



Konzept Gewaltprävention und Umgang mit Gewalt

Änderung Stiftungsratsbeschluss vom 31.01.2011
Stiftungsratsbeschluss vom 11.12.2006
Gespeichert 09.07.2014/ wm

Inhaltsverzeichnis

1. EINLEITUNG.....	3
2. GRUNDLAGEN.....	3
3. DEFINITION VON GEWALT	3
4. GEWALTHANDLUNGEN SIND AUCH HINWEISE AUF SYSTEMSTÖRUNGEN	5
5. "BETREUENDE SIND AUCH NUR MENSCHEN" ODER "PRÄVENTION IST BESSER ALS SANKTION".....	5
6. WAS WIRKT PRÄVENTIV?	5
7. WAS PASSIERT, WENN GEWALTANWENDUNGEN TROTZ ALLEM VORKOMMEN?.....	6
8. WAS BEDEUTET OPFERHILFE UND OPFERSCHUTZ.....	9
9. Anhang 1: Internes Melde- und Bearbeitungsverfahren bei Grenzverletzungen (sexuelle Ausbeutung/Missbrauch, Gewalt).....	10

SILEA, Stiftung für integriertes Leben und Arbeiten

Konzept Gewaltprävention und Umgang mit Gewalt

1. EINLEITUNG

Gewaltanwendungen kommen in unserer Gesellschaft vor, auch wenn die ethischen und gesetzlichen Grundlagen sie verbieten. Insbesondere Institutionen sind zu erhöhter Aufmerksamkeit verpflichtet, weil das Risiko, als Mensch mit Beeinträchtigung Opfer von Gewalt zu werden, in stationären Einrichtungen vorhanden ist.

Dieser Ausgangslage begegnen wir mit Verantwortungsbewusstsein, Sensibilität und einer transparenten, strikten Regelung im Fall von Gewaltanwendungen. Besonders wichtig ist jedoch ein gutes Unterstützungsnetz, welches bereits vor möglichen Gewaltanwendungen zum Tragen kommen soll. Unsere Institution strebt einen respektvollen Umgang aller an; wir nehmen Formen der Gewalt und Gewaltäußerungen auch bei Menschen mit Beeinträchtigung so früh wie möglich wahr und reagieren dabei in angemessener Art rechtzeitig und mutig.

Gewaltpotenzial besteht auf allen Ebenen des Zusammenlebens in unserer Institution. Mitarbeitende gegenüber Menschen mit einer Beeinträchtigung, Menschen mit einer Beeinträchtigung untereinander und Menschen mit einer Beeinträchtigung gegenüber Mitarbeitenden sowie Mitarbeitende untereinander. Die in den folgenden Abschnitten beschriebenen Grundsätze gelten für alle Formen der Gewaltanwendung. Wie gehandelt werden muss ist jedoch abhängig davon, wer gegen wen Gewalt ausübt; dementsprechend unterschiedlich ist der Handlungsbedarf. Wir tragen diesem Umstand im letzten Abschnitt „Was passiert wenn....“ Rechnung.

Wir wollen hinschauen und handeln und nicht wegschauen und umgehen

2. GRUNDLAGEN

In Übereinstimmung mit:

- den gesetzlichen Bestimmungen,
- unserem Leitbild,
- dem Betriebs- und Betreuungskonzept,
- dem Konzept Freundschaft und Sexualität

lehnen wir den Einsatz von Gewalt an Mitarbeitenden sowie von Mitarbeitenden an Menschen mit Beeinträchtigung und Gewalt zwischen den Menschen mit Beeinträchtigung grundsätzlich ab. Weder physische noch psychische Gewaltanwendungen sollen zu unserem bewusst oder unbewusst eingesetzten Repertoire gehören. Gewalthandlungen sind immer gravierend und dürfen nicht bagatellisiert werden.

3. DEFINITION VON GEWALT

Die Begriffsbestimmung des Phänomens Gewalt ist angesichts dessen Komplexität schwierig. Einerseits legt das Strafgesetzbuch verbindliche Werte und Normen fest und bestraft deren Übertretung als Delinquenz. Andererseits bestehen in den verschiedenen gesellschaftlichen Bereichen unterschiedliche Einschätzungen der durch Gewalt verletzten Werte und Normen. Gewaltdefinitionen sind deshalb auf die zu einem bestimmten Zeitpunkt herrschende sozialpolitische Ordnung zurückzuführen. Wichtig ist die Unterscheidung von Gewalt und Aggression. Aggression wird als angeborene Verhaltensmöglichkeit verstanden, die sowohl destruktive wie auch konstruktive (z.B. Selbsterhaltung) Aspekte enthält. Im Gegensatz hierzu wird Gewalt als die destruktive Form von Aggression definiert. Allerdings ist zu beachten, dass im allgemeinen Sprachgebrauch oft Aggression und Gewalttätigkeit synonym verwendet werden.

