

Präventionskonzept

Inhalt

Einleitung	4
1 Gewaltprävention.....	6
1.1 Ethische und rechtliche Grundlagen – Selbstverpflichtung.....	6
1.2 Haltung und Kultur in der Stiftung Stöckenweid	6
1.3 Begriffsklärung.....	7
1.4 Körperliche Strafen und Tätlichkeiten	8
1.5 Ebene der Gewalt oder Grenzverletzung	8
1.6 Risikomanagement	9
1.6.1 Grundhaltungen zu Risikosituationen.....	9
1.6.2 Risikosituationen in Abhängigkeitsbeziehungen	10
1.6.3 Gestaltung von Risikosituationen	10
2 Meldewesen und Vorgehen bei Gewaltvorkommnis	11
2.1 Interne Präventions- und Meldestelle (Vertrauensstelle)	11
2.2 Meldewesen	11
2.3 Prozessablauf Meldewesen	12
2.4 Krisenmanagement.....	13
2.5 Zusammenarbeit mit externen Stellen	14
2.6 Vorgehen bei Verdacht oder Kenntnis von sexualisierter Gewalt.....	14
2.6.1 Vorgehen für Fachmitarbeitende	14
2.6.2 Handlungsleitlinie für interne Präventions- und Meldestellen.....	14
2.7 Mobbing	15
2.8 Suizidalität	15
2.9 Regelung im Umgang mit Presse und Medien.....	15
3 Bewegungs- und freiheitseinschränkende Massnahmen (BEM und FEM).....	16
3.1 Flussdiagramm bewegungseinschränkende Massnahme	17

Anhänge, ergänzende Konzepte und Merkblätter

Die Anhänge und ergänzenden Konzepte sind als Vorlagen und Arbeitsinstrumente für Fachmitarbeitende konzipiert. Alle Dokumente sind über die Stöcksite im OHB abrufbar.

Anhänge

Anhang 1:	Adressen
Anhang 2:	Meldeformular
Anhang 3:	Vorgehen bei Verdacht oder Kenntnis von sexualisierter Gewalt
Anhang 4:	Dokumentation bewegungs- und freiheitseinschränkende Massnahmen BEM/FEM
Anhang 5:	Vereinbarung Zimmerüberwachung
Anhang 6:	Grundsatzerklärung Schutz vor sexueller Belästigung und Mobbing
Anhang 7:	Suizidprävention

Ergänzende Konzepte

- Konzept zum Umgang mit Sexualität
- Medizinisches Notfallkonzept

Merkblätter

- Grundsätze im Umgang mit Gewalt, VaHS
- Charta zur Prävention von sexueller Ausbeutung, Missbrauch und anderen Grenzverletzungen
- Qualitätsrichtlinien SODK Ost +
- Selbstverpflichtungen
- Meldung von gravierenden Vorkommnissen

Einleitung

Die Betreuung und Begleitung von Menschen mit Behinderung in sozialen Institutionen (im Folgenden Bewohnende/Mitarbeitende/Klienten genannt) erfolgt immer in einem Spannungsfeld von Nähe und Distanz, Freiheit und Abhängigkeit, Selbstbestimmung und Fremdbestimmung. Eine angemessene und rollenklare Balance zu finden, stellt für die Fachmitarbeitenden im Begleitaltag oft eine Gratwanderung dar. Dabei gilt es, die physische, psychische und seelische Unversehrtheit der zu Unterstützenden jederzeit zu wahren. Diese Tatsache erfordert Aufmerksamkeit und Reflexionsfähigkeit.

Menschen mit Unterstützungsbedarf sind in der Familie, in ihrem sozialen Umfeld und auch in sozialen Institutionen einem erhöhten Risiko ausgesetzt, Grenzverletzungen und insbesondere sexuelle Ausbeutung zu erfahren.¹

Gewalt kann viele unterschiedliche Formen annehmen und in unterschiedlichem Ausmass vorkommen. Gewalt ist nicht auf eine einzige Ursache zurückzuführen und ist häufig das Ergebnis des komplexen Zusammenspiels von vielen Einflussfaktoren auf unterschiedlichen Ebenen. Beim Suchen der Ursachen von Gewalt, müssen individuelle Merkmale sowie Einflüsse von Bezugspersonen, der Lebensumwelt und gesellschaftliche Faktoren einbezogen werden.² Bei allen Interventionen und Massnahmen sind die Abhängigkeitsverhältnisse immer mit zu berücksichtigen.

Grenzverletzungen, Ausbeutung/Missbrauch und Gewalt gilt es mit Nachdruck zu verhindern. Der Prävention kommt dabei eine besondere Bedeutung zu. Das vorliegende Präventionskonzept beschreibt die Bausteine des Schutzkonzeptes der Stiftung Stöckenweid.

Die Primärprävention setzt möglichst früh an und will der Entstehung von Risikoverhalten bzw. Symptomen zuvorkommen. Sie beinhaltet die Sensibilisierung von Bewohnenden, Mitarbeitenden und Fachmitarbeitenden für verschiedene Erscheinungsformen von Gewalt und Grenzverletzungen in Abhängigkeitsverhältnissen und den ethischen und rechtlichen Grundlagen.³

In der Stiftung Stöckenweid gibt es verschiedene Organe für Mitarbeitende, Bewohnende und Fachmitarbeitende, welche die Entwicklung sozialer Kompetenzen wie Kooperationsfähigkeit, Kommunikationsfähigkeit, Reflexionsfähigkeit und Selbstkompetenz anregen und damit eine Kultur der Besprechbarkeit pflegen (u.a. Risikosituationen). Prävention ist damit relevanter Bestandteil der Führungsaufgabe. Das erste Kapitel «Gewaltprävention» beschreibt die Primärprävention.

¹ INSOS Zürich (2019): Qualitätsrichtlinien für IV-Eingliederungsmassnahmen zum Schutz vor Grenzverletzungen, Ausbeutung/Missbrauch und Gewalt

² Gugel, Günther (2007). Gewalt und Gewaltprävention: Grundfragen, Grundlagen, Ansätze und Handlungsfelder von Gewaltprävention und ihre Bedeutung für die Entwicklungszusammenarbeit.

³ PHZH (2019): Prävention. Abgerufen am 10.Mai 2020, unter <http://phzh.ch>

Die Sekundärprävention zielt auf eine möglichst frühe Erfassung von Gewaltvorkommnissen und Grenzverletzungen. Für die Entgegennahme und Bearbeitung von Meldungen zu Gewaltvorkommnissen gibt es eine niederschwellige, interne Vertrauensstelle / Meldestelle. Das zweite Kapitel dieses Präventionskonzepts befasst sich mit den Abläufen, Vorgehensweisen und jeweiligen Zuständigkeiten, die bei den unterschiedlichen Erscheinungsformen von Grenzüberschreitungen oder Gewaltvorkommnissen gelten. Bestandteil dieser Prozesse sind verschiedene Massnahmen und Sanktionen, die eingeleitet werden können und externe Stellen, welche bei Bedarf zur Abklärung und Begleitung beigezogen oder informiert werden.

Die Tertiärprävention bezieht sich auf die Linderung und Rehabilitation nach erfolgten Gewaltvorkommnissen. Als Nachsorge ist sie Bestandteil des Prozessablaufs bei einer Meldung.

Das dritte Kapitel beschreibt die gesetzlichen Voraussetzungen und die geltenden Standards in der Stiftung Stöckenweid im Umgang mit bewegungs- und freiheitseinschränkenden Massnahmen.

1 Gewaltprävention

1.1 Ethische und rechtliche Grundlagen – Selbstverpflichtung

Das schweizerische Zivilgesetzbuch betont die **Persönlichkeitsrechte** von allen Menschen und damit das Recht auf Unversehrtheit unter anderem in folgenden Persönlichkeitsbereichen:

- Physische Persönlichkeit: Schutz der körperlichen Integrität, Bewegungsfreiheit
- Affektive (emotionale) Persönlichkeit: Schutz vor unmittelbaren und nachhaltigen Beeinträchtigungen im seelisch-emotionalen Lebensbereich
- Soziale Persönlichkeit: Recht auf Geheim- und Privatsphäre, Verschwiegenheit, informationelle Freiheit (u.a.)

Als Mitglied im Kuratorium des **VaHS** (Verband für anthroposophische Heilpädagogik und Sozialtherapie) verpflichtet sich die Stiftung Stöckenweid die „Grundsätze im Umgang mit Gewalt“ der Fachstelle Prävention, VaHS, umzusetzen. Das beinhaltet die Einhaltung und den Schutz der Rechte, wie sie in der UN-Behindertenrechtskonvention (**UNBRK**) festgeschrieben und von der Schweiz ratifiziert wurden.

Die Stiftung Stöckenweid anerkennt zudem die verbandsübergreifende „**Charta** zur Prävention von sexueller Ausbeutung, Missbrauch und anderen Grenzverletzungen“ und orientiert sich an den kantonalen Qualitätsrichtlinien und –standards des **SODK Ost+**, um den Schutz der Persönlichkeit und der Unversehrtheit der Bewohnenden und Mitarbeitenden zu gewährleisten.

1.2 Haltung und Kultur in der Stiftung Stöckenweid

Innerhalb der Stiftung Stöckenweid bestehen Formen der Zusammenarbeit und des Zusammenlebens, die es ermöglichen, dass Wahrnehmungen von Grenzverletzungen thematisiert und bearbeitet werden können. Es gibt eine **interne Präventions- und Meldestelle (Vertrauensstelle)**, die allen Bewohnenden und Mitarbeitenden, deren gesetzlichen Vertretern, sowie den Fachmitarbeitenden darin beratend und begleitend zur Verfügung steht.

Die Stiftung Stöckenweid unterstützt die Bewohnenden und Mitarbeitenden gemäss ihren Fähigkeiten in ihrer Selbstkompetenz bezüglich möglicher Grenzverletzungen. Dies geschieht sowohl in konkreten Situationen des Alltags als auch in themenbezogenen Schulungen durch die Präventionsstelle.

Es bestehen **Organe**, welche die Selbstreflexion und Selbstbeurteilung fördern und Hilfestellung in Überforderungssituationen anbieten. Für die Bewohnenden / Mitarbeitenden bieten die Wochensitzung, das Bewohnerparlament, das Standortgespräch, das Wohntraining/Einzelförderung und die „Wehr-mich-Gruppe“ Gefässe, wo regelmässiger Austausch stattfinden kann und Anliegen eingebracht werden können.

Neue Fachmitarbeitende werden über die Funktion der Vertrauensstelle / Meldestelle informiert, sowie für mögliche Gewaltvorkommnisse und übergreifiges Verhalten sensibilisiert. Sie verpflichten sich, aktiv gegen alle Formen von Grenzverletzungen vorzugehen. Zusätzlich finden auch regelmässig Schulungen durch Fachpersonen statt.

Den Fachmitarbeitenden stehen ebenfalls ergänzende Organe zur Verfügung, etwa die Supervision, Standortgespräch, Kollegiumssitzung, Teamsitzung, Werkstattssitzung und Kollegiale Beratung.

Wichtige Gesetzesartikel:

Schweizerische Bundesverfassung (BV) Art. 10: Recht auf persönliche Freiheit: „Jeder Mensch hat das Recht auf persönliche Freiheit, insbesondere auf körperliche und geistige Unversehrtheit und auf Bewegungsfreiheit.“

Art. 13: Schutz der Privatsphäre: „Jede Person hat Anspruch auf Schutz vor Missbrauch ihrer persönlichen Daten“

Zivilgesetzbuch (ZGB)

Art. 28: Schutz der Persönlichkeit gegen Verletzungen

UN-BRK

Art.16: Freiheit von Ausbeutung, Gewalt und Missbrauch

Art.17: Schutz der Unversehrtheit der Person

Merkblätter:

- Grundsätze im Umgang mit Gewalt, VaHS
- Charta zur Prävention von sexueller Ausbeutung, Missbrauch und anderen Grenzverletzungen
- Qualitätsrichtlinien SODK Ost +

«Damit Bewohnende / Mitarbeitende ihre Rechte wahrnehmen, sich einmischen und beschweren können, müssen sie pädagogisch begleitet und dazu ermutigt und eingeladen werden z.B. zu Einzelgesprächen, Gruppenrunden, Sprechstunden, Vollversammlungen oder KlientInnen-Befragungen.»

(Limita, Leitartikel 2015: „Beschwerden erleichtern – Meldungen bearbeiten“)

Organe zur Förderung der Selbstreflexion und in Überforderungssituationen

Die Stiftung Stöckenweid erwartet von allen, dass sie die persönlichen Grenzen respektieren, auf die ihre Mitmenschen im zwischenmenschlichen Kontakt Anspruch erheben.

1.3 Begriffsklärung⁴

Grenzverletzungen

Grenzverletzungen umschreiben einmalige oder gelegentliche unangemessene Verhaltensweisen, die oft auch unabsichtlich geschehen und aus fachlichen bzw. persönlichen Unzulänglichkeiten oder aufgrund fehlender konkreter Regelungen resultieren.

Beispiele: Private Kontakte zwischen Fachmitarbeitenden und Bewohnenden/ Mitarbeitenden, einmalige Missachtung einer angemessenen körperlichen Distanz, intime Grenzen überschreitende Gespräche oder Stigmatisierung.

Gewalt

Gewalt meint eine Handlung, die mittels physischer oder psychischer Mittel einer anderen Person Schaden zufügt oder sie dem eigenen Willen unterwirft. Machtunterschiede spielen eine entscheidende Rolle für den Einsatz von Gewalt. Für die Betroffenen hat sie meist eine schädigende Auswirkung materieller, körperlicher, seelischer oder geistiger Art zur Folge.

Gewalt kennt viele Formen, die in ihrer Subtilität und Intensität ganz unterschiedlich sind. Nachfolgende Formen verdeutlichen diese Vielfalt, die Auflistung ist nicht abschliessend:

Physische Gewalt

- Verletzungen und/oder Sanktionen (Affekthandlungen, Körperstrafen, Gewaltanwendung als «Erziehungsmassnahme», Selbstverletzung)
- Bewegungs- und freiheitseinschränkende Massnahmen und medizinische Zwangsmassnahmen (festbinden, einschliessen)
- Zwangsmassnahmen (Zwangsmedikation, Zwangsernährung, Zwangshygiene)
- Verweigerung oder Vernachlässigung notwendiger Unterstützung (ärztliche Behandlung, Nahrung)
- Sachbeschädigung

Siehe **Kapitel 3** Bewegungs- und Freiheitseinschränkende Massnahmen

Vgl. medizinisches **Notfallkonzept**

Psychische Gewalt

- Verbale Entgleisungen (Beleidigungen, Beschimpfungen, Blossstellungen)
- Einschüchterung und Drohung
- Nicht ernst nehmen (infantilisieren, unterschätzen, nicht auf Augenhöhe kommunizieren)
- Ignorieren und sozial isolieren
- Willkürliche Einschränkung der Selbstbestimmung

Strukturelle/institutionelle Gewalt

- Eingrenzende institutionelle Strukturen und organisationale Abläufe
- Unangemessene Betreuungskonzepte
- Verweigerung der Rechte
- Missachtung der Privatsphäre
- Willkürliche Regelungen und Vereinbarungen

Sexuelle Ausbeutung

Jede sexuelle Handlung, die an oder vor Menschen in Abhängigkeitsbeziehungen entweder gegen ihren Willen vorgenommen wird oder der sie aufgrund ihrer körperlichen, psychischen, kognitiven oder sprachlichen Unterlegenheit nicht wissentlich zustimmen können, ist eine Form von sexueller Ausbeutung. Der Täter/die Täterin nutzt seine/ihre Macht- und Autoritätsposition aus, um seine/ihre Bedürfnisse auf Kosten des Opfers zu befriedigen. Zentral ist dabei die Verpflichtung zur Geheimhaltung was das Opfer zu Sprachlosigkeit, Wehrlosigkeit und Hilflosigkeit zwingt. Sexuelle Ausbeutung ist ein Officialdelikt und wird strategisch aufgebaut, d.h. geschieht gezielt und geplant.

Anhang 3 Vorgehen bei Verdacht oder Kenntnis von sexualisierter Gewalt

Siehe **Abschnitt 2.6** Vorgehen bei Verdacht oder Kenntnis von sexualisierter Gewalt

Siehe **ergänzendes Konzept:** Umgang mit Sexualität in der Stiftung Stöckenweid

⁴ INSOS Zürich (2019): Qualitätsrichtlinien für IV-Eingliederungsmassnahmen zum Schutz vor Grenzverletzungen, Ausbeutung/Missbrauch und Gewalt

Affekthandlung

Eine Affekthandlung bezeichnet eine Tat, die aufgrund einer Bedrohung durch einen anderen Menschen geschieht. Sie dient der Selbstverteidigung von Leib und Leben, sowohl des eigenen und unter Umständen auch die eines anderen Menschen. Eine Affekthandlung ist keine bewusste Handlung. Da die Affekthandlung gewalttätig sein kann, bedarf es immer einer Meldung an die Meldestelle und es tritt derselbe Verfahrensweg, wie unter „2.3 Prozessablauf Meldewesen“ dargestellt, in Kraft.

Begründbare, strukturelle Gewalt

Abläufe und Pläne, die ein soziales Miteinander in der Arbeits- und Wohngemeinschaft unterstützen und organisieren, gehören zu begründbarer struktureller „Gewalt“ (siehe Abläufe/Pläne im OHB).

Gemeinsam getroffene Regelungen für das Zusammenleben gelten nicht als „Gewalt“, sondern als Vereinbarungen, welche in den Gruppensitzungen, Standortgesprächen, Kollegiumssitzungen, in den Elternabenden, u.a. möglichen Gremien zur Diskussion gestellt werden können, dort miteinander überprüft und bei Bedarf erneuert, oder verändert werden können.

OHB-Dokument Regeln über das Zusammenleben

1.4 Körperliche Strafen und Tätlichkeiten

Körperliche Strafen oder Tätlichkeiten gegenüber den Bewohnenden und Mitarbeitenden sind in der Stiftung Stöckenweid verboten. Die Stiftung Stöckenweid toleriert solche Handlungen und Verhaltensweisen nicht und kann, je nach Schwere des Vorfalles, folgende Massnahmen und Sanktionen einleiten.

- Mündliche und / oder schriftliche Entschuldigung beim Opfer
- Aktenvermerk in der Personalakte
- Mündlicher und/oder schriftlicher Verweis durch die Geschäftsleitung
- Kündigungsandrohung
- Kündigung
- Fristlose Entlassung
- Einleitung rechtlicher Schritte (Strafanzeige)

Massnahmen und Sanktionen

Bewusste Falschanschuldigungen werden nicht toleriert. Personen, die solche absichtlich machen, haben mit oben genannten Sanktionen zu rechnen.

1.5 Ebene der Gewalt oder Grenzverletzung

Grenzverletzungen und Gewalt im Arbeits- und Wohnalltag können von allen Beteiligten ausgehen. Unabhängig davon, auf welcher Ebene die Grenzverletzung stattfindet, bedarf es einer Meldung an die Meldestelle. Gewaltvorkommnisse müssen besprochen werden.

Klient > Klient

Fachpersonal > Klient

Klient > Fachpersonal

Fachpersonal > Fachpersonal

Drittperson > Klient

Gegen sich selbst

Betroffen durch Umstand/Strukturen

1.6 Risikomanagement

1.6.1 Grundhaltungen zu Risikosituationen⁵

- **Macht und Verantwortung**

Fachmitarbeitende sind sich jederzeit bewusst, dass die Bewohnenden und Mitarbeitenden abhängig und verletzbar sind, deshalb unterstellen sie alle ihre Handlungen ihrem Auftrag. Für die Einhaltung und Gestaltung der Grenzen sind sie immer verantwortlich, da sie in der mächtigeren Position sind. Sie können die Grenzziehung nicht an die Bewohnenden und Mitarbeitenden delegieren.

- **Rollenklarheit**

Fachmitarbeitende trennen zwischen ihrer Rolle in der Organisation und ihrem Privatleben und vermeiden Vermischungen. Sie sind in dieser Rolle verantwortlich für die Einhaltung der Grenzen. Ihre Rolle und die konkrete Aufgabe bestimmen damit auch die emotionale und körperliche Nähe zu den ihnen anvertrauten Menschen. Fachmitarbeitende sind bereit, sich bezüglich ihrer Handlungen an verbindlichen Qualitätsstandards zu orientieren.

- **Selbstreflexion und Transparenz**

Fachmitarbeitende sind aufgefordert, sich Zeit zu nehmen, um ihre Rolle und ihre Aufgaben zu reflektieren. Sie gehen Unsicherheiten in Risikosituationen sowie Nähe und Distanz in ihrer Betreuungsarbeit aktiv an. Sie sind bereit, ihre Überlegungen und Handlungen zu Risikosituationen jederzeit transparent zu machen. Fachmitarbeitende haben ein Recht darauf, dass Unsicherheiten in einem angemessenen Rahmen (Fachberatung, Supervision, Intervision, Coaching) bearbeitet werden. Damit tragen sie bewusst zu einer höchstmöglichen Qualität und Transparenz in Bezug auf Risikosituationen sowie Nähe und Distanz bei.

⁵ Limita (2017): Risikosituationen transparent gestalten. Grundhaltungen zu Risikosituationen S. 9

1.6.2 Risikosituationen in Abhängigkeitsbeziehungen

Alle Organisationen haben Risikobereiche, welche sorgfältig zu gestalten sind. Die Arbeit mit Menschen in Abhängigkeitsbeziehungen ist ohne Beziehungsarbeit und damit ohne Nähe und Risiko undenkbar. Die Risikosituationen sind damit Teil jeder Beziehungsgestaltung und gehören zu ihrem Alltag.

Risikosituationen sind wiederkehrende Situationen, die sich eignen,

- Abhängigkeiten herzustellen (Beispiel: Geschenke machen),
- grosse Nähe aufzubauen (Beispiel: innige Umarmungen als Zeichen freundschaftlicher Verbundenheit) oder
- sich kollegialer Kontrolle im Team zu entziehen (Beispiel: Freundschaften in den sozialen Netzwerken).

Entscheidend ist, dass sich die Fachmitarbeitenden 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 Hauptverantwortung tragen. Nähe und Distanz in asymmetrischen Beziehungen bedingen, dass die mächtigere Person eine permanente und kritische Selbstreflexion vollzieht.

Nähe und Distanz

Ein wirksames Risikomanagement bedingt also Instrumente, welche diese Selbstreflexion anregen und sie im Alltag wachhalten (siehe Abschnitt 1.2). **Das Ziel** eines sorgfältigen Risikomanagements in Organisationen ist nicht die Vermeidung sämtlicher Risiken, sondern deren transparente und aktive Gestaltung. Es wird eine angemessene und rollenklare Balance zwischen Nähe und Distanz angestrebt, kein „Entweder-oder“, sondern ein dosiertes „Sowohl-als-auch“.⁶

Verhaltensrichtlinien rund um heikle Situationen dienen nicht der Kontrolle, sondern unterstreichen die anspruchsvolle Haltung der Transparenz und machen gemeinsame Qualitätsvorstellungen fassbarer. Die Fachmitarbeitenden und freiwillig Tätigen haben das Recht auf einen geklärten Rahmen, um den Erwartungen in Risikosituationen gerecht zu werden.

Vgl. Anhänge 4 - 7

1.6.3 Gestaltung von Risikosituationen

Für die Erarbeitung von Verhaltensrichtlinien und die Gestaltung von Risikosituationen bilden folgende Fragen die Grundlage:

- **Rollenklarheit**
Was gehört zur professionellen Rolle?
- **Auftragsklärung**
Was ist der Auftrag / die Funktion?
- **Gestaltung**
Wird die Situation achtsam gestaltet und am Bedarf der Bewohnenden/Mitarbeitenden ausgerichtet?
- **Transparenz**
Wie erreichen wir in dieser Risikosituation eine grösstmögliche (vorausschauende und/oder nachträgliche) Transparenz gegenüber Team, Leitung und Anspruchsgruppen

Beispiele:

Zweiersituationen
wie Einzelgespräche, Einzeltherapien, Einzelförderung, ...

Räume der Intim- und Privatsphäre
wie Nasszellen, Garderoben, Schlafzimmer, ...

Besondere Situationen
wie Ausflüge, Aufklärung, Lager, Privatkontakte, Kosenamen, ...

Hilfestellungen / Körperkontakt
wie Assistenz, Massage, Trösten, Umarmen, Küssen, ...

⁶ Limita (2017): Leitartikel, Risikosituationen transparent gestalten

2 Meldewesen und Vorgehen bei Gewaltvorkommnis

2.1 Interne Präventions- und Meldestelle (Vertrauensstelle)

Alle Fachmitarbeiterinnen und Fachmitarbeiter haben die Pflicht, einen Gewaltvorfall zu melden. Dabei spielt es keine Rolle, in welchem der verschiedenen Arbeits- oder Wohnbereiche der Vorfall bemerkt wurde.

Die Meldung geht an die interne Meldestelle. Diese leitet die Abklärungen ein und ist für die Information im weiteren Verlauf verantwortlich; die Meldungen werden durch die Meldestelle dokumentiert und per EDV öffentlich unzugänglich hinterlegt.

Die Vertrauensstelle berät und unterstützt die betroffenen Personen und klärt sie über das weitere Verfahren und dessen Konsequenzen auf. Ausserdem berät sie über Massnahmen zur Ursachenforschung und ebensolche für die Prävention, bzw. die künftige Vermeidung.

Der Begriff Klärung grenzt sich ganz bewusst von Aufklärung ab, letztere ist bei Verdacht auf Officialdelikte nur von Strafverfolgungsbehörden zu leisten.⁷

Interne Meldestellen brauchen für die Bearbeitung von Beschwerden eine Aussensicht. Die interne Meldeperson wird mit einem externen Sparringpartner bzw. einer externen Meldeperson ergänzt und sie bilden ein gemischtes Team. Diese Aussensicht kommt bei der Bearbeitung sämtlicher Beschwerden zum Zug. Die Unabhängigkeit dieser externen Person minimiert blinde Flecken. Auch bei einem allfälligen Krisenmanagement können diese Personen beratend im Krisenstab sein.

2.2 Meldewesen

Im Falle eines Gewaltvorkommnisses welche im Zusammenhang mit der Stiftung Stöckenweid steht, bedarf es einer Meldung an die Meldestelle, unabhängig davon, ob die meldende Person die Gewalt selber erlebt, ausgeübt oder beobachtet hat.

Selbstmeldung: Die Täterin oder der Täter melden ihre Gewalttat selbst bei einer von ihnen gewählten Person, die den Vorfall an die Vertrauensstelle/ Meldestelle meldet, oder direkt bei der internen Vertrauensstelle/ Meldestelle.

Fremdmeldung: Eine Kollegin oder ein Kollege war Zeugin oder Zeuge des Gewaltvorfalles und ist nun verpflichtet, entweder die Täterin oder den Täter auf eine Selbstanzeige hin anzusprechen, und/oder bei der internen Vertrauensstelle/ Meldestelle Meldung zu machen.

Opfermeldung: Das Opfer meldet sich selbst bei einer ihr vertrauten Person, die diese wiederum an die Vertrauensstelle weiterleitet, oder direkt bei der Vertrauensstelle.

Externe Meldung: Eltern, gesetzliche Vertretung oder aussenstehende Personen machen eine Meldung an die Stiftung Stöckenweid. Jede Empfängerin oder Empfänger einer solchen Meldung ist verpflichtet, sie immer an die Vertrauensstelle / Meldestelle weiterzuleiten.

Meldepflicht

Die **Zugänge für Beschwerden** müssen niederschwellig und divers sein, um unterschiedlichen Bedürfnissen gerecht zu werden (persönliche, telefonische, schriftliche, elektronische Beschwerdekanaäle).

Vgl. **Stellenbeschreibung** Vertrauensstelle (OHB)

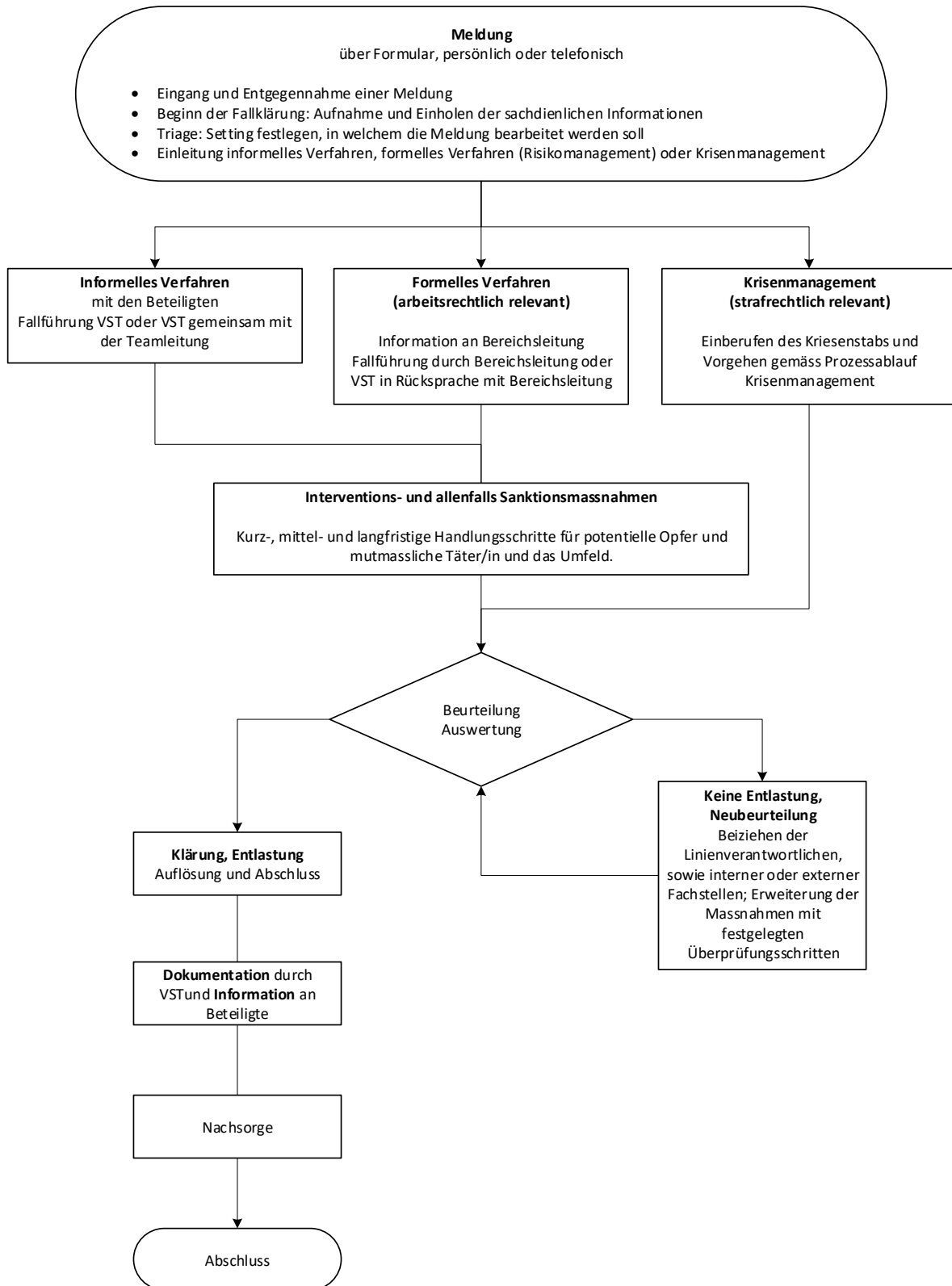
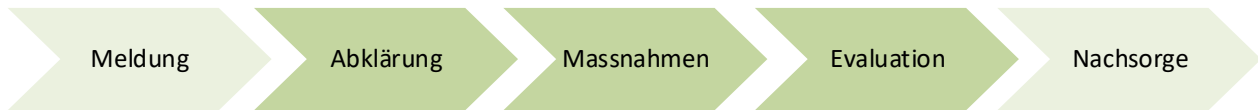
Externe Meldeperson der Vertrauensstelle

Zur schriftlichen Meldung liegen **Meldeformulare** im Briefkasten „MELDEFORMULAR“, welche handschriftlich auszufüllen und in einem verschlossenen Couvert der Vertrauensstelle oder deren Stellvertretung zu überreichen oder im Briefkasten der Präventionsstelle / Vertrauensstelle einzuwerfen.

Anhang 2 Meldeformular

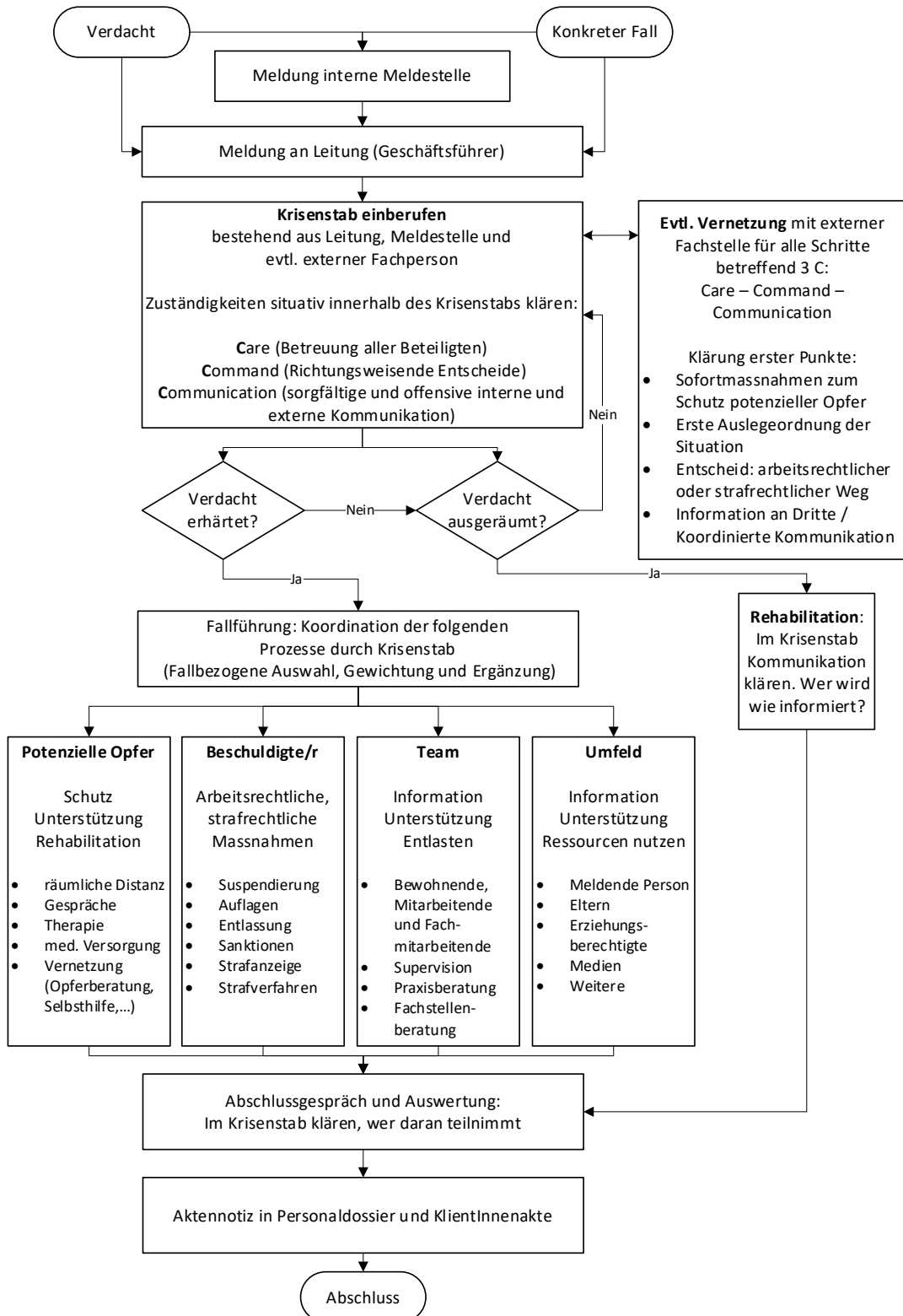
⁷ Limita (2015): Leitartikel, Beschwerden erleichtern – Meldungen bearbeiten, S.5

2.3 Prozessablauf Meldewesen⁸



⁸ Elmer, C. & Maurer, K. (2011): Achtsam im Umgang, Fachstelle Limita, S.83

2.4 Krisenmanagement⁹



⁹ Gonser, Ph., & Wunderlich, L., Limita und vabs (2020): Prävention sexueller Ausbeutung und sexualisierte Gewalt, Modul 1 – Fortbildung für Präventions- und Meldestellen

2.5 Zusammenarbeit mit externen Stellen

In schwerwiegenden Fällen wird geprüft, ob der Vorfall dem Kantonalen Sozialamt und dem Bezirksrat zu melden ist (gemäss «Merkblatt: Meldung von gravierenden Vorkommnissen») und die Fachstelle Prävention des VaHS informiert wird (siehe «Merkblatt: Selbstverpflichtungen»).

Falls nötig oder angezeigt, werden externe Stellen zur weiteren Abklärung und Begleitung beigezogen oder über den Vorfall informiert:

- Opferhilfestelle, Beratungsstellen (siehe Anhang 1 und Anhang 8)
- Polizei
- Bezirksrat und Kantonales Sozialamt (siehe «Merkblatt: Meldung von gravierenden Vorkommnissen»)
- Fachstelle des VaHS Prävention
- Veranlassung medizinischer Untersuchungen
- Veranlassung psychiatrischer/psychologischer Begleitung oder Beratung

Anhang 1 Adressen

Merkblätter:

- Meldung von gravierenden Vorkommnissen
- Selbstverpflichtungen

2.6 Vorgehen bei Verdacht oder Kenntnis von sexualisierter Gewalt

Verdachtsmomente von sexueller Ausbeutung durch Fachmitarbeitende lösen Schockmomente aus. Das Spannungsfeld zwischen dem Schutzauftrag gegenüber den Bewohnenden und Mitarbeitenden und der Fürsorgepflicht gegenüber den Fachmitarbeitenden ist schwer auszuhalten. Was, wenn doch nichts war? Und was, wenn noch mehr war? Auf der einen Seite Beschwichtigung, Bagatellisierung und Abwehr („Das kann doch nicht sein!“) – auf der anderen Seite Empörung, Dramatisierung und Vorverurteilung („Ich habe es doch schon immer gewusst!“).

- Limita, Leitartikel 2016 - Vermutung oder Verdacht?

2.6.1 Vorgehen für Fachmitarbeitende

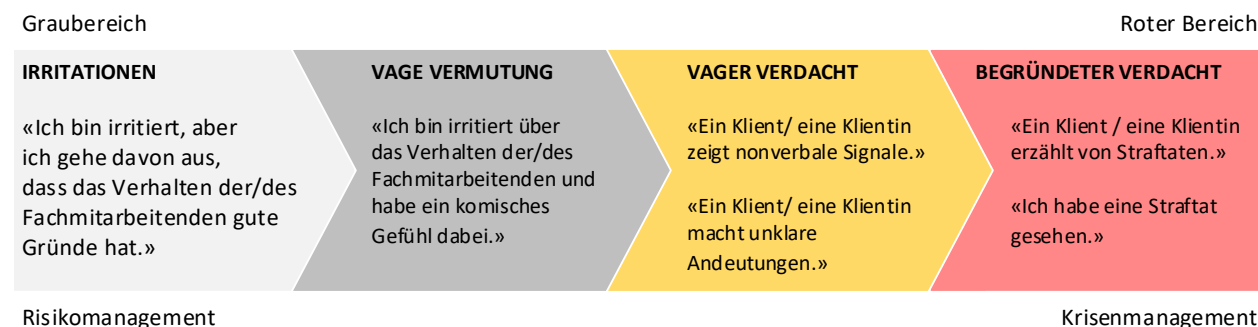
Fachmitarbeitende haben ausdrücklich die Erlaubnis, ihre **Ängste und Bauchgefühle** – als solche benannt – direkt der Leitung oder der internen Meldestelle zu melden.

Siehe **Anhang 3** Merkblatt für das Vorgehen bei Verdacht oder Kenntnis von sexualisierter Gewalt.

Anhang 3 Vorgehen bei Verdacht oder Kenntnis von sexualisierter Gewalt

2.6.2 Handlungsleitlinie für interne Präventions- und Meldestellen¹⁰

Aufgrund der Meldung, welche bei der internen Meldestelle eingeht, wird eine erste Einschätzung vorgenommen. Eine Einteilung der Verdachtsmomente in Kategorien hilft, um das angezeigte Vorgehen zu bestimmen:



¹⁰ Limita (2016): Leitartikel, Vermutung oder Verdacht

2.7 Mobbing

Hierfür besteht eine eigene Grundsatzerklärung im Anhang, welche die notwendigen Voraussetzungen und Massnahmen für die abklärenden Personen beschreibt.

Anhang 6 Grundsatzerklärung Schutz vor sexueller Belästigung und Mobbing

2.8 Suizidalität

Fügen sich Bewohnende / Mitarbeitende Selbstverletzungen zu (**Autoaggressionen**), erfordert dies sorgfältige Abklärungen und der Situation angemessene agogische Massnahmen. Selbstverletzungen werden nicht zwingend mit suizidaler Absicht ausgeführt und können aus anderen Gründen entstanden sein.

Anhang 7 Suizidprävention

Sollten Ankündigungen eines Suizids durch eine Person verbal oder nonverbal angedeutet werden, ist dies sehr ernst zu nehmen. Bei Verdacht auf eine **akute suizidale Handlung** werden die Vertrauensstelle, die Fachstelle Gesundheit, die Teamleitung sowie die zuständige Bereichsleitung umgehend informiert. Das weitere Vorgehen erfolgt in Absprache mit diesen Personen und dem zuständigen Arzt.

Siehe auch medizinisches **Notfallkonzept**

Bei einem Suizidversuch, bzw. Vollzug, sind sofort der Notarzt und die Polizei zu alarmieren. Die Geschäftsleitung und die oben erwähnten Stellen werden anschliessend, bzw. parallel dazu informiert.

2.9 Regelung im Umgang mit Presse und Medien

Gegenüber öffentlichen Medien (Presse, Radio, TV u.a.) ist ausschliesslich die Geschäftsführung und, in ihrer Abwesenheit, der Präsident des Stiftungsrates oder von ihnen bestimmte Personen auskunftsberechtigt. Jede Befragung der Mitarbeiterschaft durch Medienvertreter ist nicht gestattet und muss mit dem Hinweis auf o.g. Regelung abgelehnt werden.

3 Bewegungs- und freiheitseinschränkende Massnahmen (BEM und FEM)

Eine bewegungs- oder freiheitseinschränkende Massnahme kann erst nach sorgfältiger Überprüfung und Dokumentation weniger einschränkender Massnahmen in Betracht gezogen werden. Bei jeder einschränkenden Massnahme gilt es abzuklären, mit wem diese gemäss dem Erwachsenenschutzrecht abgesprochen werden muss.

Es findet vorgängig eine interne Begutachtung durch die Bereichsleitung und der Vertrauensstelle statt. Erst nach Information an die betroffene Person (Unterschrift bei urteilsfähigen Personen), gesetzliche Vertretung, Angehörige darf sie umgesetzt werden. Ebenso besteht eine Informationspflicht gegenüber allen Fachmitarbeitenden, die mit der betroffenen begleiteten Person zu tun haben.

Die vereinbarten Massnahmen werden schriftlich gemäss **Anhang 4** „Dokumentation bewegungs- und freiheitseinschränkende Massnahmen“ erfasst und im vorgegebenen Zeitrahmen überprüft. Die Massnahmen sind immer befristet und werden spätestens nach einem Jahr überprüft, bei schwerer wiegenden Massnahmen muss ein wesentlich kürzerer Überprüfungsrhythmus definiert werden. Die Überprüfung ist Sache der verantwortlichen Teamleitung der Wohngruppe (bei internen Bewohnerinnen und Bewohnern) oder der Abteilungsleitung (bei externen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern).

Falls die Massnahme verlängert oder abgeändert wird, ist das Massnahmenblatt erneut auszufüllen und von sämtlichen Beteiligten und Verantwortlichen zu unterzeichnen.

Die Anwendung der akustischen Zimmerüberwachung, wie sie etwa auf den Wohngruppen des Haupthauses möglich ist, bedarf einer Vorgängigen Vereinbarung gemäss **Anhang 5** „Vereinbarung Zimmerüberwachung“. Medizinische Massnahmen (**MEM**) können ausschliesslich durch einen Arzt verordnet werden.

Urteilsfähigkeit: Als urteilsfähig gilt jemand, der in einer konkreten Lebenssituation „vernunftgemäss“ handeln kann, also die Fähigkeit hat, eine gegebene Situation korrekt aufzufassen, zu verstehen und eine nach eigenen Wertmassstäben sinnvolle Entscheidung zu treffen und die Tragweite des eigenen Handelns zu begreifen. Urteilsfähigkeit bezieht sich immer auf den aktuellen Sachverhalt.¹¹

So kann eine Person mit einer leichten kognitiven Beeinträchtigung urteilsunfähig sein, wenn es um eine komplexe Entscheidung geht, zugleich aber urteilsfähig, wenn z.B. die Einwilligung in einen einfach verständlichen medizinischen Eingriff zur Diskussion steht.

Das Gesetz regelt nur das Vorgehen bei urteilsunfähigen Menschen. Bei urteilsfähigen Menschen ist die rechtliche Lage anders. Ihre Bewegungsfreiheit darf im Heimalltag nicht gegen ihren Willen eingeschränkt werden. Kommt es mit urteilsfähigen Bewohnenden zu Problemen, gilt vielmehr die Hausordnung mit allfälligen Konsequenzen, welche bei einem Heimeintritt vertraglich vereinbart werden. Die einzige Möglichkeit, die Bewegungsfreiheit von Urteilsfähigen einzuschränken, ist die **fürsorgerische Unterbringung** (Einweisung durch Notfallarzt oder Notfallpsychiater).¹²

Definition BEM

„Bewegungseinschränkende Massnahmen (Art. 383-385 ZGB) gehören zu den Freiheitsbeschränkungen, die namentlich in das Grundrecht der persönlichen Freiheit eingreifen. Sie sind von freiheitsentziehenden Massnahmen wie der fürsorgerischen Unterbringung oder polizeilichen oder strafrechtlichen Massnahmen (Freiheitsstrafe, Polizeigewahrsam) zu unterscheiden. Es handelt sich auch nicht um sonstige freiheitsbeschränkende Massnahmen wie z.B. