Jahresbericht 2017

Fachstelle LIMITA.
zur Prävention sexueller Ausbeutung

INHALT

3 Grusswort
Leitartikel «Risikosituationen transparent gestalten» (Beilage)
5 Tätigkeitsbericht der Fachstelle
8 – 9 20 Jahre Limita
10 Finanzen
11 Bilanz
12 Erfolgsrechnung 2017
13 Budget 2018
14 Danke
15 Vorstand und Fachstelle
Impressum

GRUSSWORT DER PRÄSIDENTIN

Im Jahr 2017 konnten wir als Fachstelle Limita unser 20-jähriges Bestehen feiern. 180 interessierte Fachpersonen besuchten unsere Jubiläumstagung, die sich mit der Schnittstelle zwischen Risiko- und Krisenmanagement beschäftigte. Das grosse Interesse zeigt, dass die Thematik der Prävention sexueller Gewalt im Kinder-, Jugend- und Behindertenbereich noch immer aktuell ist. Im Gegensatz zur Gründungsphase, in der die Thematik erst enttabuisiert werden musste, besteht heute ein breiter Konsens darüber, dass es zur Aufgabe von Organisationen gehört, Personen, für welche sie die Verantwortung tragen, vor sexuellen Übergriffen zu schützen. Dies ist auch das Verdienst von Fachstellen wie Limita. Um den Einsatz und die Verdienste der ehemaligen und aktuellen Mitarbeitenden, der Gründerinnen und der in den letzten 20 Jahren für die Sache Engagierten zu würdigen, wurde ein kleiner Anlass organisiert. Die Autorin und Slam-Poetin Sandra Künzi moderierte ihn sowohl intelligent als auch unterhaltsam und gestaltete einen ebenso spannenden wie anregenden Rückblick, Austausch und Ausblick. Diese Jubiläumsaktivitäten bereiteten neben viel Freude auch viel Arbeit. Ich möchte an dieser Stelle daher dem Team und allen involvierten Vorstandsmitgliedern für ihren Einsatz herzlich danken.

Limita entwickelt sich weiter. Wir haben unser Angebot auf den Freizeit- und Sportbereich ausgeweitet. Im Freizeitbereich sind neben den im Anstellungsverhältnis tätigen Fachpersonen auch freiwillige Mitarbeitende für die Kinder und Jugendlichen verantwortlich. Die strukturellen

Voraussetzungen sind deshalb etwas anders als in Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe oder im Behindertenbereich. Es freut mich zu sehen, wie schnell und professionell erste Schritte für eine Erweiterung des Angebotes unternommen wurden. Dies war dank der finanziellen und ideellen Unterstützung des Amts für Berufsberatung (AJB), des Kinderschutzes Schweiz sowie der Pro Juventute, aber auch dank der sorgfältigen und engagierten Arbeit des gesamten Teams der Limita möglich.

Limita erlebte im Jahr 2017, was viele Menschen mit 20 Jahren erleben: Sie musste sich entscheiden, in welche Richtung es weitergehen soll, sie traf Entscheidungen und ging Risiken ein. 20 zu sein ist spannend, aber auch anstrengend. Ich möchte an dieser Stelle allen Beteiligten, dem Team und auch dem Vorstand für ihren Einsatz, ihre Geduld und ihr engagiertes Mitdenken im letzten Jahr danken.

Dieser Aufbruch führt auch zu einer Erweiterung des Teams: Es freut mich, dass wir Letizia Carigiet, Philipp Gonser und Selina Wenger für die Mitarbeit in der Fachstelle Limita gewinnen konnten und damit nun erstmals ein Mann Teil des Teams ist. Die Erweiterung des Teams führt dazu, dass der Platz in den im Jahr 2002 bezogenen Räumen zu eng wird. Ein Umzug ist daher geplant. So haben wir die besten Voraussetzungen, um die anstehenden Herausforderungen zu meistern.

Wir bedanken uns an dieser Stelle ganz herzlich für die finanzielle Unterstützung der vielen Organisationen, Betriebe und Stiftungen, die diesen Wachstumsschritt ermöglichen.

Brigit Rösli

Zwischen Irritation, vager Vermutung und begründetem Verdacht

Wer in der Betreuung und Aufsicht von Kindern, Jugendlichen und Menschen mit Beeinträchtigungen arbeitet, ist im Arbeitsalltag fast täglich mit Fragen zum Thema Nähe und Distanz konfrontiert. Das eigene Handeln und das Handeln der anderen erfordern eine stetige Reflexion. Oft gehen die Meinungen darüber, wie viel Nähe wir geben können und dürfen oder wie viel die betreute Person braucht, auseinander. Eine offene und transparente Fehler- und Feedbackkultur kann dem Team bzw. den einzelnen Mitarbeitenden einen Rahmen geben und ihnen ermöglichen, Unsicherheiten und Irritationen sowie unterschiedliche Haltungen bezüglich Nähe und Distanz im Team anzusprechen. Bei Verdachtsmomenten ist hingegen die interne Meldepflicht und eine koordinierte Fallführung entscheidend.

«Und wenn es doch geschieht?»

Die immer wieder zu Tage tretenden Fälle von sexueller Ausbeutung, wie im «Fall Jegge» im Jahr 2017, hinterlassen Ratlosigkeit und Verunsicherung. Das lange Schweigen rund um Missbrauchsfälle verdeutlicht, wie wichtig eine professionelle und zeitnahe Aufdeckung für Betroffene und ihr Umfeld ist.

«Und wenn es doch geschieht?» Dieser Frage ging Limita an ihrer Tagung anlässlich des 20-jährigen Bestehens der Fachstelle mit rund 180 Teilnehmenden aus dem Kinder-, Jugend- und Behindertenbereich sowie aus der Krisenintervention und Opferberatung nach. Gemeinsam mit weiteren Expertinnen und Experten beleuchtete Limita die Schnittstelle zwischen Risiko- und Krisenmanagement. Die Tagung machte die Ängste und Unsicherheiten von Organisationen und Institutionen im Spannungsfeld des Schutzauftrags gegenüber den Klientinnen respektive Klienten und der Fürsorgepflicht gegenüber den Mitarbeitenden sichtbar. Sie zeigte aber auch auf, wie mit vagen Vermutungen und begründetem Verdacht sorgfältig und professionell umgegangen werden kann.

Nicht 100 % sicher aber 100 % professionell

Neben Inputreferaten von Limita, AMYNA e.V. aus München und Frau Prof. Dr. Barbara Kavemann, Mitglied der unabhängigen Kommission zur Aufarbeitung sexueller Ausbeutung in Deutschland, konnten sich die Teilnehmenden in sechs verschiedenen Workshops über je einen bestimmten Aspekt des Risiko- und Krisenmanagements austauschen.

Die Medien- und Theaterfalle Basel führte in szenischen Zwischenspielen vor Augen, welche Dynamiken in einem Team bei Irritationen, Vermutungen oder Verdacht auf sexuelle Ausbeutung entstehen können. Die kurzen Situationsbeispiele konnten vom Publikum interaktiv gesteuert und in Frage gestellt werden. Hier zeigte sich, dass die erarbeiteten Massnahmen immer auch von einem Team getragen werden und in einen fachlichen Austausch eingebettet sein müssen. Nur so können Schutzkonzepte nachhaltig etabliert und gelebt werden. Damit kann sexuelle Ausbeutung zwar nicht zu 100 % verhindert, aber zumindest erschwert werden.

Weitere Informationen zur Tagung finden Sie auf www.limita.ch.

Limita baut ihr Angebot und ihre Zielgruppe aus …

Limita entschied sich im Jahr 2017, ihre Zielgruppe um den organisierten Freizeitbereich zu erweitern und zu diversifizieren. Sie konnte sich im vergangenen Jahr bereits ein Netzwerk aufbauen und von der Zusammenarbeit mit Kinderschutz Schweiz, Pro Juventute sowie Espas (F-CH) und Aspi (I-CH) profitieren.