Gewalt ist jede Verletzung der physischen oder psychischen Integrität eines Menschen

Das vorliegende Konzept betrachtet für die hier thematisierte Gewaltproblematik folgende Definition als Orientierungspunkt:

Gewaltanwendungen liegen dann vor, wenn Massnahmen getroffen oder Methoden eingesetzt werden, welche die körperliche und/oder psychische Integrität eines Anderen verletzen. Erwachsene nutzen bei Gewaltanwendungen an Menschen mit einer Beeinträchtigung das Machtgefälle und/oder den Kraftunterschied aus. Es ist manchmal schwierig, Gewalthandlungen als solche wahrzunehmen und vom noch Akzeptablen abzugrenzen. Insbesondere sind körperliche Interventionen sorgfältig daraufhin zu prüfen, ob sie auch durchgeführt werden könnten, wenn kein Kraft- oder Grössenunterschied bestehen würde.

Wir orientieren uns an wissenschaftlich abgestützten, pädagogischen und therapeutischen Konzepten.

Situative Gewaltanwendungen sind...

- Affekthandlungen (z.B. Ohrfeigen oder andere körperliche Übergriffe)
- Verbale Ausrutscher (z.B. Beschimpfungen, Blossstellungen)
- Strafen oder Interventionen mit Rache-Charakter (z.B. ruppige Pflegeverrichtungen, zu heiss oder zu kalt baden, fester zupacken als erforderlich...)
- Handlungen, welche der Befriedigung eigener Bedürfnisse dienen (z.B. Nicht-Einhalten der rollenkonformen und altersentsprechenden Distanz, den Menschen mit Beeinträchtigung als Blitzableiter zum Spannungsabbau benutzen)
- Einen Menschen mit Beeinträchtigung packen, zerren oder herumtragen etc. in Situationen, wo es nur darum geht, einen Ablauf schneller und einfacher verrichten zu können (z.B. Körperhygiene, Arbeitsvorgang etc.)

Normative Gewaltanwendungen sind...

- Etablierte Strafmechanismen oder Züchtigungen (z.B. einsperren, psychisch oder physisch isolieren, im Bett fixieren etc., regelmässige Blossstellungen)
- Kollektivstrafen (z.B. ein Mensch mit Beeinträchtigung hat etwas Verbotenes getan => der geplante Ausflug wird für alle gestrichen)
- Kultur des „über andere sprechen“ im entwertenden und/oder diskretionsverletzenden Sinn

Strukturelle Gewaltanwendungen sind...

- Verdeckte, teilweise kaum erkennbare „Abläufe und Strukturen“ (z.B. „es gibt nur Dessert, wenn von allem gegessen wird“)
- Nicht-Einhalten der Intimsphäre (z.B. zuschauen von nicht beteiligten Drittpersonen bei der Intimpflege)

Psychische Gewalt (Mobbing, Stalking...)

Im menschlichen Zusammenleben sind Konflikte unvermeidlich. Wenn sie konstruktiv angegangen werden, können sie dazu beitragen, Arbeitsverhältnisse zu verbessern. Eine extreme Variante eines Konflikts ist Mobbing. Mobbing bedeutet, dass eine Person oder eine Gruppe am Arbeitsplatz von Mitarbeitenden oder Vorgesetzten über einen längeren Zeitraum systematisch schikaniert (belästigen, beleidigen, ungerechtfertigt kritisieren, lächerlich machen, ignorieren, ausgrenzen...) wird. Mobbing ist nicht immer auf den ersten Blick erkennbar.

Sexuelle Gewalt

Sexuelle Gewalt bedeutet, dass eine erwachsene Person ihre Machtposition, ihre körperliche und geistige Überlegenheit, sowie die Unwissenheit, das Vertrauen oder die Abhängigkeit eines Menschen mit Beeinträchtigung zur Befriedigung ihrer eigenen Bedürfnisse benutzt. Sexuelle Gewalt beginnt dann, wenn eine erwachsene Person einem Menschen mit Beeinträchtigung gegenüber erotische oder sexuell erregende Impulse empfindet und diesen nicht konsequent entgegenwirkt.

Zur Prävention sexueller Gewalt gelten die Ausführungen im Konzept „Freundschaft und Sexualität“ unserer Institution.

4. GEWALTHANDLUNGEN SIND AUCH HINWEISE AUF SYSTEMSTÖRUNGEN

Gewaltanwendungen von Erwachsenen gegenüber Menschen mit Beeinträchtigung sind nicht ausschliesslich Fehlleistungen einzelner Personen, sondern auch Hinweise auf Störungen und Überforderungen:

Situationen mit Gewaltpotenzial sollen Anlass sein, genau zu überprüfen, ob der Zugang zum Menschen mit Beeinträchtigung passend ist und niemanden überfordert. Spätestens nach einem Übergriff ist deshalb diese Prüfung obligatorisch, besser ist es natürlich, wenn sie nicht erst dann stattfindet. Wir sind überzeugt, dass der grösste Teil von Gewalthandlungen vermieden werden könnte, wenn sensibel wahrgenommen und transparent über die agogische Arbeit diskutiert wird.

