



### Sexuelle Ausbeutung und Gewalt in Institutionen Richtlinien für den Umgang mit einem Verdacht

#### 1. Einleitung

Ein ausserordentliches Ereignis wie eine sexuelle Ausbeutung, ein Verdacht auf eine Ausbeutung oder eine schwere Gewaltanwendung durch einen Mitarbeiter/eine Mitarbeiterin zeichnet sich gerade dadurch aus, dass nicht alle weiteren Schritte plan- und voraussehbar sind. Jedes Ereignis unterscheidet sich. Bei jedem Ereignis müssen die Vorgesetzten aller Stufen zuerst die Situation einschätzen. Im Zweifel ist unverzüglich die vorgesetzte Person zu informieren. Wichtig ist, dass sich alle Beteiligten an grundlegende Regeln und Abmachungen halten.

Unsere Arbeit steht zudem im Rampenlicht und ist von öffentlichem Interesse. Es ist deshalb immer mit dem Interesse und Anfragen von Medien zu rechnen.

Es gilt die grundsätzliche Handlungsmaxime für die Kinderschutzstätigkeit: **Niemand arbeitet allein!** Es wird geprüft, ob eine auf das Problem spezialisierte Fachperson beizuziehen ist. In komplexen Fällen oder bei Unklarheiten kann die interinstitutionelle und interdisziplinäre Kinderschutzgruppe des Netzwerkes Kinderschutz konsultiert werden.

#### 2. (Verdacht auf) Missbrauch durch Mitarbeitende

Es ist - in der Regel auf dem Dienstweg - so rasch wie möglich die Abteilungsleitung zu informieren. Diese informiert umgehend die Bereichsleitung.

Die Abteilungsleitung ergreift selbst Massnahmen oder gibt alle weiteren Schritte in Auftrag. Sie ruft in der Regel einen "runden Tisch"<sup>1</sup> ein. Sie spricht sich mit der Leitung Personal Jugend, Familie und Sport ab und zieht gegebenenfalls die Rechtsabteilung des Erziehungsdepartements bei. Geklärt werden die Themenbereiche Strafanzeige, Freistellung und Information. Festgelegt wird das weitere Vorgehen.<sup>2</sup> Die Abteilungsleitung sorgt dafür, dass die Beschlüsse protokolliert werden.

Eine allfällige Konfrontation der tatverdächtigen Person erfolgt nur im Auftrag der Abteilungsleitung und durch geschulte Mitarbeitende. Sie wird in jedem Fall sehr gut dokumentiert. **Wird Strafanzeige eingereicht, erfolgt die Konfrontation durch die Strafverfolgungsbehörde.**

<sup>1</sup> Am runden Tisch nehmen je nach konkretem Fall teil: Abteilungsleitung, Personalleitung, Bereichsleitung, Institutionsleitung, Leitung Rechtsabteilung.

<sup>2</sup> Hinweise betreffend möglicher Interventionsschritte beim Umgang mit einem Verdacht und das Vorgehen im Falle eines unklaren Verdachts finden sich im Anhang.

### 3. (Verdacht auf) Übergriffe von Betreuten

Die Leitung der Institution trifft alle notwendigen Schritte. Sie informiert sofort die Abteilungsleitung.

### 4. Information

**Nur die von der Abteilungsleitung klar und im konkreten Fall ausdrücklich bezeichneten Mitarbeitenden sind berechtigt, den Medien und der Öffentlichkeit Auskunft zu erteilen.** Bei einer Strafanzeige muss die Information der Öffentlichkeit bzw. der Medien mit der Strafverfolgungsbehörde koordiniert werden!

#### Die Abteilungsleitung regelt

- Wer informiert, wann wird informiert, was wird informiert (gemeinsame Sprachregelung, klare Rollenverteilung, wer ist zur Auskunftserteilung berechtigt).

