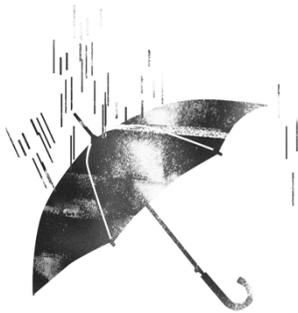


Vorlage Schutzkonzept

Inhaltsverzeichnis

- 1) Ziele
- 2) Begriffe
- 3) Personalmanagement
- 4) Wissensmanagement
- 5) Risikomanagement
- 6) Melde- und Beschwerdemanagement
- 7) Krisenmanagement/ Intervention
- 8) Beteiligungsmanagement



1. Ziele

z.B. Sexuelle Ausbeutung und Sexuelle Gewalt kann jede Organisation treffen. Mit dem vorliegenden Schutzkonzept wird ein gemeinsames Verständnis geschaffen, das für alle verbindlich ist. Die entwickelten Grundsätze geben Orientierung und Handlungssicherheit für die Gestaltung von alltäglichen Risikosituationen einerseits und andererseits auch für den Umgang mit dem ausserordentlichen Ernstfall. Sie sind

Ausdruck einer Kultur der Achtsamkeit und Verantwortung.

2. Begriffe

z.B. Risikosituationen: Risikosituationen sind heikle Situationen des Alltags, welche für den schrittweisen Aufbau von Grenzverletzungen und sexuellen Übergriffen ausgenutzt werden könnten. Risikosituationen lassen sich nicht vermeiden, es geht darum, diese Situationen sorgfältig und transparent zu gestalten. Risikosituationen sind immer heikel für alle Seiten: Für die Klient*innen im Hinblick auf Grenzverletzungen und Übergriffe, für die Mitarbeitenden im Hinblick auf Missverständnisse, Interpretationen und Falschanschuldigungen.

z.B. Grenzverletzungen: Grenzverletzungen sind nicht strafbare Handlungen, welche individuelle Grenzen überschreiten. Sie können unabsichtlich sein. Gleichwohl können sie als belästigend empfunden werden. Wiederholen sich Grenzverletzungen, können sie die Integrität eines Menschen verletzen.

z.B. Sexuelle Ausbeutung/ Sexueller Missbrauch: Sexuelle Ausbeutung ist eine sexuelle Handlung eines Erwachsenen in der mächtigeren Position mit einem Kind, Jugendlichen oder einer erwachsenen Klient*in in Abhängigkeitsposition. Der*die Erwachsene nützt den Wissens- und Erfahrungsvorsprung und ein Macht- oder Abhängigkeitsverhältnis aus, um Betroffene zur „Kooperation“ zu überreden oder zu zwingen. Zentral ist dabei die Verpflichtung zur Geheimhaltung, welche Betroffene zur Sprachlosigkeit, Wehrlosigkeit und Hilflosigkeit zwingt. Sexuelle Ausbeutung ist ein Officialdelikt

und ist strategisch aufgebaut, d.h. geschieht ganz gezielt und äusserst geplant.

z.B. Sexuelle Belästigung: Als sexuelle Belästigung gilt jede Handlung mit sexuellem Bezug, die von der betroffenen Person als unerwünscht empfunden wird. Sexuelle Belästigung geschehen im Gegensatz zu sexueller Ausbeutung nicht zwingend in Abhängigkeitsverhältnissen. Als sexuell belästigend z.B. am Arbeitsplatz können bereits auch Bemerkungen über körperliche Vorzüge, obszöne Witze, unerwünschte Annäherungen und Einladungen mit eindeutiger Absicht empfunden werden. Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz umfasst jedoch auch schwerere Formen wie pornografische Bilder, zudringliche Berührungen an (sekundären) Geschlechtsteilen, Zurschaustellen von Geschlechtsteilen, u.a. Letztere Formen sind strafbare Handlungen und gelten als Antragsdelikte.

z.B. Sexualisierte Übergriffe: Sexualisierte Übergriffe unter Gleichaltrigen unterscheiden sich von sexueller Ausbeutung grundlegend in ihren Dynamiken: Sexualisierte Übergriffe durch Kinder und Jugendliche sind seltener strategisch aufgebaut und passieren ausserhalb eines grossen Machtgefälles. Ohnmachtsgefühle sind dabei oftmals weniger tiefgreifend, da die Hoffnung auf ein Korrektiv durch Erwachsene besteht. Es gilt zudem, gut zu unterscheiden zwischen alterstypischen Experimentier- und Testverhalten, Übergriffen und sexualisierten Straftaten unter Kindern und Jugendlichen. Ab 10 Jahren sind auch Kinder strafmündig d.h. es können per Strafgesetz erzieherische oder therapeutische

Schutzmassnahmen und Sanktionen angeordnet werden.

3. Personalmanagement

2.1. Grundhaltung

z.B. Schwellen für Taten einbauen
Den Führungsverantwortlichen ist bewusst, dass es im Kontext der Organisation zu sexueller Gewalt kommen kann. Durch die bewusste wiederkehrende Thematisierung der Problematik im Personalmanagement wird ein deutliches Signal gesetzt, das als Schwelle für Täter*innen wirken kann, es geht dabei nicht um deren vorzeitige Identifizierung.



2.2. Richtlinien bei der Personalauswahl

z.B. Referenzen einholen
Vor dem Bewerbungsgespräch wird der berufliche Werdegang – Lebenslauf und Arbeitszeugnisse – des*der Bewerber*in sorgfältig studiert. Bei jeder Anstellung sind zwingend Referenzen vorhergehender Arbeitgeber*innen einzuholen. Dabei werden Referenzen zum Umgang mit professioneller Nähe und Distanz und interner Richtlinien eingeholt.

z.B. Einstellungsverfahren
Beim Bewerbungsgespräch wird das Thema der sexuellen Gewalt, sexuellen Grenzverletzung und der Nähe und Distanz thematisiert und eine

Offenheit und Diskussionsbereitschaft in Bezug auf dieses Thema vorausgesetzt.

z.B. Sonderprivatauszug/ Strafregisterauszug
Der Schutz der betreuten Kinder und Jugendlichen rechtfertigt für Angestellte die Einforderung eines Sonderprivatauszugs/ Strafregisterauszugs. Für freiwillige Tätige werden Kriterien definiert, wann ein Auszug notwendig ist und wann aufgrund von Verhältnismässigkeit davon abgesehen wird.

z.B. Verhaltenskodex unterzeichnen lassen
Der Verhaltenskodex wird als Bestandteil des Arbeitsvertrages unterschrieben und verpflichtet die Mitarbeitenden zur verbindlichen Einhaltung der festgeschriebenen ethischen Richtlinien und fachlichen Standards im Hinblick auf ihre Machtposition. Gleichzeitig wird deutlich gemacht, dass im Falle einer wiederholten, intransparenten und nicht schlüssig begründeten Abweichung Auflagen bzw. arbeitsrechtliche Sanktionen ergriffen werden.

2.3. Richtlinien bei der Personalführung

z.B. MAG: In den MAG's werden die Themen Rollenklarheit/ Nähe und Distanz jährlich thematisiert.

z.B. Supervision: Eine offene und transparente Kommunikations- und Feedbackkultur fördert die Handlungssicherheit. In den regelmässig stattfindenden Teamgefässen wie z.B. Supervision und Intervision werden die festgelegten Qualitätsstandards reflektiert und

mögliche Schwierigkeiten in der Umsetzung besprochen.

z.B. Korrektur von Fehlverhalten:

Bei Fehlverhalten rund um Nähe und Distanz und anderen Risikosituationen (z.B. intransparente Übertretungen des Verhaltenskodex) werden Mitarbeitende offensiv begleitet und entsprechende Auflagen (z.B. für Supervision) gemacht und zur Verfügung gestellt. Berufliches Fehlverhalten im nicht strafrechtlichen Bereich wird proaktiv begleitet.

z.B. arbeitsrechtliche Massnahmen:

Wiederholte und nicht schlüssig begründete Abweichungen von Qualitätsansprüchen werden nicht geduldet. Sie können zu Auflagen und bei erneuter Missachtung auch zum Abbruch des Arbeitsverhältnisses führen.

4. Wissensmanagement

4.1. Interne Schulungen für Mitarbeitende, Schlüsselpersonen und Leitungspersonen

z.B. Mitarbeitende

Der achtsame Umgang mit dem Thema sexuelle Ausbeutung und sexuelle Grenzverletzungen stellt hohe Anforderungen an die Mitarbeitenden und ehrenamtlich Tätigen. In Form von internen obligatorischen Weiterbildungsveranstaltungen für Mitarbeitende und in angemessener Form auch für freiwillig Tätige werden die wichtigsten Grundlageninformationen vermittelt und das Problembewusstsein sowie die Handlungskompetenz im Risiko- und Krisenmanagement gestärkt.

z.B. Neue Mitarbeitende

Neue Mitarbeiter*innen werden im ersten Jahr mittels einer Schulung in die Thematik eingeführt.

z.B. Führungspersonen:

Der professionelle Umgang mit dem Thema Ausbeutung und sexuellen Grenzverletzungen stellt insbesondere auch hohe Anforderungen an Führungsverantwortliche/ Personalverantwortliche. Diese werden ebenfalls geschult und begleitet.

z.B. Schlüsselpersonen:

Wiederkehrende Weiterbildungen zur Wissenssicherung und Aufrechterhaltung der Qualitätsstandards finden in regelmässigen Abständen auch für interne Schlüsselpersonen (Anlaufstellen, Krisenstab, interne Präventionsverantwortliche) statt. Diese sind dafür in Kontakt mit Fachstellen, um am Puls der aktuellen Prävention zu bleiben

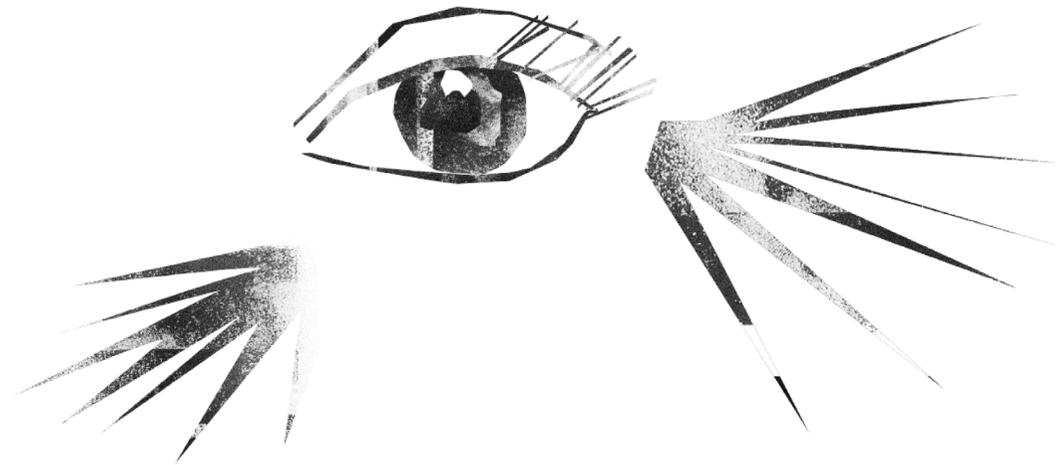
4.2. Weitere Massnahmen der Wissenssicherung

z.B. Informationsmaterialien:

Die Organisation stellt Produkte zur Wissenssicherung für einen breiteren Kreis zur Verfügung (z.B. Broschüren, Leitfaden, Merkblatt), welche an Schulungen nicht flächendeckend erfasst werden können (z.B. Freiwillige Tätige, ehrenamtliche Behörden, ev. Elternschaft). Diese Produkte ersetzen nicht die aktive Auseinandersetzung an Schulungen (2.1.)

z.B. Webseite:

Die Institution informiert über das Thema (z.B. wichtigste Infos in Kürze) auf der Webseite. Das Schutzkonzept und andere Instrument der Prävention und Intervention steht allenfalls als Download auf der Webseite zur Verfügung.



5. Risikomanagement

z.B. Partizipative Risikoanalyse

Die Aufarbeitung von Fällen sexueller Ausbeutung zeigt, dass subtile Distanzverluste lange vor den eigentlichen sexuellen Grenzverletzungen beginnen. Täter*innen sind Meister der Manipulation. Sie profitieren von ungeklärten Gelegenheiten, gehen sehr strategisch vor und bauen sexuelle Ausbeutung systematisch auf. Was mit feineren Grenzverletzungen beginnt, wird schleichend und im Verborgenen erweitert. In jeder Organisation gibt es Risikobereiche und konkrete Risikosituationen, welche für sexuelle Ausbeutung ausgenutzt werden können. Diese Risikoanalyse wird unter Einbezug der Tätigen in den jeweiligen Tätigkeitsfeldern als gemeinsamer und transparenter Prozess initiiert, um damit zugleich eine offene Teamkultur zu stärken. Auf der Grundlage dieses partizipativen Prozesses wird ein Verhaltenskodex mit Standards zu heiklen Situationen erarbeitet und gut an der Basis verankert.



z.B. Instrument Verhaltenskodex

Alle Mitarbeitenden und freiwillig Tätigen in den Risikobereichen unterschreiben bei Anstellungsbeginn den Verhaltenskodex mit integrierter Schutzzerklärung. Transparenz und Qualitätsstandards zu Risikosituationen erhöhen Schwellen für mögliche Taten und geben allen anderen (der grossen Mehrheit) mehr Rückhalt und Schutz. Mit dem Verhaltenskodex steht ein Instrument zur Verfügung, Grenzverletzungen im Graubereich (= strafrechtlich noch nicht relevante Handlungen) sachlich anzugehen, aufzufangen und zu verhindern, bevor es zu einer Straftat kommt. Der Verhaltenskodex und dessen permanente Konkretisierung im Alltag in Form von Standards trägt zu dieser Reflexion bei. Mit dem Verhaltenskodex und den Standards zu Risikosituationen wird die Diskussion um Nähe und Distanz versachlicht. Dies dient dem Schutz aller Beteiligten: Den Klient*innen zum Schutz vor Übergriffen, den Mitarbeitenden zum Schutz vor Interpretationen und Missverständnissen.

z.B. Verbindlichkeit: Die Grundhaltungen im Verhaltenskodex sind für alle verbindlich. Die Standards im Verhaltenskodex werden in regelmässigen Team- und Führungsgefässen diskutiert, ergänzt und konkretisiert und dienen der Personalführung und Qualitätssicherung rund um Risikosituationen – Abweichungen müssen transparent gemacht werden und schlüssig/ pädagogisch begründbar sein.

z.B. Team- und Führungsgefässe: Die Umsetzung der festgelegten Qualitätsstandards im Verhaltenskodex wird in den bestehenden Führungs- und Teamgefässen regelmässig reflektiert, um den Prozesscharakter aufrecht zu erhalten. (→ z.B. MAG. Teamsitzungen, Intervention, Supervision,...) Durch wiederkehrende Weiterbildungen (→ Zyklus festlegen) werden zudem Kenntnisse der Dynamik zwischen Opfer, Täter*in und Umfeld erworben, welche die Motivation zu den Qualitätsstandards und den Sinn und Zweck des Verhaltenskodex laufend

wach halten.

z.B. Handhabung Übertretungen: Abweichungen und Schwierigkeiten in der Umsetzung bestehender Standards oder aber fehlende Standards zu neuen heiklen Situationen/ Risikosituationen können direkt angesprochen und geklärt werden (Besprechbarkeitskultur und Transparenz). Wiederholte intransparente und nicht schlüssig begründbare Abweichungen von Standards werden nicht geduldet. Sie können zu Auflagen und bei erneuter Missachtung zum Abbruch eines freiwilligen Engagements oder des Arbeitsverhältnisses führen. Falls Übertretungen zur Trennung führen, darf dies in den Referenzauskünften an weitere Auftraggeber*innen weitergegeben werden.

Arbeitsinstrument: Vorlage Verhaltenskodex

1) Grundhaltungen zu Risikosituationen

- **A) Macht und Verantwortung:** Ich bin mir jederzeit bewusst, dass die betreuten Menschen abhängig und verletzlich sind, deshalb unterstelle ich alle meine Handlungen meinem Auftrag. Für die Einhaltung und Gestaltung der Grenzen bin immer ich in der mächtigeren Position verantwortlich - und kann Grenzziehung nicht an Klient*innen/ Kinder/ Jugendliche delegieren.
- **B) Besprechbarkeit/ Feedback und Transparenz:** Ich bin bereit, meine Überlegungen und Handlungen zu Risikosituationen jederzeit

gegenüber meinen Kolleg*innen und/oder den Vorgesetzten transparent zu machen. Ich pflege eine Haltung der Offenheit und Kritikfähigkeit innerhalb des Betreuungsteams und/ oder gegenüber Vorgesetzten/ Leitungspersonen. Ich spreche Unsicherheiten, Irritationen oder Fragen zu Risikosituationen bzw. Handlungen im Graubereich (d.h. ohne strafrechtliche Relevanz) offensiv an. Dabei habe ich eine Bring- und Holschuld. Ich begegne meinen Teamkolleg*innen vertrauensvoll, bin zugleich anspruchsvoll punkto Qualität und Transparenz.

- **C) Rollenklarheit:** Ich trenne zwischen meiner Rolle und meinem (sonstigen) Privatleben und vermeide Vermischungen. Ich bin in dieser Rolle verantwortlich für die Einhaltung situationsgerechter und rollenklarer Grenzen, die sich klar unterscheiden von meinen Grenzen im familiären Kontext. Meine Rolle und die konkrete Aufgabe bestimmen damit auch die emotionale und körperliche Nähe zu den mir anvertrauten Klient*innen/ Kindern/ Jugendlichen.

- **D) Selbstreflexion:** Ich nehme mir Zeit, meine Rolle und meine Aufgaben während Betreuungseinsätzen im Austausch mit anderen Teamkolleg*innen oder den Vorgesetzten zu reflektieren. Ich gehe Unsicherheiten zu Risikosituationen in meiner Betreuungsarbeit aktiv an. Ich habe ein Recht darauf, dass Unsicherheiten in einem angemessenen Rahmen (Coaching, Fachberatung, Supervision, Intervision) zur Sprache kommen und bearbeitet werden. Damit trage ich bewusst zu einer höchstmöglichen Qualität und Transparenz in Bezug auf Nähe und Distanz bei.

- **E) Körperlichkeit in der Beziehungsgestaltung:** Ich passe den Körperkontakt zu den mir anvertrauten Menschen meiner Rolle und ihrem Entwicklungsstand an. Ich habe immer meinem Auftrag, das Wohl und die Integrität der Kinder/ Jugendlichen im Auge. Ich bin jederzeit für die Beziehungsgestaltung verantwortlich und halte mich an das Grundprinzip: „So viel Körperkontakt wie situations- und auftragsbezogen nötig, so wenig wie möglich.“
- **F) Schutzauftrag:** Ich respektiere die seelische, körperliche und sexuelle Integrität der mir anvertrauten Schutzbefohlenen/ Kinder/ Jugendlichen und vermeide jede Handlung, die diese verletzt. Ich bringe der Privat- und Intimsphäre der von Menschen ein Maximum an Respekt entgegen. Das gilt auch für Handlungen, die im Rahmen meines Einsatzes eine besondere Nähe erfordern. Diese Handlungen begleite ich verbal und mache damit die Gründe transparent.

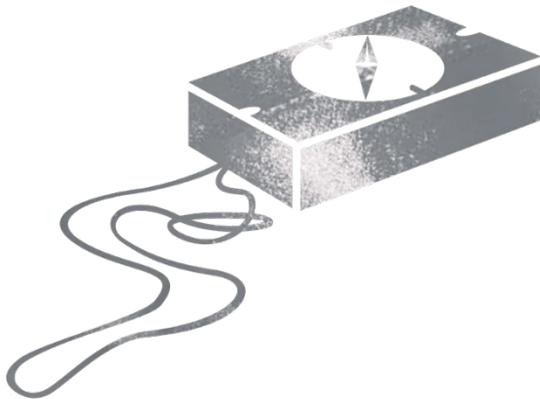
2) Standards zu Risikosituationen

- **Konkretisierung und Verankerung:** Es ist wichtig, die Grundhaltungen für den Alltag zu konkretisieren, und konkrete Standards dazu schriftlich festzuhalten und anschliessend im Verhaltenskodex – bestenfalls bereichsspezifisch (Wohnen, Arbeiten, Beratung, Freizeitgestaltung, Schule,...) anzufügen. Dabei ist ein partizipatives

Vorgehen unumgänglich (z.B. direkter Einbezug, Vernehmlassung), um eine echte Auseinandersetzung zu etablieren. Es ist Aufgabe der Leitungen, für eine entsprechende Prozess- und Strukturqualität zu sorgen.

→ **Folgende Fragen sind in konkreten Risikosituationen zu reflektieren und dienen dazu, handlungsleitende Standards zu entwickeln.**

- Was passt zu unserer Rolle?
- Was gehört zum Auftrag in der jeweiligen Funktion?
- Wie gestalten wir die Situation angemessen, risikoarm und kind-/ klient*innengerecht?
- Wozu braucht es Transparenz und wem gegenüber (Bring- und Holschuld)?



6. Beschwerde- und Meldemanagement

6.1. Meldepflicht der Mitarbeitenden und freiwillig Tätigen

z.B. Mitarbeitende haben die Pflicht bei Kenntnis von oder Verdacht auf sexuelle Ausbeutung oder anderer Strafdelikte der internen Ansprechstelle oder der Beschwerdeinstanz bzw. der Leitung zu melden. Diese wissen, welche Fachstellen im Verdachtsfall beigezogen werden und welche koordinierten Schritte einberufen werden sollten

z.B. Alles schriftlich dokumentieren. Vor der Meldung: Die Aussagen werden möglichst in O-Ton festgehalten und mit Datum protokolliert. Fakten und Beobachtungen werden explizit von eigenen Interpretationen getrennt.