5. “BETREUENDE SIND AUCH NUR MENSCHEN” ODER “PRÄVENTION IST BESSER ALS SANKTION”

Wir gehen davon aus, dass unsere Mitarbeitenden der Sorgfaltspflicht im Alltag gerecht werden, dennoch gibt es Situationen, in welchen Gewalthandlungen nicht völlig auszuschliessen sind.

Gewaltanwendungen sind Eskalationen der Verzweiflung, wir “flüchten” uns allenfalls dann zu Gewalt, wenn keine angepassten pädagogischen Mittel (mehr) zur Verfügung stehen. Affekthandlungen ohne vorherige Anzeichen sind relativ selten; meistens können sich anbahnende Belastungssituationen mit Gewaltpotenzial an Frühsignalen erkannt werden.

Alle Mitarbeitenden sind Teil des Ganzen und tragen gemeinsam die Verantwortung für das Erreichen der Ziele. Lebensfreude, Geborgenheit und Sicherheit sind uns wichtig.

6. WAS WIRKT PRÄVENTIV?

Es gibt kaum allgemein gültige Garantien und Rezepte, wie der Gewalt vorgebeugt werden kann, deshalb beschränkt sich die folgende Aufstellung auf Elemente, welche in unserer Institution zur Verfügung stehen:

- Ein positives, von gegenseitigem Respekt geprägtes Arbeitsklima ist für die Erfüllung der dienstlichen Aufgaben und die Zufriedenheit der Mitarbeitenden grundlegend
- Indem die persönlichen Grenzen im zwischenmenschlichen Umgang respektiert werden, wird dazu ein wichtiger Beitrag geleistet
- Gesprächsbereitschaft und Mut, Kollegen oder Kolleginnen, Unterstellte oder Vorgesetzte auf möglicherweise heikle Situationen anzusprechen
- Möglichkeit von allen Beteiligten, kurzfristig Problembesprechungen einzufordern
- Gut standardisierte interdisziplinäre Zusammenarbeit in Förderteams
- Instrumente zur Fremd- und Selbsteinschätzung (Standortgespräche und Feedback-Elemente)
- Flexibilität im Umverteilen von vorhandenen Ressourcen (nach Faktorenmodell)
- Möglichkeit, bei schweren Krisen rasche zusätzliche Hilfestellungen zu erhalten (nur in schweren Krisen, die Art der Unterstützung wird durch die Vorgesetzten definiert)
- Weiterbildungsmöglichkeiten
- Möglichkeit, auch vertraulich Unterstützung bei einer Opferberatungsstelle zu suchen.
- Beratungsstelle Opferhilfe, Seftigenstrasse 41, 3007 Bern, Tel.:031 372 30 35
- Fallberatungen (mit interner oder externer Unterstützung)
- Kriseninterventionen

- Stärkung der Menschen mit Beeinträchtigung, dass sie keine Gewaltanwendungen tolerieren müssen
- Deklarieren und durchführen von klaren Sanktionen im Fall von Gewalthandlungen

Alle Präventivmassnahmen sollen darauf hin wirken, das Überschreiten von inneren Hemmschwellen zu verhindern.

Wir sorgen für ein Betriebsklima, das weder Belästigung noch Gewalt toleriert. Konstruktive Auseinandersetzungen, Konfliktfähigkeit und Feedback zeichnen unsere Teamkultur und Zusammenarbeit aus.

Wir schaffen ein vielfältiges agogisches Angebot, das den Menschen mit Beeinträchtigung eine optimale soziale und individuelle Entwicklung ermöglicht.

7. WAS PASSIERT, WENN GEWALTANWENDUNGEN TROTZ ALLEM VORKOMMEN?

a) Mitarbeitende gegenüber Menschen mit einer Beeinträchtigung

Kommt es zu Gewalthandlungen von Mitarbeitenden an Menschen mit einer Beeinträchtigung, stehen Opferhilfe und Opferschutz an erster Stelle. Wir verpflichten uns in diesen Fällen zu sofortiger, bedingungsloser Transparenz gegenüber den Betroffenen und ihren gesetzlichen Vertretern. Handelt es sich um Vorfälle, welche nicht mit den eingangs erwähnten Grundlagen übereinstimmen, wird eine Untersuchung durchgeführt. Wir messen die nötigenfalls zu ergreifenden Sanktionen an den Grundlagen dieses Konzepts und an den gesetzlichen Vorgaben. Wir verpflichten uns, den Eltern und ihren Vertretern eine verlässliche, respektvolle Partnerin zu sein. Wer eine Gewalthandlung beobachtet, ist verpflichtet, sich dafür einzusetzen, dass sich die Gewalt nicht wiederholen kann. Das ist in der Regel zuerst ein direktes Gespräch mit dem/der Mitarbeitenden. Ist dies nicht möglich oder nicht wirksam, ist ein Gespräch mit den Vorgesetzten obligatorisch.

