

Zeitschrift: Curaviva : Fachzeitschrift

Herausgeber: Curaviva - Verband Heime und Institutionen Schweiz

Band: 82 (2011)

Heft: 12: Hinschauen! : Nach dem Fall H.S. : breites Bündnis gegen Missbrauch

Artikel: Umsetzung der Präventionscharta in den Heimen und Institutionen : "Hinzuschauen bedeutet nicht, sich gegenseitig zu bespitzeln"

Autor: Wenger, Susanne / Mösle, Hansueli / Lötscher, Ivo

DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-805426>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. [Mehr erfahren](#)

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. [En savoir plus](#)

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. [Find out more](#)

Download PDF: 29.01.2026

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>

Umsetzung der Präventionscharta in den Heimen und Institutionen

«Hinzuschauen bedeutet nicht, sich gegenseitig zu bespitzeln»

Welche Folgen hat die gemeinsame Charta der Sozialverbände zur Prävention von sexuellen Übergriffen für die einzelnen Heime und Institutionen? Ivo Lötscher, Leiter der verbandsübergreifenden Arbeitsgruppe Prävention, und Curaviva-Direktor Hansueli Mösle nehmen Stellung.

Von Susanne Wenger

Ivo Lötscher, Hansueli Möslé, haben die Verbände und Organisationen der Sozialbranche erst jetzt gemerkt, dass es Präventionsmaßnahmen gegen sexuelle Gewalt braucht?

Hansueli Möslé: Nein, selbstverständlich verfügen viele Institutionen bereits über Präventionskonzepte, bei uns von Curaviva in allen drei Bereichen: erwachsene Menschen mit Behinderung, Kinder und Jugendliche mit besonderen Bedürfnissen und Menschen im Alter. Mit der Charta zeigen wir nun aber, dass diese Konzepte auch strukturell verankert werden müssen, als Teil des Qualitätsmanagements. Und dass sie auf mehrere Bereiche fokussieren sollten: Stärkung der Personen mit besonderem Unterstützungsbedarf, sorgfältige Auswahl der Mitarbeitenden, Schaffung von Stellen, bei denen ein Verdacht auf Missbrauch gemeldet werden kann.

Ivo Lötscher: Das Neue ist das gemeinsame Bekenntnis zur Null-Toleranz. Zum ersten Mal überhaupt sagen alle wesentlichen Verbände und Organisationen, die mit Menschen mit besonderem Unterstützungsbedarf zu tun haben: Wir schauen hin. Und zwar vereint: Institutionen, Ärztinnen und Ärzte, Selbsthilfegruppen, Angehörige, der Berufs- und Bildungsbereich. Damit können wir in der Prävention einen grossen Fortschritt erzielen.

Trotzdem: Einiges, was in der Charta steht, wirkt selbstverständlich, zum Beispiel die sorgfältige Personalauswahl.

Haben die Institutionen solches bisher vernachlässigt?

Lötscher: Nein. Ich bin oft bei unseren Mitgliedern unterwegs und habe keine einzige Institution angetroffen, die bezüglich Prävention von sexuellem Missbrauch nichts unternommen hat. Fakt ist aber, dass die Institutionen bisher sehr individuell und damit sehr unterschiedlich vorgegangen sind. Der Austausch der nationalen Verbände und Organisationen ermöglicht es nun, dass anerkannte Grundsätze vorliegen, an denen alle ihre Präventionsarbeit ausrichten können.

Mösle: Die Systematik hat bisher gefehlt. Die Charta kann nun als Regelwerk dienen, als Wegleitung, nach der sich die Institutionen richten können.

Die Stärkung der betreuten Menschen und ihre Befähigung, sich zu wehren, stehen in der Charta als Präventionsmaßnahme weit oben. Delegieren die Verbände den Schutz vor sexuellen Übergriffen nun einfach an die möglichen Opfer?