Mit dem Aufbau des Freizeitbereichs, der die Arbeit in Jugendverbänden und -organisationen, Sportverbänden aber auch in Musikschulen und kirchlichen Trägerschaften umfasst, wird das Bildungs- und Beratungsangebot laufend angepasst. In den Organisationen und Verbänden des Freizeitbereichs leisten oft junge Menschen ehrenamtliche Arbeit und übernehmen dabei eine grosse Verantwortung. Es bedarf deshalb einer besonderen Anstrengung, auch sie in die Prozesse ihrer Schutzkonzepte einzubinden und sie immer wieder für die Präventionsarbeit zu motivieren. Limita stellt sich dieser Aufgabe gemeinsam mit den Dachverbänden des Freizeitbereichs, um auch in kleineren Strukturen Prozesse in Gang setzen zu können. Bei den ersten Begegnungen im organisierten Freizeitbereich hat Limita viele offene Türen angetroffen. Mit neu entwickelten Instrumenten wie «Check it» bietet Limita allen Organisationen eine niederschwellige und kompakte Bedarfsanalyse, welche einen Überblick über bisherige Massnahmen verschafft und neue Handlungsfelder eröffnet.

… und wächst weiter

Limita begleitet und berät seit über 20 Jahren Organisationen und Institutionen bezüglich der Prävention von sexueller Ausbeutung. Gemeinsam mit Führungspersonen und Mitarbeitenden werden die Strukturen und Prozesse der Organisation oder Institution beleuchtet und passgenaue Schutzkonzepte erarbeitet. Limita kann auf ein intensives, aber auch erfolgreiches Jahr 2017 zurückblicken, in dem unsere Kernarbeit weiter ausgebaut werden konnte. Als nächsten Schritt streben wir eine Konsolidierung der Aufträge an.

GRAFIK
Weiterbildungen und Beratungen im Jahr 2017

	ANZAHL	TAGE	TEILNEHMENDE
WEITERBILDUNGEN FÜR INSTITUTIONEN	77	62,5	2608
Stadt Zürich	32	33	762
Kanton Zürich	23	13	836
Ausserkantonal	22	16,5	1010
FACHBERATUNGEN	40		121
Stadt Zürich	16		45
Kanton Zürich	9		38
Ausserkantonal	15		38

GRAFIK
Veranstaltungen im Jahr 2017

	ANZAHL	TEILNEHMENDE
VERANSTALTUNGEN FÜR ELTERN	16	897
Stadt Zürich	5	172
Kanton Zürich	11	725
VERANSTALTUNGEN FÜR KINDER UND JUGENDLICHE	120	2624
Stadt Zürich	25	548
Kanton Zürich	95	2076

Erweitertes Team – und neue Webseite

Um der gestiegenen Nachfrage – auch im Zusammenhang mit dem Aufbau des Freizeitbereichs – nachzukommen, startet die Fachstelle Limita mit sieben Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, d.h. insgesamt 310 Stellenprozenten ins neue Jahr 2018. Limita setzte mit dem Jubiläumsjahr zugleich auf Bewährtes und auf einen frischen Wind: Erweiterte Zielgruppe, Innovation in den Angeboten und neue Gesichter auf der Fachstelle. Wir freuen uns und sind in Aufbruchsstimmung! Mit diesem Fahrtwind gibt Limita auch der Webseite ein neues Gesicht. Besuchen Sie uns auf: www.limita.ch.

ERWEITERTES TEAM
Ab 2018

Karin Iten
Fachstellenleiterin

Letizia Carigiet
Assistenz Fachstellenleiterin

Philipp Gonser
Fachmitarbeiter

Eveline Jordi
Fachmitarbeiterin

Ute Spiekermann
Fachmitarbeiterin

Simone Vogel
administrative Mitarbeiterin

Selina Wenger
Fachmitarbeiterin

20 JAHRE FACHSTELLE LIMITA

1990
Gründung des Vereins Limita

1997
Gründung der Fachstelle Limita

Mitarbeitende

120 Stellenprozent

1998
Erste Subventionsverträge mit Stadt und Kanton Zürich

1999
Herausgabe Faltprospekte «Sexuelle Ausbeutung ist Gewalt» für Jugendliche

2000
Herausgabe Informationsbroschüre für Eltern

Mitarbeitende

115 Stellenprozent

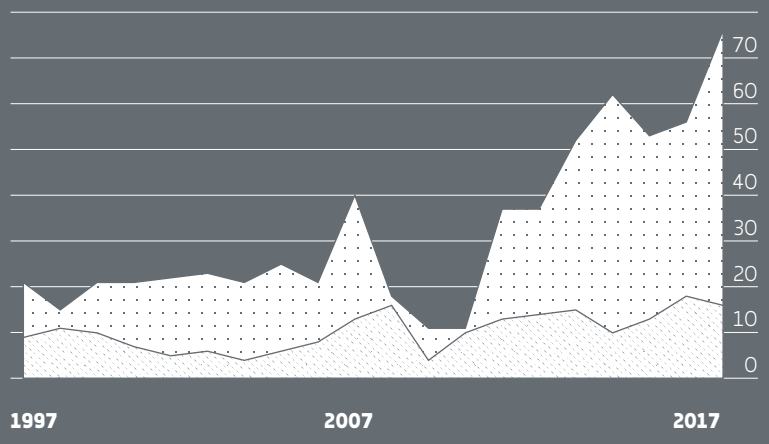
2001
Herausgabe Leitfaden zur institutionellen Prävention

2004
Herausgabe Reader «Stark sein allein genügt nicht»

Mitarbeitende

130 Stellenprozent

Veranstaltungen



2018
Erweiterung der Zielgruppe um den organisierten Freizeitbereich. Erhöhung der Subvention durch den Kanton Zürich

Mitarbeitende

310 Stellenprozent

2017
20 Jahre Limita

Tagung «Und wenn es doch geschieht?»
Neuer Internetauftritt

Mitarbeitende

200 Stellenprozent

2013
Neuer Internetauftritt

Mitarbeitende

190 Stellenprozent

2016
Projektstart «Schutzkonzepte»

2012
Modularisierung der Bildungsprogramme

2011
Herausgabe Handbuch «Achtsam im Umgang – konsequent im Handeln»

2010
Projektstart «Kinderparcours»

Mitarbeitende

170 Stellenprozent

2008
Projekt «Informationen für migrierte Eltern», Faltprospekte für Eltern in 9 verschiedenen Sprachen

2007
Herausgabe Comic und Manual «Alles Liebe?»

Jahresrechnung 2017

Die Jahresrechnung schliesst mit einem positiven Jahresergebnis von CHF 65 306.– und einem Zuwachs des Fondskapital von CHF 232 500.– ab. Budgetiert war ein Ertragsüberschuss von CHF 12 850.– ohne jeglichen Fondszuwachs. Das überaus erfolgreiche Jahr ist darauf zurückzuführen, dass sowohl die Subventionsbeiträge der öffentlichen Hand als auch die Projektgelder durch Stiftungen wesentlich höher als erwartet ausfielen. Auch die Tagung «Und wenn es doch geschieht?» war durch die hohe Zahl der Teilnehmenden selbsttragend. Die höheren Personalkosten, welche für den Aufbau im Freizeitbereich benötigt wurden, konnten durch tiefere Aufwendungen im Bereich der Schutzkonzepte wieder ausgeglichen werden. Diese Erhöhung des Eigenkapitals ist für das Wachstum der Limita mit der Erweiterung der Zielgruppe des organisierten Freizeitbereichs ab dem Jahr 2018 notwendig.

Budget 2018

Aufgrund der erweiterten Zielgruppe des organisierten Freizeitbereiches hat Limita ab Januar 2018 drei neue Mitarbeitende eingestellt. Im Mai 2018 zieht die Fachstelle in grössere Büroräumlichkeiten an der Klosbachstrasse 123 um. Diese Mehrkosten werden durch die Erhöhung der Subvention des AJB, durch Projektgelder und einer Fondsentnahme finanziert. Das Budget resultiert mit einem Gewinn von CHF 36 600.–. Diese erneute Erhöhung des Eigenkapitals wird aufgrund der Vergrösserung der Fachstelle angestrebt.