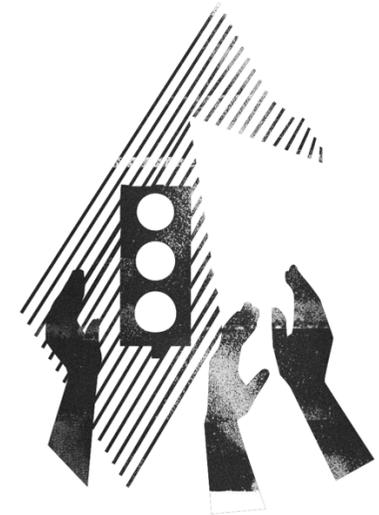
6.2. Interne Ansprechstelle (Meldestelle → Meldemanagement)

z.B. Niederschwelligkeit für Betroffene und Mitarbeitende
Durch die Benennung von Ansprechpersonen ausserhalb der Linie kann die Schwelle für Betroffene, deren Angehörige oder Mitarbeitende gesenkt werden. Die Ansprechperson kann bereits bei leichten Grenzverletzungen und Unsicherheiten kontaktiert werden. Im Beratungsgespräch unterstützt die Ansprechperson im Rahmen ihres Pflichtenheftes im weiteren Vorgehen.

z.B. Kompetenzen bei Grenzverletzungen: Bei fehlbarem Verhalten ohne strafrechtliche Relevanz, welches eine Korrektur erfordert (z.B. wiederholte Missachtung der Standards) hat die Ansprechperson Begleit- und Triagefunktion und

gelangt nach Absprache mit der meldenden Person an die Leitungspersonen mit Weisungsbefugnis (Beschwerdeinstanz), welche für die Qualitätssicherung und Personalführung verantwortlich sind. Dieser Schritt ist auch auf Wunsch unter Wahrung der Anonymität der meldenden Person möglich.

z.B. Kompetenzen bei Verdacht auf Straftaten: Bei Verdacht auf Straftaten bei Menschen in Abhängigkeitsverhältnissen, insbesondere bei Officialdelikten, ist die interne Ansprechstelle verpflichtet, diese an die Beschwerdeinstanz zu melden und macht ihre Grenzen bzw. diesen Schritt gegenüber der meldenden Person transparent.



6.3. Beschwerdeinstanzen (Leitungsebene → Beschwerdemanagement)

z.B. Fallführung durch Beschwerdeinstanz:

Die Beschwerdeinstanz gemäss Interventionsablauf ist dafür verantwortlich, dass arbeitsrechtlich und strafrechtlich relevante Beschwerden abgeklärt, Entscheide über zu ergreifende Sanktionen ergriffen und Lösungsmassnahmen vorliegen. Die koordinierte Fallführung muss sichergestellt werden. Die Beschwerdeinstanz handelt dabei nicht allein.

z.B. Einberufung des Krisenstabs:

Bei Verdacht auf Offizialdelikte können die Entscheide nicht durch eine Einzelperson allein gefällt werden. Der erweiterte Krisenstab ist gemäss Interventionsablauf durch die Beschwerdeinstanz (oder direkt durch die Ansprechstelle) einzuberufen.

z.B. externe Beratung:

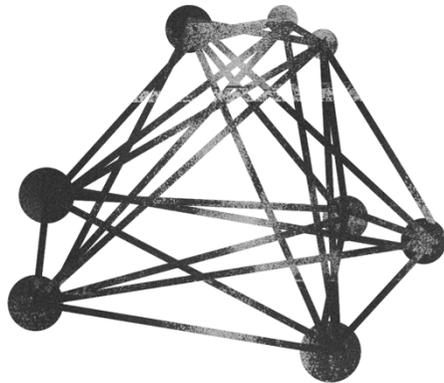
Wenn ein Verdacht und/oder eine Meldung auf strafrechtliche relevante Delikte vorliegt, nehmen die fallführenden Instanzen zwingend Hilfe von externen Fachpersonen in Anspruch.

7. Krisenmanagement

7.1. Krisenstab/ Interventionsgremium

z.B. Koordination und Entscheide: Care, Command, Communication:

Es ist die Aufgabe des Krisenstabs, alle Fragen der Betreuung (Care), der anstehenden Entscheide (Command) und der Kommunikationsschritte (Communication) zu bearbeiten. Der Kreis der involvierten Personen soll so klein wie möglich gehalten werden. Bezüglich interner und externer Kommunikation gilt der Persönlichkeitsschutz aller Beteiligten und die Wahrung einer koordinierten Fallführung – deshalb kann ein weiterer Kreis der Mitarbeitenden und Freiwilligen ausserhalb des Krisenstabs nicht in die Schritte einbezogen werden, auch wenn das Bedürfnis nach mehr Information besteht.