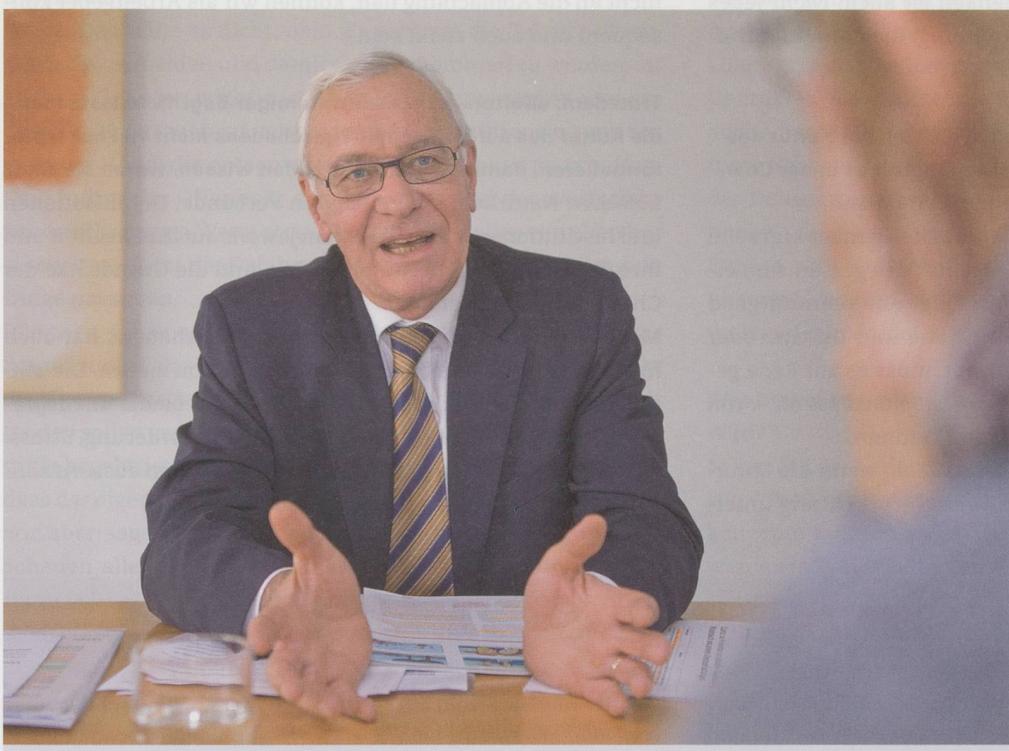
Mösle: Nein, auf keinen Fall. Verantwortlich dafür, dass kein Missbrauch geschieht, ist die Institution. Aber es ist uns ein Anliegen, auch die Selbstkompetenz der betreuten Menschen zu stärken und die Reaktionen, die sie zeigen, ernst zu nehmen, auch wenn sie sich wegen ihrer Behinderung nicht gut ausdrücken können. Im Fall H.S. konnten die Untersuchungsbehörden mit der Aussage eines schwer behinderten, 13-jährigen Mädchens, das ebenfalls Opfer des fehlbaren Betreuers war, nichts anfangen. Das darf nicht wieder passieren.

Lötscher: Prävention besteht aus einem Zusammenspiel verschiedener Faktoren. Wenn sie alle umgesetzt werden, kommen wir unserem Ziel, sexuelle Ausbeutung zu verhindern, einen grossen Schritt näher. Keinesfalls schieben wir den Menschen mit besonderem Unterstützungsbedarf die Verantwortung oder gar eine Schuld zu. Wichtig für die Prävention



«Die Täter können in jeder Funktion auftreten. Sie suchen sich gezielt Möglichkeiten.»

Ivo Lötscher



«Mit der Charta zeigen wir, dass Prävention auch strukturell verankert werden muss.»

Hansueli Möslé

Fotos: Monique Wittwer

ist aber, dass Menschen mit besonderem Unterstützungsbedarf in der Lage sind, ihre Bedürfnisse zu äussern und zu sagen: «Das will ich nicht.» Dabei müssen wir die Menschen bei ihren individuellen Kompetenzen abholen. Vielleicht können sie nicht sprechen und brauchen darum unterstützte Kommunikation.

Alle Mitarbeitenden, die «in direktem Kontakt» mit den betreuten Menschen stehen, sollen künftig bei der Anstellung einen Strafregisterauszug vorlegen. Betrifft das in der Institution also nur den Sozialpädagogen, nicht aber den Koch oder den Verwaltungschef?

Lötscher: Zunächst: Der Strafregisterauszug ist kein Persilschein, sondern ein Zeichen, dass man hinschaut. Und irgendwo müssen wir mit dieser Massnahme einmal anfangen. Per-

sönlich finde ich, es sollten alle, die in einer Institution angestellt werden, einen Strafregisterauszug vorzeigen müssen. Wir wissen, dass die Täter sich gezielt Orte und Räume suchen, bei denen sie mit möglichen Opfern in Kontakt kommen und Übergriffe begehen können. Die Täter können in jeder Funktion und auf jeder Hierarchiestufe auftreten.