BILANZ PER 31.12.2017

AKTIVEN	2017	2016
Umlaufvermögen		
Kassa	84.40	1050.75
Postfinance 80-30524-6	163600.46	89092.36
Postfinance E-Deposito-Konto 92-42402795-3	274877.85	184877.85
Debitoren	146725.60	15364.00
Mietkaution	3748.01	3747.64
Transitorische Aktiven	22321.60	4574.60
Total Aktiven	611357.92	**298707.20**

PASSIVEN		
Fremdkapital		
Kreditoren	31373.50	21229.43
Kinderzulagen	0.00	408.00
Transitorische Passiven	16545.50	11436.85
Fondskapital		
Fonds Projekte allgemein	60000.00	60000.00
Fonds Projekt Schutzkonzepte	163000.00	13000.00
Fonds Projekt Comic/Behindertenbereich	83000.00	8000.00
Fonds Projekt Kinderparcours	16000.00	16000.00
Fonds Sonneschiinfonds	50000.00	50000.00
Fonds Freizeitbereich	7500.00	-
Eigenkapital		
Vereinsvermögen	118632.92	113122.75
Reingewinn	65306.00	5510.17
Total Passiven	**611357.92**	**298707.20**

AUFWAND	2017	2016
Personalkosten		
Gehälter inkl. Sozialversicherungen	270125.85	244384.55
Weiterbildung und Beratung	-	5096.60
Infrastruktur/Verwaltung		
Miete inkl. Nebenkosten	22288.65	22345.40
Büromaterial	2581.65	3396.65
Postgebühren/Porti	2072.80	1917.45
Telefon/Fax	1458.40	1835.05
EDV Unterhalt und Support	1636.75	6850.50
Drucksachen/Kopien	648.30	1007.60
Vorstand/Verein	7103.00	1294.00
Spesen Fachstelle und Aktivfrauen	5226.45	7486.85
Externe Buchhaltung/Revision	6721.90	6185.95
Anschaffungen/Reparaturen	0.00	1361.45
Geschäfts- und Sachversicherung	448.80	447.80
Allgemeiner Aufwand	90.70	-
Sachkosten Facharbeit		
Öffentlichkeitsarbeit (Jahresbericht, Prospekte/MG-Werbung)	9346.65	13668.68
Website	794.40	-
Fachliteratur/Mediothek	401.33	772.98
Aktionen/Unterstützungsbeiträge	1887.08	994.94
Publikationen (Druck/Ankauf)	3271.10	1910.90
Honorare freie Mitarbeitende	7878.10	8398.00
Projekte		
Schutzkonzepte	57851.43	-
Freizeitbereich	61988.47	-
Kinderparcours	16471.45	36926.50
Total Ausgaben	**480293.26**	**362281.85**

ERTRAG		
Honorare Dienstleistungen		
Honorareinnahmen Bildung/Beratung/FMA	89157.00	95099.20
Verkauf Publikationen	2740.99	2629.55
Staatliche Finanzbeiträge		
Subventionsbeitrag Kanton Zürich	138000.00	95000.00
Finanzbeitrag Stadt Zürich	44200.00	44200.00
Finanzbeiträge Gemeinden	2000.00	400.00
Mitgliederbeiträge/Spenden		
Mitgliederbeiträge	5110.00	6530.00
Spenden Stiftungen	40600.00	23500.00
Spenden Kirchgemeinden	10617.70	2300.00
Spenden Frauenorganisationen	100.00	10100.00
Spenden Firmen	1000.00	1262.60
Spenden Einzelpersonen	4679.30	4860.00
Projektbeiträge		
Projektbeiträge Tagung	45000.00	-
Tagungsbeiträge Teilnehmende	30370.00	-
Projektbeiträge Kinderparcours	15000.00	1000.00
Schulbeiträge Kinderparcours	29600.00	59620.00
Projektbeiträge Comic	20000.00	8000.00
Projektbeiträge Behindertenbereich	55000.00	-
Projektbeiträge Freizeitbereich	84747.00	-
Projektbeiträge Schutzkonzept	160000.00	13000.00
Total Einnahmen	**778099.26**	**367792.02**
Fondsrechnung		
Zuführung zu Fonds	-232500.00	-
Ertragsüberschuss	65306.00	5510.17
Zinsertrag	0.37	116.22
Übriger Ertrag	176.90	174.45

AUFWAND	2018
Personalkosten	
Gehälter inkl. Sozialversicherungen	415000.00
Weiterbildung und Beratung	16000.00
Infrastruktur/Verwaltung	
Miete inkl. Nebenkosten	52400.00
Büromaterial	5000.00
Postgebühren/Porti	4000.00
Telefon/Fax	3000.00
EDV Unterhalt und Support	4000.00
Drucksachen/Kopien	7000.00
Vorstand/Verein	6000.00
Spesen Fachstelle und Aktivfrauen	6000.00
Externe Buchhaltung/Revision	9000.00
Anschaffungen/Reparaturen	8000.00
Geschäfts- und Sachversicherung	900.00
Sachkosten Facharbeit	
Öffentlichkeitsarbeit (Jahresbericht, Prospekte/MG-Werbung)	30000.00
Website/CI/CD	4000.00
Fachliteratur/Mediothek	2000.00
Aktionen/Unterstützungsbeiträge	1500.00
Honorare freie Mitarbeitende	5000.00
Projekte	
Kinderparcours	42000.00
Schutzkonzepte	28000.00
Projekt Behindertenbereich	15000.00
Total Ausgaben	**663800.00**

ERTRAG	
Honorare Dienstleistungen	
Honorareinnahmen Bildung/Beratung	144000.00
Verkauf Publikationen	2000.00
Staatliche Finanzbeiträge	
Subventionsbeitrag Kanton Zürich	200000.00
Finanzbeitrag Stadt Zürich	44200.00
Finanzbeiträge Gemeinden	5000.00
Mitgliederbeiträge/Spenden	
Mitgliederbeiträge	6000.00
Spenden Stiftungen	24000.00
Spenden Kirchgemeinden	8000.00
Spenden Frauenorganisationen/Firmen	1000.00
Spenden Einzelpersonen	3500.00
Zinsertrag	200.00
Projektbeiträge	
Projektbeiträge Kinderparcours	15000.00
Schulbeiträge Kinderparcours	65000.00
Projektbeiträge Freizeitbereich	120000.00
Total Einnahmen	**607900.00**
Fondsrechnung	
Entnahme von Fonds	92500.00
Ertragsüberschuss	36600.00

Danken möchten wir an dieser Stelle dem Amt für Jugend und Berufsberatung des Kantons Zürich sowie dem Sozialdepartement der Stadt Zürich für die wiederkehrenden Finanzbeiträge. Besonders bedanken wir uns auch beim Lotteriefonds des Kantons Zürich und dem Kinderschutz Schweiz für ihre grosszügigen Beiträge. Ein herzliches Dankeschön möchten wir der Stiftung Urgestein aussprechen, mit deren Unterstützung die Fachtagung erfolgreich durchgeführt werden konnte. Unser Dank gilt zudem allen Stiftungen, Organisationen, Institutionen und Unternehmungen sowie Einzelpersonen, welche die Fachstelle Limita im Jahr 2017 mit einem Projektbeitrag, einem Mitgliederbeitrag oder einer Spende finanziell unterstützt haben.

Im Folgenden sind alle SpenderInnen (ohne Einzelpersonen) ab einem Betrag von CHF 500.– namentlich aufgeführt

Lotteriefonds des Kantons Zürich, Zürich	140000.00
Kinderschutz Schweiz, Bern	129747.00
Stiftung Urgestein, Guggisberg	45000.00
Die Schweizerische Post, Briefmarken und Philatelie, Bern	35000.00
Ernst Göhner Stiftung, Zug	20000.00
Volksschulamt Kanton Zürich, Zürich	15000.00
AVINA Stiftung, Hurden	12000.00
Dr. Stephan à Porta Stiftung, Zürich	10000.00
Stiftung Kastanienhof, Zürich	5000.00
Hülfsgesellschaft, Zürich	3000.00
rkz – Römisch-Katholische Zentralkonferenz der Schweiz, Zürich	3000.00
Römisch-Katholische Landeskirche des Kantons Luzern, Luzern	2500.00
David Bruderer Stiftung, Uitikon	2000.00
Römisch-Katholische Landeskirche des Kantons Aargau, Aarau	2000.00
Taxalis Treuhand AG, Wetzikon	1000.00
Evangelisch-Reformierte Kirchgemeinde, Wald	1000.00
Evangelisch-Reformierte Kirchgemeinde, Andelfingen	1000.00
Stadt Schlieren	1000.00
C. und E. Elsener-Gut Stiftung, Ibach	500.00
Evangelisch-Reformierte Kirchgemeinde, Wehntal	500.00
Stadt Bülach	500.00
Polititsche Gemeinde Herrliberg	500.00