Wir verpflichten uns, den Eltern und ihren Vertretern eine verlässliche, respektvolle Partnerin zu sein.

MIT WELCHEN FOLGEN HABEN MITARBEITENDE ZU RECHNEN, WENN SIE GEWALT ANWENDEN?

Gewalthandlungen sind unerlaubte Übergriffe und unterstehen den gesetzlichen Vorgaben und den strafrechtlichen Normen. Zusätzlich zu allfälligen strafrechtlichen Folgen können auch disziplinarische Mittel eingesetzt werden, welche vom Verweis über die Reduktion von Aufgaben- und Verantwortungsbereichen bis zu einer normalen oder sogar fristlosen Entlassung reichen können.

Alle Mitarbeitenden sind Teil des Ganzen und tragen gemeinsam die Verantwortung für das Erreichen der Ziele.

ABLAUF NACH GEWALTHANDLUNGEN

1. Meldepflicht

Ist eine Gewalthandlung geschehen, muss der/die Mitarbeitende, welche die Handlung begangen hat, unverzüglich die Bereichsleitung oder ihre Stellvertretung informieren und erstellt einen schriftlichen Rapport. Diese Meldung erfolgt in einem persönlichen Gespräch, welches auch die akute Situation des/der Mitarbeitenden beleuchten soll. Die Abteilungsleitung informiert ebenfalls umgehend die Geschäftsleitung, welche in gravierenden Fällen den Stiftungsrat orientiert.

2. Information an Eltern/gesetzliche Vertretung

Ebenfalls in jedem Fall werden die Eltern/gesetzlichen Vertreter am gleichen Tag über den Vorfall informiert. In der Regel ist der/die betroffene Mitarbeitende zur Information verpflichtet. Die Bereichsleitungen können in begründeten Ausnahmefällen die Information auch selber übernehmen. Eine Rechtsmittelbelehrung ist obligatorisch: Die Eltern müssen ausdrücklich auf ihr Recht zur Anzeige aufmerksam gemacht werden.

3. Untersuchung und Massnahmen

Erster Schritt: Einschätzung der Gefährdungssituation: Besteht nach übereinstimmender Einschätzung von mindestens zwei Vorgesetzten eine akute Gefährdung von Menschen mit einer Beeinträchtigung, wird der/die betroffene Mitarbeitende bis zum Abschluss der Untersuchung suspendiert.

Zweiter Schritt: Festlegen des Vorgehens: In einem Gespräch mit der/dem betroffenen Mitarbeitenden und mindestens zwei Vorgesetzten wird das weitere Vorgehen der Untersuchung festgelegt. Auf Wunsch der/des betroffenen Mitarbeitenden wird die Opferhilfestelle, eine andere Fachberatungsstelle oder auch eine Vertrauensperson aus der Institution einbezogen. Wir führen mit offener Kommunikation. Offenes und achtsames Kommunizieren nach innen und nach aussen gehört zu den Kernaufgaben der Leitenden. Vorgesetzte und Mitarbeitende erstellen gemeinsam einen Massnahmenplan, welcher neben der zu ergreifenden Sanktion auch eine Zielvereinbarung und individuelle Unterstützungsmassnahmen zur Prävention von weiteren Übergriffen enthält. Die weiteren Schritte (Begleitung, unterstützende Massnahmen, Sanktionen, Zielsetzungen und Überprüfung) werden im Massnahmenplan festgehalten.

Wir führen mit offener Kommunikation. Offenes und achtsames Kommunizieren nach innen und nach aussen gehört zu den Kernaufgaben der Leitenden.

b) Menschen mit einer Beeinträchtigung untereinander

Kommt es zu Gewaltanwendungen zwischen Menschen mit einer Beeinträchtigung stehen Opferhilfe und Opferschutz an erster Stelle. Wir verpflichten uns die Gewaltanwendung nicht einfach hinzunehmen und sondern mit den betroffenen Menschen mit einer Beeinträchtigung aufzugreifen und zu klären.

Wer eine Gewalthandlung beobachtet, ist verpflichtet, sich dafür einzusetzen, dass sich die Gewalt nicht wiederholen kann. Alle betroffenen Stellen innerhalb der SILEA sind über Gewaltanwendungen, die Massnahmen zur Folge haben, zu informieren und einzubeziehen.

ABLAUF NACH GEWALTANWENDUNG

1. Vorgehen

In der Regel wird zuerst ein direktes Gespräch mit allen Betroffenen geführt mit dem Ziel, den Konflikt zu klären und weitere Gewaltanwendungen zu verhindern. Ist eine Klärung nicht möglich, ist ein Gespräch unter Beizug eines Vorgesetzten zu führen.

2. Information an Eltern/gesetzliche Vertretung

Kann das Problem in der SILEA verbindlich und nachhaltig gelöst werden, wird auf eine Information der Eltern und gesetzlichen Vertreter verzichtet. Eltern und gesetzliche Vertreter sind in jedem Fall über die Gewaltanwendung zu informieren wenn jemand verletzt worden ist oder wenn Sachbeschädigungen am Eigentum von Dritten oder der SILEA vorliegen.

3. Massnahmen

Wiederholte Gewaltanwendung mit Selbst- und Fremdgefährdung kann bis zu einer Kündigung des Wohn- und/oder Arbeitsvertrages durch die SILEA führen. Eine Kündigung durch die SILEA wird nur erfolgen, wenn mit den Betroffenen und deren gesetzlichen Vertretern eine Aussprache stattgefunden hat und Anschlusslösungen möglich sind.

c) Menschen mit einer Beeinträchtigung gegenüber Mitarbeitenden

Unsere Mitarbeitenden sind nicht verpflichtet Gewaltanwendungen von Menschen mit einer Beeinträchtigung einfach hinzunehmen, auch hier stehen Opferhilfe und Opferschutz an erster Stelle. Mitarbeitende die von einer Gewaltanwendung betroffen sind, setzen sich zusammen mit anderen Mitarbeitenden und Vorgesetzten dafür ein, dass sich diese Gewalt nicht wiederholen kann.

Selbstkritisch ist die eigene Haltung im Konflikt zu hinterfragen und mit den Teammitgliedern zu besprechen. Dabei sind alle Punkte des vorangehenden Kapitels „Definition von Gewalt“ in die Überlegungen miteinzubeziehen. Das Verhalten und die momentane Lebenssituation des betroffenen Menschen mit Beeinträchtigung sind kritisch zu hinterfragen

ABLAUF NACH GEWALTANWENDUNG

1. Vorgehen

In der Regel wird zuerst ein direktes Gespräch mit allen Betroffenen geführt mit dem Ziel, den Konflikt zu klären und weitere Gewaltanwendungen zu verhindern. Entsprechende Massnahmen werden getroffen. Kann der Konflikt nicht geklärt werden, ist ein Gespräch unter Beizug eines Vorgesetzten zu führen.

2. Information an Eltern/gesetzliche Vertretung

Kann das Problem in der SILEA verbindlich und nachhaltig gelöst werden, wird auf eine Information der Eltern und gesetzlichen Vertreter verzichtet. Eltern und gesetzliche Vertreter sind in jedem Fall über die Gewaltanwendung zu informieren wenn jemand verletzt worden ist oder wenn Sachbeschädigungen am Eigentum von Dritten oder der SILEA vorliegen.

3. Massnahmen

Wiederholte Gewaltanwendung mit Selbst- und Fremdgefährdung kann bis zu einer Kündigung des Wohn- und/oder Arbeitsvertrages durch die SILEA führen. Eine Kündigung durch die SILEA wird nur erfolgen, wenn mit den Betroffenen und deren gesetzlichen Vertretern eine Aussprache stattgefunden hat und Anschlusslösungen möglich sind.

d) unter Mitarbeitenden

Opfer von Gewalt zu werden ist keine Schande und kein Grund, sich zurückzuziehen. Die Rechtswidrigkeit und damit auch die Verantwortung liegen bei den Tätern. Mobbing kann von einzelnen Tätern wie auch von Gruppen ausgehen.

ABLAUF NACH GEWALTANWENDUNG

- Setzen Sie dem Täter Grenzen soweit es Ihnen möglich ist.
- Machen Sie der belästigenden Person mündlich mit einem klaren „Stopp“ verständlich, dass Sie sich belästigt fühlen.
- Können Sie den Täter nicht selbst zur Rede stellen, dann wenden Sie sich jederzeit an den Personaldienst oder an den Vorgesetzten / die Vorgesetzte.
- Zögern Sie nicht, Hilfe zu beanspruchen.

Massnahmen

- Die SILEA nimmt jede Meldung betreffend physischer oder psychischer Gewalt ernst und protokolliert die Aussagen.
- Die SILEA bietet Hilfestellung bei der Vernetzung zu unterstützenden Fachstellen.
- Die SILEA führt Gespräche mit allen Betroffenen und klärt den Sachverhalt. Statt übersehen und warten, heisst es hinschauen und darüber reden; mit einzelnen oder mit der ganzen Gruppe.

- Ist eine Klärung nicht möglich, gelangt die SILEA an die Ombudsstelle.
- Die Geschäftsleitung beschliesst, allenfalls in Absprache mit dem Stiftungsrat, über Sanktionen.
- Ist die Geschäftsleitung (oder ein Mitglied davon) betroffen oder beschuldigt, beschliesst der Stiftungsrat über Sanktionen.

Sanktionen

Mitarbeitende, die für Gewaltanwendung verantwortlich sind, müssen mit Konsequenzen bis hin zur fristlosen Kündigung rechnen. Dies gilt auch bei bewusst geäußerten Falschbeschuldigungen.