Die verbandsübergreifende Arbeitsgruppe will aber die Verhältnismässigkeit wahren.

Lötscher: Genau. Die in der Arbeitsgruppe vertretenen Verbände und Organisationen haben unterschiedliche Hintergründe. Bei einem Freiwilligen, der in einer Selbsthilfe-Organisation von Menschen mit Behinderung einmalig als Fahrer im Einsatz steht, wäre es wohl tatsächlich unverhältnismässig, einen Strafregisterauszug zu verlangen, obwohl er eben- >>

falls direkten Kontakt mit den Betreuten hat. Anders sieht das allerdings aus, wenn jemand wiederkehrende Einsätze leistet. Denn das könnte dann genau so eine Möglichkeit sein, die ein Täter sucht – darauf zählend, dass niemand hinschaut. Und genau das wollen wir durchkreuzen.

«**Die Kultur des aufmerksamen Hinschauens hat auch mit Transparenz und offener Kommunikation zu tun.»**

Was empfiehlt punkto Strafregisterauszug Curaviva den Heimen und Institutionen?

Mösle: Bei der Frage, ob nicht nur das Pflege- und Betreuungspersonal, sondern auch die Angestellten der Ökonomie – Hauswirtschaft, Verwaltung – einen Strafregisterauszug vorlegen sollen, gilt es meines Erachtens eine gewisse Verhältnismässigkeit zu wahren. Der Strafregisterauszug als Anstellungsvoraussetzung ist ja nur eine von mehreren Präventionsmassnahmen. Zu bedenken ist auch: Nicht jedes Fehlverhalten führt zu einer Verurteilung, die dann im Strafregister vermerkt ist.

«Wir trennen uns von Mitarbeitenden, die sich der Kultur des aufmerksamen Hinschauens entziehen», heisst es in der Charta. Besteht da nicht Willkür-Gefahr in den Heimen?

Lötscher: Jedem Mitarbeiter, jeder Mitarbeiterin muss klar sein: Er oder sie ist Teil des Netzwerks, welches das gemeinsam erarbeitete Präventionskonzept trägt. Zeigt ein Teammitglied trotzdem Probleme im Umgang mit Nähe und Distanz oder äussert Zweifel am Präventionskonzept, muss es zur Rede gestellt werden. Dauert die Missachtung des Konzepts an, kann man sich vom betreffenden Mitarbeiter trennen.

Mösle: Rechtlich ist das nicht problematisch, wenn die Mitarbeitenden bei der Anstellung eine Selbstverpflichtung unter-



«Die Kultur des aufmerksamen Hinschauens hat auch mit Transparenz und offener Kommunikation zu tun.»

Hansueli Mösle, Direktor von Curaviva Schweiz

schreiben und das Präventionskonzept als Teil des Arbeitsvertrags anerkennen. So sieht es die Charta vor. Wenn sich jemand nicht an die Abmachung hält, können wir als Arbeitgeber konsequent und auch strikt sein.

Trotzdem: «Kultur» ist ein schwammiger Begriff. Müsste man die Kultur des aufmerksamen Hinschauens nicht viel konkreter formulieren, damit die Mitarbeitenden wissen, woran sie sind?

Lötscher: Natürlich. Die beteiligten Verbände, Organisationen und Institutionen müssen das nun jeweils auf ihre Realität und ihre Gegebenheiten herunterbrechen und die Grundsätze der Charta ausdeutschen.

Mösle: Die Kultur des aufmerksamen Hinschauens hat auch mit Transparenz und offener Kommunikation zu tun. Die Mitarbeitenden müssen Gelegenheit haben, Probleme anzusprechen: Dinge, die nicht gut laufen, eigene Überforderung, Stress. Sie sollen das auch gegenüber ihren Vorgesetzten äussern können, ohne schief angesehen zu werden.

Weisse Liste statt schwarze Liste?

Nach Bekanntwerden des beispiellosen Missbrauchsfalls H.S. im vergangenen Februar dachten die Sozialverbände laut über die Einführung einer sogenannten schwarzen Liste mit fehlbaren Betreuern nach. Auch Präventionsexpertinnen und Aufsichtsbehörden gaben damals an, sich schwarze Listen vorstellen zu können. Doch diese Präventionsmassnahme fehlt nun in der Charta der verbandsübergreifenden Arbeitsgruppe. Warum? Bei näherer Prüfung habe sich gezeigt: «Der Teufel steckt im Detail», erklärt Ivo Lötscher, Leiter der Arbeitsgruppe. Zwar gibt es in der Schweiz bereits bei den Lehrkräften eine solche Liste, sie wird bei der Erziehungsdirektorenkonferenz geführt. Auf die Liste kommen Lehrkräfte, die nach einem Verwaltungsverfahren des Kantons gemäss rechtskräftigem Entscheid den Lehrerberuf nicht mehr ausüben dürfen. Im Sozialbereich jedoch, so Lötscher, seien die Voraussetzungen anders: Die meisten Mitarbeitenden seien nicht vom Kanton, sondern privatrechtlich angestellt. Es wäre deshalb rechtlich knifflig, saubere Kriterien für eine schwarze Liste zu definieren, langwierige Rechtshändel drohten. Für die Arbeitsgruppe eher denkbar ist der umgekehrte Weg mit einer «weissen Liste» – einem Berufsregister, in dem ausgewiesene Fachkräfte erfasst

sind, die die Berufsstandards erfüllen. Führen müssten ein solches Register wohl die Berufsverbände. Auf eine schwarze Liste wollen die Verbände und Organisationen auch deshalb vorerst verzichten, weil der Bund mit einer Ausweitung des Berufs- und Rayonverbots für Pädokriminelle vorwärtsmacht.

Bundesrat plant strengere Berufsverbots-Regelung

Künftig sollen verurteilte Täter auch dann ein Berufsverbot als Lehrer oder Betreuer erhalten, wenn sie das Missbrauchsdelikt in ihrer Freizeit begangen haben. Heute ist der Bann nur möglich, wenn die Straftat während der Berufsausübung begangen wurde. Und: Neu sollen den Tätern auch ausserberufliche Einsätze in Vereinen oder anderen Organisationen verboten werden. Der Bundesrat schickte im Frühjahr eine entsprechende Vorlage in die Vernehmlassung, diese wird zurzeit ausgewertet. Hängig ist zudem die eidgenössische Volksinitiative «Pädophile sollen nicht mehr mit Kindern arbeiten dürfen». Hinter dem im vergangenen April eingereichten Begehr steht der Verein Marche Blanche, der bereits die 2010 vom Volk angenommene Initiative zur Unverjährbarkeit sexueller und pornografischer Straftaten an Kindern lanciert hatte. (swe)



«Wenn das Hinschauen selbstverständlich ist, entlastet dies das einzelne Teammitglied.»

Ivo Lütscher, Geschäftsführer von Insos Schweiz

Jedem Verdacht auf Übergriffe soll jetzt nachgegangen werden. Erzeugt das in den Institutionen nicht ein Klima des Misstrauens?

Mösle: Das sollte es nicht, nein. Es geht um die Balance. Einen Verdacht zu melden und damit ernst genommen zu werden, ist wichtig. Genauso wichtig ist es aber, Diffamierungen und generelles Misstrauen zu vermeiden. Die Institutionsleitung hat es in der Hand, die entsprechende Betriebskultur zu schaffen. Eine Kultur der Offenheit, des Einbezugs und des wertschätzenden Umgangs. Wenn streng hierarchisch alles von oben her geregelt wird, ist die Gefahr grösser, dass an der Basis ungute Dinge passieren.

Lütscher: Gegenseitige Bespitzelung und Überwachung, nur darauf lauern, dass jemand einen Fehler begeht – das bezweckt die Charta gerade nicht, sondern das Gegenteil: Die Mitarbeitenden sollen gestärkt werden. Hinzuschauen, ob jemand Übergriffe begeht, ist nämlich unangenehm. Wer will schon glauben, dass der eigene Kollege so etwas tut, im eigenen Betrieb! Wenn wir aber sagen: Hinschauen ist selbstverständlich, und wir schauen alle hin, entlastet dies das einzelne Teammitglied. Dann geht es für alle einfach darum, den eigenen Job professionell und transparent auszuüben. Dies schützt die Mitarbeitenden letztlich davor, ungerechtfertigt beschuldigt zu werden.

Haben die Aufsichtsbehörden bei der Erarbeitung der Charta mitgewirkt?

