auch Mitarbeitende.
- Alles, was Sie selbst als relevant oder wichtig empfinden, dass es die Heimleitung weiss und damit Prävention geschehen kann.
- Jedes Mal, wenn Sie als Mitarbeiter gegenüber anderen Mitarbeitern oder Bewohnern sagen müssen: „Stopp!“ oder „das will ich nicht!“, dann muss das auch der Heimleitung gemeldet werden. Dasselbe gilt, wenn Sie solches bei anderen beobachten.
- Hören Sie auch auf Ihr Gefühl: Fühlen Sie sich durch die Mimik, Gestik, den Tonfall in Worten, den „Blick“ anderer belästigt? Behalten Sie das nicht für sich!

Vorgehen der Heimleitung:

- Jede gemeldete Beobachtung wird protokolliert.
- Die Heimleitung qualifiziert die gemeldete Beobachtung, was allenfalls erst bei zwei/drei Meldungen möglich ist.
- Besteht die Möglichkeit, dass eine einvernehmliche Lösung gefunden wird und kein Straftatbestand vorliegt, wird präventiv das Gespräch gesucht.
- Ist eine Weiterbeschäftigung nicht möglich, wird allenfalls eine Freistellung und/oder fristlose Kündigung in Betracht gezogen.
- Liegt ein möglicher Straftatbestand vor, wird eine Meldung an die Polizei gemacht, welche dann für die weiteren Ermittlungen zuständig ist.

Folgen für das Arbeitszeugnis eines verdächtigten „Täters“:

Aus juristischen Gründen muss folgende Formulierung notiert werden: „Der Umgang mit dem Verhältnis zwischen Nähe und Distanz entsprach nicht immer unseren Erwartungen. Herr/Frau X verlässt uns per.... Wir wünschen ihm/ihr..... (kein Dank).“

Nicht jede unangenehme Berührung, nicht jeder schlechte Witz ist eine sexuelle oder gewalttätige Belästigung. Darum ist es unbedingt notwendig, dass jeder Fall der Heimleitung gemeldet wird. Vielleicht ist sich ein Mitarbeiter seines negativen Handelns nicht bewusst. Manchmal lässt erst die Summe der Meldungen auf eine Belästigung schliessen.

Leider stehen die gesellschaftlichen „normalen“ Umgangsformen immer mehr in krasssem Gegensatz zur Nulltoleranz in Heimen. Abgesehen von der „normal“ gewordenen Pornosprache, von den fast in allen Spielfilmen vorkommenden Belästigungen und Übergriffen eben gerade durch die hochgejubelten Stars, wird heute immer selbstverständlicher öffentlich über das Legalisieren von Pädophilie, etc. diskutiert. Der Spagat, den damit das Personal in Heimen mit Nulltoleranz machen muss, ist enorm. Gerade auch darum bleiben wir dran, schauen hin und helfen so einander.

Wir schauen hin!

Darum können Verfehlungen ans Licht gebracht
oder präventiv verhindert werden.

Charta zur Prävention von sexueller Ausbeutung, Missbrauch und anderen Grenzverletzungen“ (1):

Präventionskonzept (siehe oben)

1. Wir verfügen über Konzepte und Massnahmeplänen 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 hoch zu halten.

Stärkung der Personen mit besonderem Unterstützungsbedarf

3. [Die Förderung der Selbstkompetenzen](#) der Personen mit besonderem Unterstützungsbedarf in unseren Institutionen 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 ziehen 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.

6. Bei der Anstellung unterschreiben die neuen Mitarbeitenden 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. Bei uns 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 bei uns engagieren.

9. Wir verfassen wahrheitsgetreue, vollständige [Zeugnisse und Einsatzbestätigungen](#) und geben ebensolche Referenzauskünfte.

Interne Meldestelle und externe Ombudsstelle

10. Bei uns gibt es eine [interne 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.

Intern: Stephan Hess, Heimpfarrer.

Extern: Heimaufsichtsbehörde (siehe Heimreglement).

(1) Erneut angeklickt am 8. März 2018 unter: https://www.charta-praevention.ch/userfiles/downloads/Charta_Praevention_D_A4.pdf