7.2. Handlungsgrundsätze bei Verdacht auf Straftaten

z.B. Meldung ernst nehmen
Jeder Meldung über mögliche Straftaten wird nachgegangen.

z.B. Keine weitere Befragungen
Bei Verdacht auf Offizialdelikte darf keine weitere Befragung von Betroffenen zur Überprüfung der Sachlage durchgeführt werden. Das Risiko der Suggestivfragen ist hoch - dabei entstandene Aussagen sind auch im späteren Verlauf nicht mehr verwertbar.

z.B. Ruhe bewahren und koordinierte Schritte (vgl. Interventionsschema):
Der Interventionsablauf gibt Sicherheit und verhindert schwerwiegende Fehler; jeder konkrete Fall ist individuell und verlangt ein angepasstes und überlegtes Vorgehen. Alle Schritte werden sorgfältig im Krisenstab entschieden und nicht überstürzt! Überreaktionen und unbedachtes Vorgehen können zu weiteren Traumatisierungen führen und eine Klärung erschweren/verunmöglichen.

z.B. Beschuldigte nicht alarmieren und konfrontieren:
Verdachtsmomente auf Straftaten dürfen nicht zu den Beschuldigten durchdringen. Diese dürfen nicht mit dem Verdacht konfrontiert werden, sonst wird allenfalls der bereits vorhandene Druck erhöht oder Beschuldigte entziehen sich der Situation.

z.B. Alles schriftlich dokumentieren.
Protokolle werden eventuell vom Gericht benötigt und dienen der sorgfältigen und umfassenden

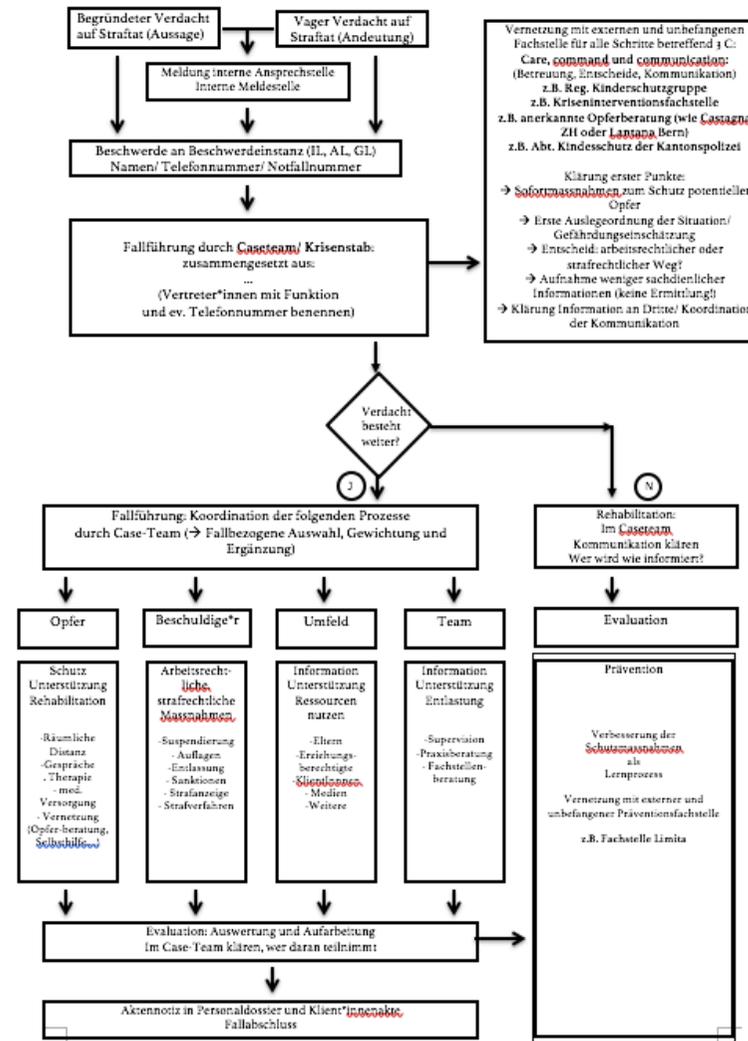
Beurteilung der Situation. Es gilt: Alle Beobachtungen, Massnahmen und Fristen werden schriftlich und chronologisch dokumentiert.

z.B. Glaubhaftigkeit der Aussagen:
Es ist von einer Glaubhaftigkeit der Betroffenen auszugehen. Auch wenn dies – gemeinsam mit untenstehender Unschuldsvermutung - zu grosser Zerrissenheit führt, welche zunächst auszuhalten ist. Im Zweifelsfall gilt es: Für weitere klärende Schritte einzustehen, statt den Fall ad acta zu legen. Denn das gefährdete Kindeswohl steht letztlich an erster Stelle.

z.B. Fürsorgepflicht gegenüber Beschuldigten:
Wird aufgrund einer Meldung ein Verfahren eingeleitet, gilt während der gesamten Dauer des Verfahrens die Unschuldsvermutung. Die Situation wird sorgfältig bearbeitet und die Wahrung der Persönlichkeitsrechte (z.B. Wahrung der Anonymität) der beschuldigten Person wird gewährleistet. Falls der Verdacht ausgeräumt werden konnte, erfolgt ein Verfahren zur Rehabilitation der in Verdacht geratenen Person. Gemeinsam ist festzulegen, wer informiert wird.

Z.B. Sofortmassnahmen zum Schutz der Opfer:
Das Opfer ist zu unterstützen (→ Vernetzung mit Opferhilfestellen) und, wo möglich, sind weitere Kontakte mit der beschuldigten Person zu vermeiden oder zu minimieren (z.B. teilweise oder vollständige Suspendierung/ Freistellung der beschuldigten Person, wenn nötig auch durch einen anderen indirekten Vorwand als Begründung dafür).