Lütscher: Ein Vertreter der Konferenz der kantonalen Sozialdirektorinnen und Sozialdirektoren (SODK) nahm als Guest an den Sitzungen der verbandsübergreifenden Arbeitsgruppe Prävention teil. Unser Ziel ist es, die Charta in die Leistungsvereinbarungen zu integrieren, die die Kantone mit den Institutionen abschliessen. Prävention ist ein zentraler Punkt und gehört dort hinein. Gefragt sind die Behörden auch bei der Einrichtung von Meldestellen, wie wir sie in der Charta fordern. Prävention ist dann wirkungsvoll, wenn Klientinnen und Klienten, Mitarbeitende, Angehörige, aber auch andere Personen wie der Buschauffeur oder die Putzfrau, Beobachtungen zentral melden können. Dazu braucht es einerseits interne Meldestellen in den Institutionen, aber auch externe. Die Kantone sind aufgerufen, solche externen Meldestellen einzurichten oder, wenn es sie schon gibt, bekannt zu machen.

Mösle: Die Charta ist eine Selbstverpflichtung der Branche. Aber mit Fug und Recht lässt sich sagen, dass sie wohl in einen ge-

wissen Kontrollrahmen gestellt werden muss, und das läuft über die Aufsichtsbehörden. Was die Meldestellen betrifft: Im Altersbereich, wo Gewalt leider ein Thema ist, sind wir bereits dabei, unabhängige Meldestellen aufzubauen.

Wie verbindlich ist die Charta in Ihren Verbänden?

Mösle: Der Vorstand von Curaviva Schweiz hat die Charta einstimmig verabschiedet. Sie hat empfehlenden Charakter, für alle drei Bereiche des Verbands, also auch für die Alters- und Pflegeheime. Wir können und wollen unseren 2300 Institutionen zwischen Genf und Romanshorn aber nicht vorschreiben, sie anzuwenden. Wir hätten auch keinerlei Sanktionsmöglichkeiten. Wir verstehen die Charta wie erwähnt als Selbstverpflichtung, auf die wir immer wieder hinweisen und deren Grundsätze wir auch in die Aus- und Weiterbildung einfließen lassen.

Lütscher: Auch bei Insos Schweiz hat die Charta empfehlenden Charakter. Sie nimmt uns aber in die Pflicht, und sie nimmt auch unsere Mitglieder in die Pflicht. Die Geschäftsleitung von Insos Schweiz hat zum Ziel, die Charta nächsten Sommer von der Delegiertenversammlung verabschieden zu lassen. So erhöhen wir die Verbindlichkeit. Die Charta wird, wie andere Punkte auch, zum Aufnahmekriterium, wenn eine Institution unserem Verband beitreten will. Wer Missbrauch und Grenzverletzungen duldet, hat bei Insos nichts verloren.

Was braucht es, damit die Charta nun auch wirklich umgesetzt wird?

Mösle: Mit der Verlautbarung der Charta allein ist es nicht getan. Die Arbeit geht jetzt in den Institutionen weiter. Präventionskonzepte müssen angepasst und Massnahmen konkretisiert werden. Mit einem breiten Weiterbildungsangebot unterstützt Curaviva Schweiz die Institutionen dabei.

Lütscher: Die Institutionen können es nicht alleine richten. Sie sind in der Missbrauchsprävention ein Teilbereich. Eine wichtige Rolle kommt der Politik auf allen Ebenen zu: national, kantonal, lokal. Prävention von sexueller Ausbeutung, Missbrauch und anderen Grenzverletzungen kostet. Die Gesellschaft, die Politik und die Behörden müssen dafür die nötigen Ressourcen zur Verfügung stellen. Auch die verbandsübergreifende Arbeitsgruppe setzt ihre Arbeit fort. Sie will Arbeitsinstrumente erstellen, konkrete politische Forderungen ausarbeiten und versuchen, das Präventionsnetzwerk weiterzuknüpfen. Die Charta ist ein Meilenstein, doch jetzt muss die Arbeit weitergehen. ●

Zu den Personen:

■ **Ivo Lütscher** ist Initiant und Leiter der verbandsübergreifenden Arbeitsgruppe Prävention, welche die Charta ausgearbeitet hat. Lütscher arbeitet als Geschäftsführer von Insos Schweiz, dem nationalen Branchenverband der Institutionen für Menschen mit Behinderung.

■ **Hansueli Mösle** ist Direktor von Curaviva Schweiz, dem nationalen Dachverband der Heime und Institutionen.