#### Geregelt werden muss die

- Information der Sorgeberechtigten
- Information der einweisenden Stelle
- Information der Mitarbeitenden
- Information der übrigen Betreuten
- Information der Öffentlichkeit

### 5. Weitere Unterlagen

Innerhalb des Netzwerks Kinderschutz bestehen weitere Arbeitsmaterialien, insbesondere Hinweise zum Thema «Juristische Grundlagen für den Kinderschutz in Basel» und zum Thema «Unklärbarer Verdacht auf sexuelle Gewalt gegen Kinder».

[www.kinderschutz.bs.ch](http://www.kinderschutz.bs.ch).

### 6. Anhang

#### 6.1 Anhang 1: Umgang mit Verdacht; Interventionsschritte

#### 6.2 Anhang 2: Empfehlungen für präventive Massnahmen

Von der Geschäftsleitung verabschiedet am:	17. März 2010	Dokument: Sexuelle Ausbeutung und Gewalt neu.doc
--	---------------	---

## Anhang 1

### Umgang mit Verdacht; Interventionsschritte<sup>3</sup>

#### 1. Das Opfer äussert sich

- Umgang mit Aussagen eines Opfers (zuhören, Glauben schenken, sehr genau dokumentieren [Gespräch auf Tonband aufzeichnen], Begleitung sicherstellen).
- Keine Geheimhaltung vereinbaren (Häufig wünscht das Opfer, dass die Information nicht weitergegeben wird, weil es die Konsequenzen der Aufdeckung nicht verantworten möchte. Das Opfer sucht eine Person des Vertrauens, um sich zu entlasten und hat gleichzeitig Angst vor dem, was passieren könnte, wenn der Missbrauch aufgedeckt wird. Die Entscheidung über die weiteren Schritte darf nicht dem Opfer überlassen werden.).
- Leitung informieren (Es besteht gemäss Strafprozessordnung eine Anzeigepflicht! Die Information der Vorgesetzten genügt, die Anzeigepflicht geht auf die Vorgesetzten über.). Bei einem Verdacht auf Missbrauch durch Mitarbeitende koordiniert die zuständige Abteilungsleitung alle weiteren Schritte). Bei einem Verdacht auf Übergriffe von Betreuten veranlasst die Leitung der Institution alle notwendigen Schritte.
- Strafanzeige (Bei glaubhaftem Verdacht von Missbrauch durch Mitarbeitende an Betreuten ist Strafanzeige einzureichen.). Die Abteilungsleitung klärt, wer die Strafanzeige einreicht.
- In der Regel *keine* Konfrontation des Täters mit den Aussagen! (Diese Aufgabe übernehmen die dafür besonders geschulten Mitarbeitenden der Strafverfolgungsbehörde.)
- Trennung von Opfer und Täter.

#### 2. Andere Mitarbeitende äussern Verdacht oder Beobachtungen

- Leitung informieren. Die Leitung informiert die Abteilungsleitung und bespricht das Vorgehen mit ihr. Unterstützung bei Leitung Personal anfordern und evtl. juristische Hilfe beziehen.
- Befragung des Opfers (Durch Fachperson, in der Regel durch Strafverfolgungsbehörde, und nur im vagen Verdachtsfall z. B. durch Fachperson, welche die Ausbildung zur STEB-Befragung absolviert hat [STEB=Standardisierte Erstbefragung bei Verdacht auf Kindsmisshandlung und sexuelle Ausbeutung].).

<sup>3</sup> Zusammengefasst nach: Gründer, Mechthild (2002) Interventionsschritte bei sexuellem Missbrauch durch Mitarbeiter in Institutionen der Jugendhilfe. In: Feger, Jörg & Wolff, Mechthild (2002) (Hrsg.) Sexueller Missbrauch durch Professionelle in Institutionen. Münster: Votum-Verlag.

### **3. Wenn sich der Verdacht erhärtet**

- Trennung von Opfer und Täter.
- Strafanzeige (Bei erhärtetem Verdacht von Missbrauch von Mitarbeitenden gegenüber Betreuten ist Strafanzeige einzureichen.). Die Abteilungsleitung klärt, wer die Strafanzeige einreicht.
- In der Regel *keine* Konfrontation des Täters mit den Aussagen! (Diese Aufgabe übernehmen die dafür besonders geschulten Mitarbeitenden der Strafverfolgungsbehörde.)