7.3. Interventionsablauf (vgl. Beilage)



7.4. Kommunikation

Z.B. Kommunikation aller direkt/ indirekt

Beteiligten:

Der Krisenstab stellt den Informationsfluss sicher (betroffenes Kind/Jugendliche, Eltern, Mitarbeitende, Behörden), dabei muss die Wahrung der Persönlichkeitsrechte sowohl des Opfers als auch der beschuldigten Person stets gewahrt bleiben. Die Namen der*des Beschuldigten sowie des mutmasslichen Opfers dürfen nur bekannt gegeben werden, wenn dies für die Klärung des Sachverhaltes erforderlich ist.

z.B. Medien und Öffentlichkeit:

Für Medianauskünfte ist ausschliesslich die im Krisenstab dazu definierte Person befugt. Der Krisenstab trifft die nötigen Vorkehrungen, um schnell und kompetent auf eine Anfrage von Seiten der Medien reagieren zu können (proaktive Vorbereitung einer Medieninformation und eines Wordings.) Die Medien erhalten in der Regel keine detaillierten telefonischen Auskünfte, sondern werden auf eine Medieninformation verwiesen. Diese Informationsveranstaltung wird durch den Krisenstab vorbereitet. Die Persönlichkeit aller Betroffenen (Opfer und beschuldigte Person) ist zu wahren. Es werden keine Namen, Adressen und Fotos weitergegeben. Wenn die Medien vor Ort zu recherchieren beginnen, sind sie mit Hinweis auf die Schutzbedürftigkeit der Kinder und Jugendlichen von diesen fernzuhalten. Das Opfer und weitere direkt betroffene Personen (auch der/die Angeschuldigte) sind vor Medienkontakten zu schützen. Für die Steuerung der Krisenkommunikation empfiehlt sich eine vorgängig bestimmte Kooperation mit einer*einem Krisenmanager*in.

8. Beteiligungsmanagement

8.1. Partizipation der Kinder und Jugendlichen

→ Wie ziehen wir unsere Klient*innen in die Erarbeitung des Verhaltenskodex bei?

→ Wie ziehen wir unsere Klient*innen in die Umsetzung des Verhaltenskodex im Alltag mit ein? (z.B. Ampelsystem)

→ Wie führen wir bei den Klient*innen die neue aufgebaute Beschwerde- und Meldestrukturen ein?

→ Wie laden wir unsere Klient*innen laufend ein, Beschwerden und Meldungen anzubringen?

8.2. 7- Punkte Prävention (pädagogische Arbeit zur Stärkung von Abwehrstrategien)

Wie setzen wir die 7 Kernbotschaften um und erleichtern deren Umsetzung im Alltag?

z.B. Dein Körper gehört dir!

z.B. Du bestimmst, was gute und schlechte Berührungen sind für dich!

z.B. Nimm deine Gefühle wahr und ernst!

z.B. Es gibt gute und schlechte Geheimnisse!

z.B. Du hast das Recht auf Nein, wenn es deine Integrität betrifft!

z.B. Du bist nicht schuld, wenn jemand Grenzen überschreitet!

z.B. Du hast das Recht auf Hilfe!

8.3. Schutz- und Experimentierraum

Um eine grenzachtende Gruppenkultur auch unter Kinder und Jugendlichen oder erwachsenen Kleint*innen in Abhängigkeitsverhältnissen zu schaffen, braucht es gemeinsame Haltungen zu sexuellen Experimentier- und Schutzräumen (z.B. Regeln rund ums Döckerle, Regeln zu Beziehungen, Regeln zu Sexualität in der Einrichtung) Mit Klarheit über den gemeinsamen Rahmen bzw. einer klaren Orientierung kann

darin auch der partizipative Einbezug der Kinder und Jugendlichen gelingen.

8.4. Intervention bei Übergriffen unter Kindern und Jugendlichen

z.B. Unterscheidung von pädagogischer bis strafrechtlicher Interventionen

Bei sexuellen Grenzverletzungen unter Kindern und Jugendlichen wird zwischen anspruchsvollen, alltäglichen Situationen (z.B. sexistische Witze, Abwertung zwischen Kindern und Jugendlichen) sowie ausserordentlichen und schwerwiegenden Ereignissen unterschieden. Anspruchsvolle, alltägliche Situationen können vom pädagogischen Team bearbeitet werden und erfordern pädagogische Interventionen innerhalb der Gruppe.

z.B. Verdacht auf Straftaten

Liegt ein begründeter Verdacht auf Sexualstraftaten unter Kindern und Jugendlichen vor, so gilt ebenfalls die koordinierte Fallführung. Straftaten können Kinder ab 10 Jahren begehen. (vgl. Kapitel 7).

z.B. Time out:

Zum Schutz des Opfers und der angeschuldigten Person kann bei Verdacht auf Straftaten eine räumliche Trennung hergestellt werden. Diese Massnahme kann durch ein Time out oder einer Wegweisung nach Hause erreicht werden.

z.B. Dynamiken der Re-inszenierung:

Bei minderjährigen, tätlichen Kindern ist ein besonders sorgfältiges Vorgehen angezeigt und abzuklären, ob eigene Missbrauchserfahrung zugrunde liegen. Trotzdem ist es von grösster

Wichtigkeit, eine klare Haltung einzunehmen und ein pädagogisches Signal zu setzen.

8.5. Traumapädagogische Ansätze

Traumapädagogische Konzepte und Massnahmen unterstützen Institutionen, Dynamiken der Re-inszenierung und damit verbundene Übergriffe unter Kinder, Jugendlichen und Klient*innen aufzufangen. Sie tragen zu einem als sicher erlebten Ort mittels Ermächtigung und Stabilisierung bei. z.B. Grundlegend ist darin die traumapädagogische Haltung auf Teamebene: Jedes Verhalten, auch wenn destruktiv, hat im Hier und Jetzt für die betroffene Person eine Funktion und einen „guten Grund“. Mittels dem „Konzept des guten Grundes“ kann eine zugewandte und achtsame Reflexion von auffälligem Verhalten der Kinder und Jugendlichen gelingen.

z.B. Ziel dieser lösungsfokussierten Reflexion ist die Erweiterung der Handlungsoptionen im Alltag. Legitime und konkrete Bedürfnisse im Spannungsfeld von Autonomie und Bindung werden würdigend anerkannt, aber mittels konstruktiver Handlungsalternativen aufgefangen. z.B. Zudem bieten traumapädagogische Ansätze praktische Stabilisierungstechniken für den Alltag, um betroffene Kinder und Jugendliche auch in ihrer Selbstermächtigung zu stützen.