Physische oder psychische Gewalt wird in der Stiftung SILEA nicht toleriert. Fehlverhalten werden in keinem Falle geduldet und die Fehlbaren müssen Sanktionen gewärtigen.

8. WAS BEDEUTET OPFERHILFE UND OPFERSCHUTZ

Grundsätzlich gelten die meisten Punkte wie sie bereits im Kapitel Prävention umschrieben sind. Die Mitarbeitenden der SILEA sind verpflichtet als erstes das Opfer von weiteren Gewaltübergriffen zu schützen. Die möglichen Massnahmen sind breit gefächert und reichen vom Aussöhnungsgespräch mit dem Täter bis zur räumlichen oder sogar örtlichen Trennung zwischen Opfer und Täter.

Die physischen und psychischen Wunden der Gewaltanwendung müssen beobachtet und adäquat behandelt werden. Auch hier ist die Palette der möglichen Interventionen sehr breit. Ärztliche und psychologische Hilfe können nach Absprache mit der Bereichsleitung zugezogen werden.

Bei gravierenden Gewaltanwendungen müssen die Massnahmen mit allen Beteiligten abgesprochen werden.

**Das Wichtigste, zugleich aber auch das Schwierigste auf der Welt ist:
Macht zu haben ohne Gewaltanwendung.**

Astrid Lindgren

Thun, den 31. Januar 2011

Namens des Stiftungsrates
Der Präsidentin:

Ressort Personelles

Heidi Meyer

Hugo Laager

Ressort Leistungen an Betreute:

Anton Genna

9. ANHANG 1: INTERNES MELDE- UND BEARBEITUNGSVERFAHREN BEI GRENZVERLETZUNGEN (SEXUELLE AUSBEUTUNG/MISSBRAUCH, GEWALT)

1. Umsetzung der Präventionskonzepte

Bei Verdacht auf Grenzverletzungen oder Übergriffen (sexuelle Ausbeutung/Belästigung; Gewalt einschliesslich Mobbing o.ä.) gemäss bestehenden Präventionskonzepten sind Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wie auch Führungsverantwortliche zum Handeln aufgefordert.

Erlebte oder beobachtete Vorfälle oder Verdachtsmomente sind keine Privatangelegenheit. Besonders dort, wo sich Menschen nicht selber adäquat wehren können, sind alle Mitarbeitenden der SILEA verpflichtet, zum Schutz der Betroffenen einzuschreiten.

2. Betroffene Personen und Anwendungsbereich

Geschützt sind Menschen in der SILEA mit und ohne Beeinträchtigung.

Der Schutz bezieht sich auf Vorfälle

- im Wohn-, Tagesstruktur- und Arbeitsbereich
- bei Freizeitaktivitäten in der Verantwortung der SILEA

Für Vorfälle ausserhalb der SILEA gelten die nachfolgenden Bestimmungen nur, wenn ein unmittelbarer Bezug zur SILEA besteht, zum Beispiel wenn die betroffene Person („Opfer“) in der SILEA in einem Abhängigkeits- oder Unterordnungsverhältnis zur beschuldigten Person („Täter“) steht.

Wird eine Person im privaten Bereich ausserhalb der SILEA Opfer eines Übergriffs oder Missbrauchs, kommen die Bestimmungen des Erwachsenenschutzrechts zur Anwendung. Namentlich ist die Geschäftsleitung berechtigt, Meldung an die KESB (Kindes- und Erwachsenenschutzbehörde) zu erstatten, wenn zum Schutz einer beeinträchtigten Person behördliche Massnahmen nötig erscheinen.

3. Interne und externe Meldestellen

Die SILEA garantiert betroffenen Personen den niederschweligen Zugang zu externen Beratungsstellen (Opferhilfestellen) und zur Bernischen Ombudsstelle für Alters-, Betreuungs- und Heimfragen. Die Adressen werden auf geeignete Weise bekannt gemacht.

Die SILEA kennt ein internes Melde- und Bearbeitungsverfahren mit klaren Kompetenzen und Abläufen. Der Zugang zum internen Verfahren wird durch die Bezeichnung dezentraler Ansprechpersonen erleichtert.

4. Dezentrale Ansprechpersonen

Die SILEA garantiert den Betroffenen einen niederschweligen Zugang zum Melde- und Bearbeitungsverfahren, indem an allen Standorten interne Ansprechpersonen bezeichnet werden.

Die Ansprechpersonen nehmen Meldungen entgegen von:

- Mitarbeitenden mit und ohne Beeinträchtigung
- Bewohnerinnen und Bewohnern
- Gesetzlichen Vertretungen, Beistand / Beiständin nach KESG
- Angehörigen und nahestehenden (Kontakt-)Personen

Ansprechpersonen werden für folgende Standorte bezeichnet:

- Moos
- Hohmad
- Seehaus
- Landhaus
- Glütschbach
- Seeblick/Kander
- Aare
- Hauswirtschaft
- Tagesstruktur

Die Ansprechpersonen werden mit Foto und Namen in der ganzen SILEA bekannt gegeben (vgl. Anhang 3). Ebenfalls werden die Adressen von externen Meldestellen, Opferhilfestellen und Ombudsstellen publiziert.