### **4. Wenn der Verdacht vage bleibt und eine Strafanzeige nicht angebracht ist**

- Konfrontation des Mitarbeitenden mit dem Verdacht (sehr genau dokumentieren [Gespräch auf Tonband aufzeichnen].).

### **5. Aufbau von Hilfsangeboten**

Die Abteilungsleitung klärt zusammen mit der Institutionsleitung, welche Hilfsangebote aufgebaut werden müssen:

- Für das Opfer (In der Regel durch Fachpersonen ausserhalb der Institution!).
- Für die Kinder der Gruppe (Häufig fühlen sich die Kinder "mitschuldig", weil sie etwas geahnt, aber nichts gesagt, haben.).
- Für die Eltern bzw. Erziehungsberechtigten.
- Für die Institution!

### **6. Unklärbarer Verdacht, wie weiter**

Die Abteilungsleitung bzw. die Leitung der Institution trifft alle notwendigen Massnahmen, damit der Schutz des Kindes gewährleistet ist (Auflagen an Mitarbeitende, Betreute; Kontrollmassnahmen; aktiv rückfragen).

## Anhang 2

### Empfehlungen für präventive Massnahmen

#### 1. Einleitung

Sexuelle Ausbeutung in Institutionen der Kinder- und Jugendhilfe ist leider eine Realität. Mit wenigen geeigneten präventiven Massnahmen lässt sich das Risiko verringern.

#### 2. Prävention

- Wie wird das Thema «Macht» im pädagogischen Alltag thematisiert?
- Wie wird Sexualität im Heimalltag diskutiert (zwischen den Mitarbeitenden und zwischen Mitarbeitenden und Betreuten)?
- Gibt es Mitarbeitende, die isoliert («sehr selbstständig») arbeiten, die an Supervisionen nicht oder nur sehr passiv teilnehmen...?
- Wie ist der Umgang mit Körperkontakten geregelt (Trösten, Duschen, Körperpflege, usw.)?
- Kommen im Alltag «Flirts», zweideutige oder anzügliche Bemerkungen vor?
- Bestehen klare Regelungen für Verabredungen zu eher privaten Einzelsituationen (Ausgehen, Verbringen von Weekends, etc.)?
- Besteht ein pädagogisches Konzept der Partizipation der Betreuten?
- Kennen alle Mitarbeitenden die berufsethischen Prinzipien?

#### 3. Personalauswahl<sup>4</sup>

Wird bei der Selektion das Thema sexueller Missbrauch offen angesprochen, so schreckt das potenzielle Täter (Pädosexuelle) ab, die gezielt eine Arbeitsstelle mit Kindern suchen!

- Wird in jedem Fall ein Auszug aus dem Strafregister verlangt?
- Wird erklärt, weshalb dieser Auszug verlangt wird («Wir wollen uns versichern, dass keine Mitarbeitenden angestellt werden, die wegen sexueller Übergriffe verurteilt sind.»)?
- Wird gefragt, ob ein Strafverfahren hängig oder mangels Beweisen eingestellt worden ist und ob im Strafregister Einträge bereits gelöscht worden sind (Im Auszug aus dem Strafregister werden nur rechtskräftige Urteile während einer gewissen Zeitspanne aufgeführt. Gelöschte Einträge und hängige Verfahren sind nicht ersichtlich!)?
- Werden in jedem Fall Referenzen eingeholt?

<sup>4</sup> Zusammengefasst nach: Conen, Marie-Louise (2002) Arbeitshilfen für die Personalauswahl zur Vermeidung der Einstellung pädophiler Mitarbeiter. In: Feger, Jörg & Wolff, Mechthild (2002) (Hrsg.) Sexueller Missbrauch durch Professionelle in Institutionen. Münster: Votum-Verlag.