Anhang 2 zum Schutzkonzept: Strafrechtlich relevante Tatbestände

Art. 187 Ziffer 1 und 2 StGB: Sexuelle Handlungen mit Kindern

Wer mit einem Kind unter 16 Jahren eine sexuelle Handlung vornimmt, es zu einer solchen Handlung verleitet oder es in eine sexuelle Handlung einbezieht, wird mit Freiheitsstrafe bis zu fünf Jahren oder Geldstrafe bestraft. Die Handlung ist nicht strafbar, wenn der Altersunterschied zwischen den Beteiligten nicht mehr als drei Jahre beträgt.

Art. 188 Ziffer 1 StGB: Sexuelle Handlungen mit Abhängigen

Wer mit einer unmündigen Person von mehr als 16 Jahren, die von ihm durch ein Erziehungs-, Betreuungs- oder Arbeitsverhältnis oder auf andere Weise abhängig ist, eine sexuelle Handlung vornimmt, indem er diese Abhängigkeit ausnützt, wer eine solche Person unter Ausnützung ihrer Abhängigkeit zu einer sexuellen Handlung verleitet, wird mit Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren oder Geldstrafe bestraft.

Art. 189 Abs. 1 StGB: Sexuelle Nötigung

Wer eine Person zur Duldung einer beischlafsähnlichen oder einer anderen sexuellen Handlung nötigt, namentlich indem er sie bedroht, Gewalt anwendet, sie unter psychischen Druck setzt oder zum Widerstand unfähig macht, wird mit Freiheitsstrafe bis zu zehn Jahren oder Geldstrafe bestraft.

Art. 190 Abs. 1 StGB: Vergewaltigung

Wer eine Person weiblichen Geschlechts zur Duldung des Beischlafs nötigt, namentlich indem er sie bedroht, Gewalt anwendet, sie unter psychischen Druck setzt oder zum Widerstand unfähig macht, wird mit Freiheitsstrafe von einem Jahr bis zu zehn Jahren bestraft.

Art. 191 StGB: Schändung

Wer eine urteilsunfähige oder eine zum Widerstand unfähige Person in Kenntnis ihres Zustandes zum Beischlaf, zu einer beischlafsähnlichen oder einer anderen sexuellen Handlung missbraucht, wird mit Freiheitsstrafe bis zu zehn Jahren oder Geldstrafe bestraft.

Art. 197 Abs. 1 StGB: Pornografie

Wer pornografische Schriften, Ton- oder Bildaufnahmen, Abbildungen, andere Gegenstände solcher Art oder pornografische Vorführungen einer Person unter 16 Jahren anbietet, zeigt, überlässt, zugänglich macht oder durch Radio oder Fernsehen verbreitet, wird mit Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren oder Geldstrafe bestraft.

Art. 198 StGB: Übertretungen gegen die sexuelle Integrität, sexuelle Belästigungen

Wer vor jemandem, der dies nicht erwartet, eine sexuelle Handlung vornimmt und dadurch Ärger erregt, wer jemanden tätlich oder in grober Weise durch Worte sexuell belästigt, wird, auf Antrag, mit Busse bestraft.

Art 173 StGB: Üble Nachrede

Wer jemanden bei einem andern eines unehrenhaften Verhaltens oder anderer Tatsachen, die geeignet sind, seinen Ruf zu schädigen, beschuldigt oder verdächtigt, wer eine solche Beschuldigung oder Verdächtigung weiterverbreitet, wird, auf Antrag, mit Geldstrafe bestraft. Beweist der Beschuldigte, dass die von ihm vorgebrachte oder weiterverbreitete Äusserung der Wahrheit entspricht, oder dass er ernsthafte Gründe hatte, sie in guten Treuen für wahr zu halten, so ist er nicht strafbar. Der Beschuldigte wird zum Beweis nicht zugelassen und ist strafbar für Äusserungen, die ohne Wahrung öffentlicher Interessen oder sonst wie ohne begründete Veranlassung, vorwiegend in der Absicht vorgebracht oder verbreitet werden, jemandem Übles vorzuwerfen, insbesondere, wenn sich die Äusserungen auf das Privat- oder Familienleben beziehen. Nimmt der Täter seine Äusserung als unwahr zurück, so kann er milder bestraft oder ganz von Strafe befreit werden.

Art. 174 StGB: Verleumdung

Wer jemanden wider besseres Wissen bei einem andern eines unehrenhaften Verhaltens oder anderer Tatsachen, die geeignet sind, seinen Ruf zu schädigen, beschuldigt oder verdächtigt, wer eine solche Beschuldigung oder Verdächtigung wider besseres Wissen verbreitet, wird, auf Antrag, mit Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren oder Geldstrafe bestraft. Ist der Täter planmässig darauf ausgegangen, den guten Ruf einer Person zu untergraben, so wird er mit Freiheitsstrafe bis

zu drei Jahren oder mit Geldstrafe nicht unter 30
Tagessätzen bestraft.