Die Meldenden sind frei, an welche Ansprechperson sie sich wenden wollen. Sie können sich auch direkt an die Geschäftsleitung wenden.

5. Aufgaben der dezentralen Ansprechpersonen

Die Ansprechpersonen nehmen Meldungen entgegen. Sie fordern die meldende Person auf, möglichst genau über Zeit, Ort und Situation, sowie beteiligte Personen Auskunft zu geben, damit Schutzmassnahmen geprüft werden können. Sie füllen das Meldeblatt (Internes Papier 2) aus.

Sie informieren Meldende über bestehende Beratungsangebote (Opferhilfe) und Ombudsstellen; auf Wunsch der Meldenden können die Ansprechpersonen den Kontakt zu diesen Stellen vermitteln.

Die Ansprechpersonen beurteilen anhand der bestehenden Präventionskonzepten, ob das von der meldenden Person geschilderte oder von ihr selber festgestellte Verhalten ein Einschreiten erfordern kann. Bejahendenfalls leiten sie die Meldung an die Geschäftsleitung weiter. Falls ein Mitglied der Geschäftsleitung beschuldigt ist, geht die Meldung an die Präsidentin / den Präsidenten des Stiftungsrats.

Nicht weiter geleitet werden Meldungen, die offensichtlich ohne Relevanz sind (Bagatellen, „Geschwätz“, Vorfälle ohne Bezug zur SILEA u.ä.). Im Zweifelsfall ist die Geschäftsleitung jedoch zu orientieren.

Die Ansprechpersonen sind weder berechtigt noch verpflichtet, ohne Auftrag der Geschäftsleitung weitere Abklärungen zu treffen oder unter Streitparteien zu vermitteln. Die Geschäftsleitung kann den Ansprechpersonen jedoch diesbezüglich konkrete Aufträge erteilen.

Die Ansprechpersonen sind zur Verschwiegenheit verpflichtet, ausser gegenüber der Geschäftsleitung und den von dieser allenfalls bezeichneten Untersuchungsstellen. Gesetzliche Auskunftspflichten bleiben vorbehalten. Sie klären die meldenden Personen darüber auf, dass sie als Ansprechperson zur Meldung an die Geschäftsleitung oder den Stiftungsrat verpflichtet sind.

Die Ansprechpersonen werden von der Geschäftsleitung über ihre Aufgaben und Verantwortungen informiert und geschult. Sie können in Absprache mit der Geschäftsleitung gezielte Weiterbildungen besuchen.

Die Ansprechpersonen halten sich an die definierten Handlungsgrundsätze.

6. Aufgaben der Geschäftsleitung

Abklärung des Sachverhalts und vorsorgliche Massnahmen

Die Geschäftsleitung entscheidet nach Eingang der Meldungen über das weitere Vorgehen und stellt den Schutz betroffener Personen sicher.

Die Geschäftsleitung kann zur Vorbereitung ihres Entscheids den Sachverhalt weiter abklären oder einer internen oder externen Stelle einen entsprechenden Abklärungsauftrag erteilen. Namentlich kann die meldende oder die betroffene Person protokollarisch befragt werden. Allfällige Beweismittel werden sichergestellt (z.B. Fotos, Urkunden, Mails o.ä.), doch wird in der Regel von der Befragung weiterer Personen abgesehen.

Die Geschäftsleitung ergreift nötigenfalls vorsorglich organisatorische oder arbeitsrechtliche Massnahmen, zum Schutz der betroffenen Personen. Ist ein Strafverfahren hängig, so ist das Vorgehen mit der Polizei zu koordinieren. Diese Massnahmen können jederzeit geändert oder ergänzt werden und gelten bis zum Abschluss eines allfälligen Strafverfahrens oder einer Mediation.

In komplexen Fällen lässt sich die Geschäftsleitung durch eine interne oder externe Stelle juristisch und/oder psychologisch beraten, bevor sie konkrete Massnahmen trifft.

Meldung an die Polizei / Strafanzeige

Betrifft der gemeldete Vorfall ein Offizialdelikt¹ und ist eine Person mit Beeinträchtigung das mutmassliche Opfer, so erstattet die Geschäftsleitung Meldung an die Polizei. Davon kann abgesehen werden, wenn die betroffene Person dies ausdrücklich verlangt und wenn sie oder ihre gesetzliche Vertretung den Verzicht unterschriftlich bestätigen.

Betrifft der gemeldete Vorfall ein Offizialdelikt gegenüber einer nicht beeinträchtigten Person, so fordert die SILEA diese oder ihre gesetzliche Vertretung auf, sich durch eine Opferberatungsstelle beraten zu lassen oder direkt Strafanzeige einzureichen. Die Geschäftsleitung erstattet Meldung an die Polizei i.d.R. nur, wenn das Opfer dies wünscht.

Die Geschäftsleitung erstattet in jedem Fall Meldung an die Polizei, wenn der gemeldete Vorfall schwerwiegender Natur ist, namentlich in Fällen von schwerer Körperverletzung², Vergewaltigung, gewaltsamem Erzwingen von sexuellen Handlungen und bei sexuellen Handlungen gegenüber nicht einwilligungsfähigen Personen (Schändung).

Betrifft der gemeldete Vorfall keinen Straftatbestand oder ein Antragsdelikt³, so ist der Entscheid, ob Strafanzeige eingereicht wird, der betroffenen Person oder ihrer gesetzlichen Vertretung überlassen.

Aussprache und Mediation

Die Geschäftsleitung kann eine Aussprache oder eine Mediation selber durchführen oder bei einer geeigneten Person oder Stelle in Auftrag geben. Sie ist dazu jedoch nicht verpflichtet.

¹ Offizialdelikt = Straftat, die auch ohne Strafantrag und ohne den Willen des Opfers verfolgt wird, sobald die Polizei davon Kenntnis hat.

² Eine schwere Körperverletzung liegt namentlich dann vor, wenn ein bleibender körperlicher Schaden zu erwarten ist oder wenn eine Lebensgefahr entstanden ist.

³ Antragsdelikt = Straftat, die nur verfolgt wird, wenn das Opfer innert 3 Monaten bei der Polizei schriftlich oder zu Protokoll Strafanzeige einreicht mit dem Antrag, den Täter zu bestrafen. Der Antrag kann auch während des Verfahrens zurückgezogen werden; dann wird das Verfahren eingestellt.

Ziel der Aussprache oder der Mediation ist die Sicherstellung eines gedeihlichen Zusammenwirkens und eines korrekten Umgangs innerhalb der Institution, bzw. die Wiederherstellung des betrieblichen Friedens. Wo diese Zielsetzung von vorneherein nicht erreichbar erscheint, wird auf eine Mediation verzichtet.

Die Mediation ersetzt weder ein polizeiliches Abklärungsverfahren noch ein arbeitsrechtliches Disziplinarverfahren.

In allen Fällen, in denen nach den vorstehenden Bestimmungen die Geschäftsleitung Meldung an die Polizei erstatten muss oder wenn bereits ein Strafverfahren eingeleitet wurde, ist eine aussergerichtliche Mediation in der Regel ausgeschlossen. Läuft ein Strafverfahren wegen Antragsdelikten, so kann eine Mediation nur auf Gesuch der strafantragsberechtigten Person eingeleitet werden.

Gegenüber den betroffenen Personen dürfen keine Druckmittel (Androhung der Kündigung oder Versetzung) eingesetzt werden, namentlich darf eine betroffene Person nicht zum Verzicht auf einen Strafantrag oder zum Rückzug desselben gedrängt werden.

Abschluss des Verfahrens

Hat die Geschäftsleitung Meldung an die Polizei erstattet oder ist ihr bekannt, dass ein Strafverfahren eingeleitet wurde, fordert sie die beteiligten Personen auf, über den Stand des Verfahrens zu informieren. Der abschliessende Entscheid der Staatsanwaltschaft oder des Gerichts ist der Geschäftsleitung zur Einsichtnahme vorzulegen.

Bei Verweigerung der benötigten Informationen kann die Geschäftsleitung einen laufenden (Arbeits- oder Betreuungs-)Vertrag kündigen.

Nach Abschluss eines Strafverfahrens und eines formellen Mediationsverfahrens entscheidet die Geschäftsleitung, ob und gegebenenfalls welche (arbeits-) rechtlichen oder organisatorischen/betrieblichen Konsequenzen zu ziehen sind. Personen, die von diesem Entscheid direkt betroffen sind, werden vorgängig angehört.

Alle Aktennotizen und übrigen Unterlagen werden ausschliesslich im Personaldossier beim Personaldienst abgelegt. Es ist sicherzustellen, dass diese nicht von Unbefugten eingesehen werden können.

Die Geschäftsleitung entscheidet, ob und in welcher Weise die meldende Person über den Abschluss des Verfahrens orientiert wird.

7. Aufgaben des Stiftungsrats

Der Stiftungsrat wird über gravierende Vorfälle, namentlich über die Einleitung und den Abschluss von Strafverfahren, sowie über getroffene organisatorische oder arbeitsrechtliche Massnahmen, orientiert.

Er berät die Geschäftsleitung in heiklen Situationen.

Er ist für die Einhaltung der Bestimmungen der Präventionskonzepte verantwortlich und prüft zusammen mit der Geschäftsleitung mögliche Verbesserungen im Präventionsbereich, die sich aus Erfahrungen ergeben.

Beschluss Anhang 1: Stiftungsratssitzung vom 3. April 2014