Vorstand	Brigit Rösli, Präsidentin Vorstand, lic. iur. Rechtsanwältin Christine Gujer, Treuhänderin mit eidg. Fachausweis Sibylle Mathis, lic. phil. I, Sozialwissenschafterin Françoise Reichling, dipl. Sozialarbeiterin FH, Mediatorin, Jugend- und Familienberaterin Martha Weingartner, dipl. Erwachsenenbildnerin AEB, MBA Sozialmanagement
Team Fachstelle	Karin Iten, Fachstellenleiterin, dipl. natw. ETH, Umweltnaturwissenschafterin Letizia Carigiet, MA German Literature Philipp Gonser, Sozialarbeiter FH, MA Nachhaltige Entwicklung für Bildung und Soziales Eveline Jordi, Sozialarbeiterin FH, Supervisorin, Organisationsentwicklerin BSO Ute Spiekermann, Sozialarbeiterin/-pädagogin FH, Ausbildnerin FA Simone Vogel, dipl. Kauffrau, CAS Elternbildung Selina Wenger, lic. phil. Pädagogik
Freie Mitarbeiterinnen	Mirjam Della Betta, Psychologin FH Daniela Melone, MAS Supervision und Coaching, Erwachsenenbildnerin FA Luise Treu, Primarlehrerin, Sexualpädagogin Verena Zurbriggen, Sozialarbeiterin FH, Psychotherapeutin in eigener Praxis

IMPRESSUM

Redaktion
Karin Iten, Letizia Carigiet

Layout und Illustrationen
Büro4 AG für Gestaltung + Kommunikation, Zürich

Druck
Inka Druck AG, Zürich

Lektorat
Schreibgut GmbH, Zürich

Publikation
Mai 2018

Limita
Fachstelle zur Prävention sexueller Ausbeutung
Klosbachstrasse 123
8032 Zürich
044 450 85 20
www.limita.ch

PC 80-30524-6

LEITARTIKEL 2017

Risikosituationen transparent gestalten

3: VERHALTENSKODEX ALS PARTIZIPATIVES INSTRUMENT DES RISIKOMANAGEMENTS

Fachstelle LIMITA.
zur Prävention sexueller Ausbeutung

Welches sind Risikobereiche in der eigenen Organisation, die sorgfältig zu gestalten sind? Wo gibt es heikle Situationen der Abhängigkeit und Macht? Welche konkreten Risikosituationen könnten im eigenen Alltag besonders für Machtmissbrauch und sexuelle Ausbeutung ausgenutzt werden? Ein ehrlicher Diskurs über diese Fragestellungen soll einen ersten Überblick über die wunden Punkte in der eigenen Organisation schaffen. Der Ausgangspunkt ist dabei immer der eigene Alltag. Das Ziel ist eine passgenaue Risikoanalyse der eigenen Schwachstellen, die nicht abstrakt, sondern möglichst konkret geführt werden soll. Als gemeinsamer Prozess gestaltet, trägt sie gleichzeitig zur Sensibilisierung rund um sexuelle Ausbeutung bei. Eine solche Risikoanalyse entsteht deshalb keinesfalls am Schreibtisch, sondern in einer prozessorientierten Analyse mit dem Team. So können zeitgleich konkrete und gut abgestützte Instrumente des Risikomanagements (z. B. Verhaltenskodex) entstehen. Doch welche Kriterien zeichnen solche wirksamen Instrumente aus?

von Karin Iten, Fachstellenleiterin

Durch die Brille der Tatpersonen

Sexuelle Ausbeutung kann in jeder Organisation passieren. Ein Nullrisiko ist nicht möglich, der Aufbau von Taten kann jedoch erschwert werden. Täter*innen profitieren u.a. von ungeklärten Gelegenheiten, nicht abgesprochenen Grenzen, diffusen Rollen und unklaren Aufträgen, weil sie da subtil eigene Verhaltensweisen vertuschen können. Sie sind Meister*innen der Manipulation und können ihre Machtposition angesichts unklarer Haltungen und Richtlinien in Risikobereichen besonders ausnutzen. Um die Risiken der eigenen Organisation zu erkennen, lohnt sich deshalb der Blick auf die eigene Organisation durch die fiktive «Täter*innenbrille»:

- Welche Tätigkeitsfelder sind für Täter*innen besonders attraktiv?
- Von welchen konkreten Alltagssituationen in diesen Feldern profitieren sie?
- Welche Situationen erfordern besondere Nähe?
- In welchen Situationen gelingt Manipulation, z.B. durch Herantasten der Tatpersonen?
- Welche Klient*innen sind besonders gefährdet, indem z.B. besondere Bedürfnisse nach Nähe oder ein Pflegebedarf bestehen, welche missbraucht werden könnten?

Alle Organisationen haben Risikosituationen, welche für den Aufbau von sexueller Ausbeutung ausgenutzt werden können. «Risikosituationen sind Situationen, die sich eignen, 1) Abhängigkeiten herzustellen (Beispiel: Geschenke machen), 2) grosse Nähe aufzubauen (Beispiel: innige Umarmungen als Zeichen freundschaftlicher Verbundenheit) oder 3) sich kollegialer Kontrolle im Team zu entziehen (Beispiel: Freundschaften in den sozialen Netzwerken).» Rörig, 2017

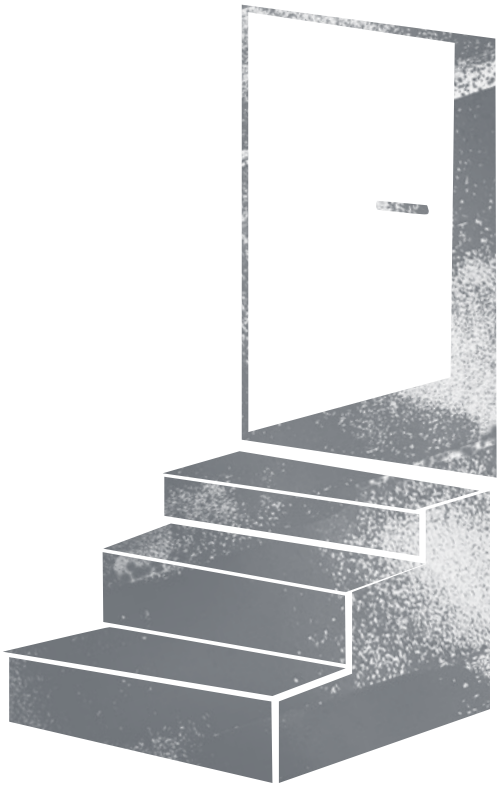
Verhaltenskodex als Herzstück des Risikomanagements

Das Wissen über die Strategien der Tatpersonen schafft eine Motivation für den Einbau von Schwellen, um den Aufbau von Taten zu erschweren. Vor dem Hintergrund der Strategien von Täter*innen hat sich die partizipative Entwicklung eines Verhaltenskodex als ein wesentliches Instrument des Risikomanagements in Organisationen herausgebildet und bewährt. In Deutschland empfiehlt der unabhängige «Beauftragte für Fragen des Kindesmissbrauchs» den Verhaltenskodex als Herzstück jedes Schutzkonzeptes. In einem Verhaltenskodex werden die Haltungen und Standards erarbeitet, die hinsichtlich der eigenen Risikosituationen gelten. Abgesprochene Standards im Umgang mit Risikosituationen erhöhen die Schwellen für mögliche Taten und geben allen anderen (der grossen Mehrheit) Rückhalt und Schutz. Mit einem Verhaltenskodex wird signalisiert: Transparenz rund um Risikosituationen ist nicht nur eine Holschuld, sondern auch eine Bringschuld. Kurzum: «Solche Standards erleichtern es, leichtere Distanzverluste zu benennen und damit dem Aufbau von Taten Einhalt zu bieten.» [Bistum Berlin, 2015] Der Verhaltenskodex und dessen permanente Konkretisierung im Alltag tragen damit zu Reflexion bei, machen Nähe und Distanz besprechbar und dienen damit den einzelnen Betreuenden als Orientierung in Risikosituationen.

Das Ziel eines sorgfältigen Risikomanagements in Organisationen ist nicht die Vermeidung sämtlicher Risiken, sondern deren transparente und aktive Gestaltung.

Nullrisiko ist nicht möglich

Das Ziel eines sorgfältigen Risikomanagements in Organisationen ist nicht die Vermeidung sämtlicher Risiken, sondern deren transparente und aktive Gestaltung. Die Arbeit mit Kindern, Jugendlichen oder Menschen in Abhängigkeitsbeziehungen ist ohne Beziehungsarbeit und damit ohne Nähe und Risiko undenkbar. Dazu gehören auch Körperkontakte. Glaubwürdige Bezugspersonen begegnen Kindern und Menschen in Abhängigkeitsbeziehungen mit echter Bezogenheit – als «ganze» Menschen mit ihren Gedanken, Emotionen und einer authentischen Körperlichkeit. Entscheidend ist, dass sich die Betreuenden jederzeit darüber im Klaren sind, dass sie erstens ihr Handeln ihrem Auftrag in der Organisation unterstellen und zweitens in der mächtigeren Position sind und deshalb die volle Verantwortung tragen. Nähe und Distanz in asymetrischen Beziehungen bedingen, dass die mächtigere Person eine permanente und kritische Selbstreflexion vollzieht. Ein wirksames Risikomanagement bedingt also Instrumente, welche diese Selbstreflexion anregen und sie im Alltag wach halten und anbinden. Das Ziel ist eine angemessene und rollenklare Balance von Nähe und Distanz – kein «Entwederoder», sondern ein dosiertes «Sowohl als auch» – ein herausfordernder Anspruch, der ein konstruktives Miteinander im Team bedingt.



Auch die Mitarbeitenden und freiwillig Tätigen haben das Recht auf einen geklärten Rahmen, um den Erwartungen in Risikosituationen gerecht zu werden.

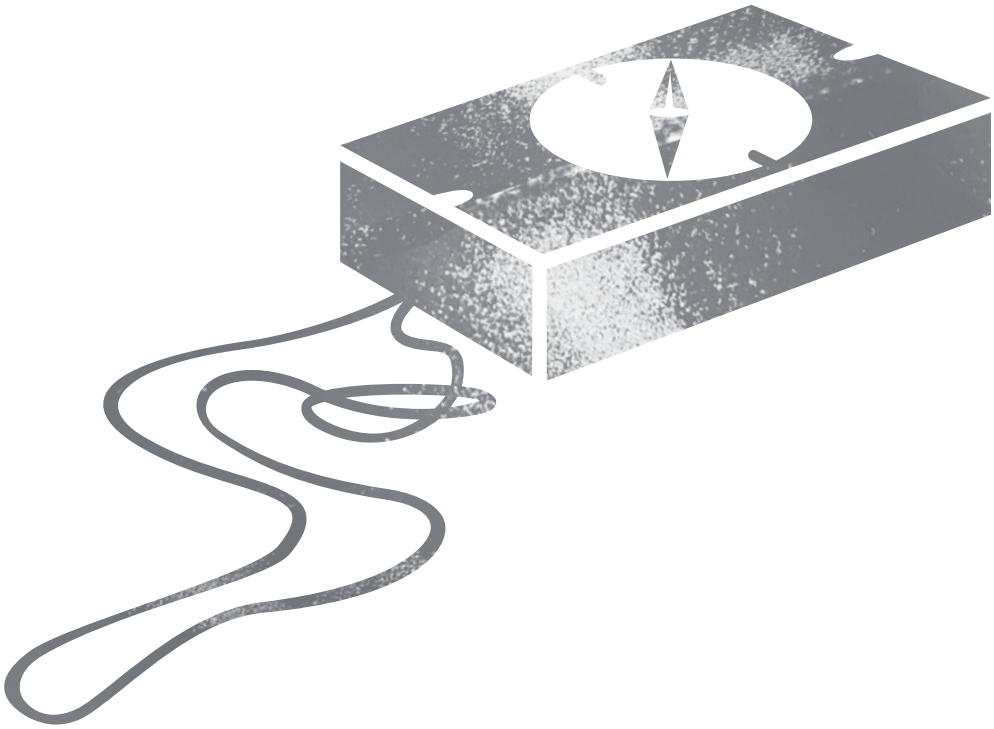
Sachliches Feedback rund um Risikosituationen

Die Interpretation und Unterstellung von sexuellen Motiven schafft eine Misstrauenskultur, die unbedingt zu vermeiden ist. Verhaltensrichtlinien rund um heikle Situationen dienen nicht der Kontrolle, sondern untermauern die anspruchsvolle Haltung der Transparenz und machen gemeinsame Qualitätsvorstellungen fassbarer. Auch die Mitarbeitenden und freiwillig Tätigen haben das Recht auf einen geklärten Rahmen, um den Erwartungen in Risikosituationen gerecht zu werden. Der Verhaltenskodex bietet damit beiden Seiten einen Schutz: Kindern und Menschen in Abhängigkeitsbeziehungen vor Sexualstraftaten und Betreuungspersonen vor Interpretationen rund um Risikosituationen. Betreuende, die ihr Verhalten am Verhaltenskodex ausrichten, sind damit «im grünen Bereich.» Wer intransparente Ausnahmen macht und diese auch nachträglich verschweigt, kann darauf angesprochen und sachlich auf den Kodex verwiesen werden. Der Verhaltenskodex ermöglicht damit ein frühes Reagieren auf risikoreiches Verhalten, ohne dass ein Verdacht auf Straftaten entstehen muss. Die Diskussion rund um Risikosituationen wird damit versachlicht. «Weist z.B. das Team oder die Leitung eine Betreuungsperson darauf hin, dass sie einem Kind ein exklusives Geburtstagsgeschenk gemacht hat, welches nicht zu ihrer Rolle passt und so nicht auf einem Konsens beruht, muss niemand Mutmassungen darüber anstellen, ob eine sexuelle Absicht dahintersteht. Die Mitarbeitende muss sich nicht gegen Unterstellung und Interpretationen wehren, sondern kann sich dem direkten Feedback und der Kritik in einem sachlichen Dialog stellen.» Rörig, 2017

Partizipative Erarbeitung des Verhaltenskodex

Die Erarbeitung und Einführung des Verhaltenskodex geschieht eingebettet in eine Sensibilisierung, denn nur so kann der Nutzen und die Ausrichtung dieses Instruments des Risikomanagements gut mitgetragen werden. Die partizipative Erarbeitung und Entwicklung des Verhaltenskodex ist einem Top-down-Vorgehen vorzuziehen. Partizipativ erarbeitet und eingeführt kann der Verhaltenskodex die Zustimmung von allen finden und gelebte Alltagspraxis werden. «Die Entwicklung eines Verhaltenskodex braucht einen offenen Diskussionsprozess über die Gestaltung der pädagogischen Beziehung im Hinblick auf Nähe und Distanz, welcher Raum für Erfahrungen, aber auch Unsicherheiten lässt.» [Rörig, 2017] Dabei wird gleichzeitig im Team eine Feedbackkultur eingeübt, welche hilft, den eigenen Kompass betreffend Nähe und Distanz in der Betreuung immer wieder neu zu justieren. Die Teams erfahren bei der partizipativen Entwicklung dieses Instruments gleich exemplarisch: Alles rund um Nähe und Distanz ist in einem Team im strafrechtlich nicht relevanten Bereich besprechbar. Der Verhaltenskodex verliert damit den Charakter des «Kontrollinstruments» und wird als «Orientierungshilfe», welche den tragenden Boden für die Gestaltung von Risikosituationen schafft, verstanden. «Das partizipative Vorgehen im Dialog bietet die Chance, dass Mitarbeitende die Erfahrung machen, persönlich von dieser Transparenz rund um Risikosituationen zu profitieren, weil sie mehr Verhaltenssicherheit – auch zu ihrem eigenen Schutz – bekommen.» [Rörig, 2017]

Partizipativ erarbeitet und eingeführt kann der Verhaltenskodex die Zustimmung von allen finden und gelebte Alltagspraxis werden.



Gemeinsame Reflexion von Risikosituationen

Für die Gestaltung von Nähe und Distanz sowie Risikosituationen braucht es pädagogische Begründungen und damit die fachliche Sorgfalt. Nähe darf nicht zur unreflektierten Routine werden, sondern muss aktiv gestaltet werden. Die eigenen Voraussetzungen und die eigene Rollenklarheit müssen dabei permanent überprüft werden. Limita moderiert Teamprozesse, in denen gemeinsam eigene Risikosituationen aus dem Alltag gesammelt werden. Diese werden in der Auseinandersetzung zugleich mit eigenen Alltagserfahrungen eines sorgfältigen Umgangs gefüllt. Was bewährt sich im Umgang? Welche individuellen Gestaltungsmöglichkeiten wurden gefunden? Welche gemeinsamen Nenner im Umgang mit diesen Situationen gibt es? Was sind «Gos» und «No-Gos»? Welche konkreten Qualitätsstandards/Richtlinien/Regeln des Handelns kristallisieren sich in der Diskussion heraus? Dabei gibt es meist keine einfachen Entscheide – zu viele Dilemmatas sind mit der Gestaltung von Nähe, Distanz und Risikosituationen verbunden. Die untenstehenden Schlüsselfragen helfen, die Standards/Richtlinien/Regeln im Dialog auszugestalten und darin auch Dilemmafragen zu bearbeiten.

- Rollenklarheit: Was passt zu unserer Rolle in dieser konkreten Risikosituation?
- Auftragsklärung: Was ist unser Auftrag in dieser konkreten Risikosituation?
- Gestaltung: Wie gestalten wir diese Risikosituation angemessen und am Bedarf der Klient*innen ausgerichtet?
- Transparenz: Wie erreichen wir in dieser Risikosituation eine grösstmögliche (vorausschauende und/oder nachträgliche) Transparenz gegenüber Team, Leitung und Anspruchsgruppen?

Der Verhaltenskodex verliert damit den Charakter des «Kontrollinstruments» und wird als «Orientierungshilfe», welche den tragenden Boden für die Gestaltung von Risikosituationen schafft, verstanden.

Aufbau des Verhaltenskodex

Der Verhaltenskodex besteht bestenfalls aus vier Abschnitten.

1. **Ziele und Handhabe des Verhaltenskodex**
   Ziel ist nicht die Überreglementierung der pädagogischen Arbeit, sondern die Konkretisierung einer Haltung in besonders sensiblen Bereichen – als Schutz für Kinder und Menschen in Abhängigkeitsbeziehungen, als Sicherheit für die Mitarbeitenden und als Qualitätsentwicklung rund um Risikosituationen.

2. **Grundhaltungen zu Risikosituationen**
   Diese Haltungen gelten für alle (freiwillig) Tätigen aus allen Risikobereichen und sind nicht verhandelbar (vgl. Beispiel auf Seite 9).
   Jede Organisation entwickelt dafür ihr eigenes Wording.

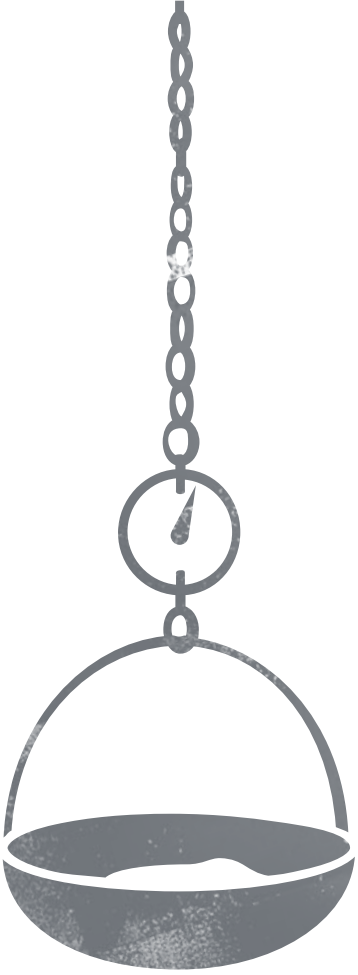
3. **Konkrete Qualitätsstandards/Richtlinien/Regeln in Risikosituationen**
   Die Standards sind im Auftrag und in der eigenen Rolle begründbar sowie konkret anwendbar, d.h. auf der Verhaltensebene und nicht nur auf der Haltungsebene angesiedelt (vgl. Beispiele auf Seite 10 und 11).

4. **Schutzerklärung/Verpflichtungserklärung**
   Um Verbindlichkeit zu erlangen, wird der Verhaltenskodex mit einer Unterschrift ergänzt und ist Teil des Arbeitsvertrags bzw. der Auftragsvereinbarung.

Die Konkretisierung auf der Verhaltensebene gilt neben dem partizipativen Prozess der Entstehung als wichtigstes Kriterium, um wirksam und massgeblich auf die Qualitätssicherung Einfluss nehmen zu können.

Knacknuss Flughöhe des Verhaltenskodex

Diese mehrschichtige Flughöhe des Verhaltenskodex ist ein Qualitätskriterium und eine Knacknuss zugleich. Es ist nicht einfach, sich im Dialog auf der Verhaltensebene zu finden. Trotzdem schärft erst dieser konkrete Diskurs den eigenen Blick und die eigene Rollenklarheit. Die Verhaltensebene liegt in der Natur der Sache; es handelt sich um einen «Verhaltenskodex» und nicht um ein «Haltungspapier.» Erst diese konkrete Ausrichtung trägt dazu bei, die Qualität rund um Risiken in einer Einrichtung zu verbessern und fassbar zu machen. Formulierungen auf einer abstrakten Flughöhe («Wir wahren die Integrität») sind zu allgemein, um im Alltag fass- und besprechbar zu sein. Sie sind deshalb nicht allein als eigentliche Instrumente des Risikomanagements zu verstehen, da sie das Ziel der Reflexion, Transparenz und Besprechbarkeit nicht einlösen. Die Haltungsebene taugt zudem nicht als Schwelle für potentielle Tatpersonen; diese sind bereits an einem konkreteren Punkt der Planung und nicht mit allgemeinen Haltungsfragen aufzuhalten.



Beispiel: Grundhaltungen zu Risikosituationen

A Macht und Verantwortung
Ich bin mir jederzeit bewusst, dass die betreuten Menschen abhängig und verletzbar sind, deshalb unterstelle ich alle meine Handlungen meinem Auftrag. Für die Einhaltung und Gestaltung der Grenzen bin ich, da in der mächtigeren Position, immer verantwortlich und kann die Grenzziehung nicht an die Kinder/Klient*innen delegieren.

B Selbstreflexion
Ich nehme mir Zeit, um meine Rolle und meine Aufgaben zu reflektieren. Ich gehe Unsicherheiten in Risikosituationen sowie Nähe und Distanz in meiner Betreuungsarbeit aktiv an. Ich habe ein Recht darauf, dass Unsicherheiten in einem angemessenen Rahmen (Coaching, Fachberatung, Supervision, Intervision) bearbeitet werden. Damit trage ich bewusst zu einer höchstmöglichen Qualität und Transparenz in Bezug auf Risikosituationen sowie Nähe und Distanz bei.

C Transparenz und Feedbackkultur
Ich bin bereit, meine Überlegungen und Handlungen zu Risikosituationen jederzeit transparent zu machen. Ich pflege eine Haltung der Kritikfähigkeit. Ich spreche Unsicherheiten, Irritationen oder Fragen zu Risikosituationen offensiv an. Dabei habe ich eine Bring- und Holschuld. Ich begegne meinen Teamkolleg*innen vertrauensvoll und bin zugleich anspruchsvoll punkto Qualität und Transparenz.

D Rollenklarheit
Ich trenne zwischen meiner Rolle in der Organisation und meinem Privatleben und vermeide Vermischungen. Ich bin in dieser Rolle verantwortlich für die Einhaltung der Grenzen. Meine Rolle und die konkrete Aufgabe bestimmen damit auch die emotionale und körperliche Nähe zu den mir anvertrauten Menschen. Ich bin bereit, mich bezüglich meiner Handlungen an verbindlichen Qualitätsstandards zu orientieren.

E Schutzauftrag
Ich respektiere die sexuelle Integrität der mir anvertrauten Menschen und vermeide jede Handlung, die diese verletzt. Ich bringe der Privat- und Intimsphäre der Menschen ein Maximum an Respekt entgegen. Dies gilt auch für Handlungen, die im Rahmen meines Einsatzes eine besondere Nähe erfordern. Diese Handlungen bedingen viel Sorgfalt und abgesprochene Qualitätsstandards.

Beispiele formulierter Standards aus diversen Verhaltenskodizes

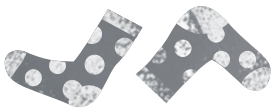
Die folgenden Beispiele dienen als Anregung, sind nicht abschliessend und können nicht beliebig auf die eigene Organisation übertragen werden, da Rolle, Auftrag, Kontext und Zielgruppe unterschiedlich sind.

A Handlungen in Räumen der Intimsphäre

- Erwachsene Bezugspersonen und Minderjährige duschen und benutzen die Garderoben getrennt (räumlich oder zeitlich).
- Bezugspersonen treten nur dann in die Garderoben ein, wenn dies aus Gründen der Aufsicht notwendig ist (z.B. Gewalt unter Jugendlichen, Sachbeschädigung, Unfälle o.ä.).
- Wenn ein Durchgehen des Erwachsenen durch die Garderobe nötig ist: Anklopfen, kurz warten, Türe eine Spalt öffnen, ankündigen, eintreten.

B Schlafzimmer, Übernachtungen

- Bei Übernachtungen im Rahmen von Ausflügen oder Lager übernachten Minderjährige und Begleitpersonen in getrennten Räumen. Ausnahmen aufgrund räumlicher Gegebenheiten bedürfen der Zustimmung der Organisation und der Erziehungsberechtigten.
- Die Türe der Schlafzimmer ist während des Gute-Nacht-Rituals mindestens einen Spalt offen zu lassen.
- Auf das Bett des Kindes wird nur dann regelmässig gesessen, wenn es mit Team, Eltern und Kind abgesprochen ist.
- Kinder und Jugendliche übernachten nicht in Privatwohnungen von Mitarbeiter*innen.



C Assistenz (Pflege, Sicherung etc.)

- Bei pflegerischen Handlungen und medizinischer Ersthilfe wird altersentsprechend erklärt, welche Versorgungshandlung notwendig ist. Minderjährige entkleiden sich nur so weit, wie es unbedingt erforderlich ist und werden andernfalls zugewandt gebremst.
- Bei Sicherungsmassnahmen im Turnunterricht wird fachlich erklärt, welche Berührungen notwendig sind. Die fachgerechte Prävention von Unfällen geht dem Schutz vor nicht eindeutigen Berührungen vor.
- Wenn möglich lernen die Kinder, sich ausschliesslich mit verbaler Anleitung zu waschen und pflegen.
- Waschen von nackten Kindern erfolgt nur in Absprache mit dem Team und den Eltern, die über das Vorhaben informiert sind. Ausnahme: Beim Einnässen oder Einkoten von Kindern. Das Vorgehen wird im Journal dokumentiert.

D Zweiersituationen

- Einzelgespräche finden in den dafür vorgesehenen Räumen statt. Diese müssen von aussen zugänglich sein.
- Es ist ein Personenkreis definiert, der jederzeit Zugang zur Einzelsituation hat («Kultur der offenen Tür im übertragenen Sinne»).
- Bei Betreuung von einzelnen Schüler*innen ausserhalb des Unterrichts (z.B. Nachsitzen) bleibt die Türe geöffnet.

Bei der Erarbeitung von Standards ist es hilfreich, zunächst vom Positiven – von den «Gos» – auszugehen. Es ist zu definieren, wie professionelle Nähe in Risikosituationen aussehen kann.

E Trennung von Beruf und Privatleben

- Verwandtschaftsverhältnisse und bestehende Privatbeziehungen zu betreuten Kindern bzw. deren Familien sind offenzulegen.
- Es findet keine Fortführung der professionellen Beziehung im privaten Rahmen bzw. ausserhalb des Auftrags statt (z.B. private Treffen).
- Angebote von privaten Dienstleistungen oder vergüteten Tätigkeiten sind abzulehnen (z.B. private Babysitterdienste, zusätzliche Förderung).
- Mitarbeitende pflegen keine privaten Social Media-Kontakte mit Jugendlichen der Einrichtung (z.B. soziale Netzwerke, WhatsApp). Zulässig sind lediglich solche dienstliche oder pädagogisch begründete Kontakte. Die Mitarbeitenden grenzen sich von medialen Kontaktanfragen der ihnen anvertrauten jungen Menschen ab (z.B. Freundschaftsanfragen).

F Körperkontakte

- Körperkontakte gehen in der Regel vom Kind aus. Wenn Kinder die Betreuenden von sich aus umarmen, wird nicht in einer innigen Umarmung verharrt, sondern diese kindgerecht und zeitnah aufgelöst.
- Umarmungen und Küsse zwischen Kindern und Erwachsenen sind nicht erlaubt. Falls spontane Umarmungen regelmässig vom Kind ausgehen, wird dies im Team thematisiert.
- Das Trösten eines Kindes gehört zum Auftrag und ist selbstverständlich – traurige Kinder brauchen Zuwendung. Trost ist über verschiedene Kommunikationskanäle möglich und erwünscht. Regelmässige Traurigkeit und Bedürftigkeit des gleichen Kindes wird im Team thematisiert und ein lösungsorientierter Umgang damit abgemacht.

G Geschenke und Disziplinierungsmassnahmen

- Ein Kind/ein*e Jugendliche*r darf nicht besonders bevorzugt, benachteiligt, belohnt oder sanktioniert werden, es sei denn, es ist pädagogisch begründet und notwendig und im entsprechenden Team abgesprochen.
- Wir nehmen und bieten Geschenke nur an, wenn die Regeln der örtlichen kulturellen Gegebenheiten dies erfordern, sie den üblichen und geringfügigen Wert nicht überschreiten, sie nicht regelmässig erbracht werden und kein Interessenkonflikt aus ihnen erwächst.
- Private Geldgeschäfte mit anvertrauten Kindern und Jugendlichen (z.B. Geld leihen, etwas verkaufen) sind nicht erlaubt.
- Wir sanktionieren die Kinder mit Konsequenzen, die in direktem Zusammenhang mit dem Fehlverhalten stehen. Disziplinierungsmaßnahmen werden im entsprechenden Team transparent gemacht.

H Sprache, Wortwahl und Kleidung

- Mitarbeitende verwenden in keiner Form eine sexualisierte Sprache oder Gestik (z.B. sexuell getönte Kosenamen oder Bemerkungen, sexistische «Witze»), ebenso keine abfälligen Bemerkungen oder Blossstellungen.
- Mitarbeitende achten darauf, dass sie während ihrer Tätigkeit keine Kleidung tragen, die zu einer Sexualisierung der Atmosphäre beiträgt (z.B. Kleidung, die den Blick auf die Brust oder Genitalien ermöglicht oder Kleidung, die Unterwäsche betont).

Verhaltensstandards als Herzstück des Verhaltenskodex

Bei der Erarbeitung von Standards ist es hilfreich, zunächst vom Positiven – von den «Gos» – auszugehen. Es ist zu definieren, wie professionelle Nähe in Risikosituationen aussehen kann sowie sich klarzumachen, wie wichtig diese für die Beziehungsarbeit ist. Auf dieser Grundlage können dann alltagstaugliche Standards sowie «No-Gos» für die gesammelten Risikosituationen entwickelt werden:

- Wirksame Standards sind aufgabenorientiert und im Alltag umsetzbar – jedoch nicht zu 100%. Keine Regel ohne Ausnahme. Es geht um das Grundverständnis, dass Ausnahmen möglich sind, sofern sie abgesprochen und pädagogisch sinnvoll sind.

- Nicht jede mögliche Alltagssituation kann und sollte standardisiert sein. Individuelle, unproblematische Spielräume dürfen dem Verhaltenskodex nicht gänzlich untergeordnet werden. Vielmehr geht es um die Entwicklung von gemeinsamen Verhaltensweisen, die im Alltag eine Handlungshilfe sind.

- «Mit Selbstverständlichem und allgemeinen Absichtserklärungen wie dem Verbot, Gesetze zu übertreten (‹Wir üben keine sexuelle Gewalt aus›), sollte man den Verhaltenskodex nicht überfrachten.» [Rörig, 2017]

- Standards gelten für alle mit gleichem Auftrag und sind daher in einer Organisation meist bereichsspezifisch (z.B. Wohnen, Unterricht, Jugendarbeit, Seelsorge etc.) ausgestaltet. Einzelne Punkte eignen sich gleichermassen für verschiedene Aufgabenbereiche.

- Standards orientieren sich an Fachlichkeit und Auftrag. Sie gelten deshalb für alle unabhängig vom Geschlecht, um keine Stigmatisierung und einseitigen Bilder zu zementieren (z.B. «Männer* wickeln keine Kinder»).

Dialogorientierte Handhabung des Verhaltenskodex

Die Umsetzung des Verhaltenskodex muss in den bestehenden Führungs- und Teamgefässen reflektiert werden. Dazu wird empfohlen, im Verhaltenskodex zu präzisieren, in welchen Gefässen dieser wiederholt besprochen wird (z.B. Rekrutierung, MAG, Sitzungen, Supervision, Intervision etc.).

Die Umsetzung des Verhaltenskodex muss in den bestehenden Führungs- und Teamgefässen reflektiert werden.

- Die Bereitschaft, ein eigenes Fehlverhalten im Graubereich oder das von Kolleg*innen transparent zu machen, wird umso eher möglich sein, je mehr es in einer Einrichtung zur Selbstverständlichkeit gehört, das eigene berufliche oder ehrenamtliche Handeln (kollegialer) Kritik zu stellen und Ideen einzufordern, um die eigenen «blinden Flecken» zu überwinden.

- «In der Realität kann es zu Überschreitungen eines Verhaltenskodex aus Versehen oder aus einer Notwendigkeit heraus kommen. Wichtig ist, dass es einen offenen Umgang damit gibt. Das bedeutet, dass Übertretungen des Verhaltenskodex transparent gemacht werden. Wenn Übertretungen geheim gehalten oder gedeckt werden, wird die Chance der Qualitätssicherung vertan. Problematisch wäre so ein Vorgehen zudem mit Blick auf für Täter und Täterinnen typisches Verhalten, von dem sich alle im Sinne einer Kultur der Aufrichtigkeit und Fehleroffenheit unabhängig von Freundschaft oder Loyalität absetzen sollten.» [Bistum Berlin, 2015] Aus Kinderschutzperspektive ist die Fehleroffenheit in einer Einrichtung nur unter der Massgabe von Transparenz möglich.

- Zudem muss auch in einer Einrichtung mit einer Lern- und Fehlerkultur ein wiederholtes und untragbares Fehlverhalten dienst- bzw. arbeitsrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen. Wiederholte intransparente und nicht schlüssig begründbare Abweichungen von Standards werden gemeldet und nicht geduldet. Sie können zu Auflagen und bei erneuter Missachtung zum Abbruch eines freiwilligen Engagements oder Arbeitsverhältnisses führen.

- Falls Übertretungen zur Trennung führen, darf dies in den Referenzauskünften an weitere Auftraggeber*innen weitergegeben werden. Dies kann auch im Kodex festgehalten werden.

- Der Verhaltenskodex wird zudem in einem angemessenen Zyklus daraufhin überprüft, ob er ein Miteinander rund um Risikosituationen ermöglicht.

Mitgestaltung und Kommunikation

Zum Prozess der Verankerung gehört ebenfalls, dass die Anspruchsgruppen (Kinder, Jugendliche, Menschen in Abhängigkeitsbeziehungen, Eltern) am Verhaltenskodex altersangemessen beteiligt und darüber informiert werden.

– Dabei kann es vorkommen, dass der Verhaltenskodex Standards enthält, welche Kindern und Jugendlichen nicht gefallen (z.B. «Mitarbeitende machen einzelnen Kindern keine privaten Geschenke»). Hier gilt es, nicht nur altersangemessen zu informieren, sondern auch Sinn und Absicht zu erläutern. Die «Gos» und «No-Gos» im Hinblick auf die klare Rolle der Bezugspersonen können dabei konkret auch gegenüber Kinder und Jugendlichen benannt werden. Urban Stahl & Jann, 2014

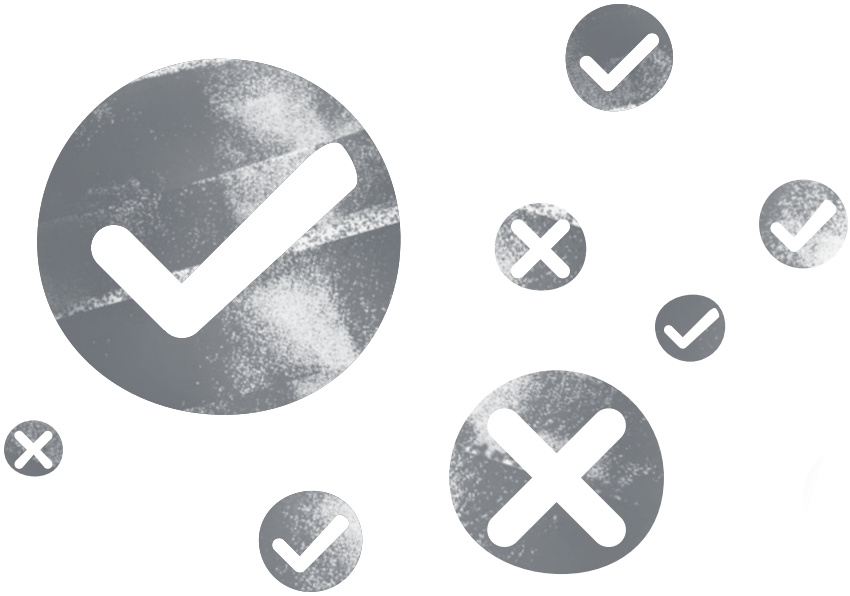
Die «Gos» und «No-Gos» im Hinblick auf die klare Rolle der Bezugspersonen können dabei konkret auch gegenüber Kinder und Jugendlichen benannt werden.

– Kinder, Jugendliche und Menschen in Abhängigkeitsbeziehungen sollen zudem gemäss ihren Möglichkeiten motiviert werden, sich in die Gestaltung von Risikosituationen aktiv einzubringen. Wenn Klient*innen mehr Nähe wünschen, als dies im Kodex vorgesehen ist, gibt es auch die Möglichkeit der transparenten Absprachen – transparent gegenüber der Leitung, dem Team und den Eltern. Darin müssen die Rolle sowie die Möglichkeiten und Grenzen der Betreuenden den Kindern und Jugendlichen immer wieder altersgerecht vermittelt werden, um Erwartungen langfristig einlösen zu können.

– Wenn Organisationen Bedürfnisse nach Nähe von Klient*innen aufgrund ihrer Haltung nicht abdecken können, stellen sich weiterführende Fragen: Wie werden diese Bedürfnisse nach Nähe aufgenommen, thematisiert und mittels Alternativen kanalisiert? Wer ist (auch ausserhalb der eigenen Institution/Organisation) dafür zuständig? Welcher Vermittlungsauftrag ergibt sich daraus für die Organisation? Solche nicht abgedeckten und nicht kanalisierten Bedürfnisse nach Nähe beinhalten grosse Risiken, da Täter*innen diese strategisch aufgreifen. Sie lassen sich nicht durch einen Verhaltenskodex umschiffen.

Fazit

Instrumente des Risikomanagements lassen sich nicht von anderen Einrichtungen übernehmen, da der damit verbundene Prozess der Sensibilisierung wichtiger ist als das Dokument selbst und eine wirksame Gegenstrategie zur Manipulation in Risikosituationen darstellt. Im Rahmen des Risikomanagements rund um Risikosituationen gibt es zudem wenige Schwarz-Weiss-Antworten. Plakative und rigide Antworten sind weder ein Weg noch das Ziel und greifen im komplexen Risikomanagement zu kurz, auch wenn das Hauptinstrument – das «Produkt Verhaltenskodex» – für Aussenstehende beim Lesen oft diesen Anschein erwecken mag. Wer jedoch weiss, dass ein Verhaltenskodex mit der Basis entwickelt wurde und welche Ziele er verfolgt, sieht und bewertet auch das Dokument in einem anderen Licht.



QUELLEN, LITERATUR

Brühlmann, J. & Staehelin, C. (2014)
Integrität respektieren und schützen. Dachverband Lehrerinnen und Lehrer LCH.

Curaviva Schweiz. (Hrsg.) (2015)
Professionelles Handeln im Spannungsfeld von Nähe und Distanz. Curaviva Schweiz.

Dörr, M. & Müller, B. (2012)
Nähe und Distanz – ein Spannungsfeld pädagogischer Professionalität. Beltz Juventa Verlag.

Elmer, C. & Mauer, K. (2011)
Achtsam im Umgang – konsequent im Handeln. Fachstelle Limita.

Erzbistum Berlin. (2015)
Institutionelles Schutzkonzept. Zur Prävention von sexualisierter Gewalt in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen. Arbeitshilfe. http://praevention.erzbistumberlin.de/

Rörig, J.-W. (2017)
Unabhängiger Beauftragter für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs.
https://www.schule-gegen-sexuelle-gewalt.de

Swissolympics. (2017)
https://www.swissolympic.ch/verbaende/praevention/sexuelle-uebergriffe.html

Urban Stahl, U. & Jann, N. (2014)
Beschwerdeverfahren in Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe. München: Ernst Reinhardt Verlag.

Wolff, M, Schröer, W. & Fegert, J. M. (2017)
Schutzkonzepte in Theorie und Praxis. Ein beteiligungsorientiertes Werkbuch. Basel: Weinheim.

IMPRESSUM

Redaktion
Karin Iten, Fachstellenleiterin Limita

Layout und Illustrationen
Büro4 AG für Gestaltung + Kommunikation, Zürich

Limita
Fachstelle zur Prävention sexueller Ausbeutung
Klosbachstrasse 123
8032 Zürich
044 450 85 20
www.limita.ch

PC 80-30524-6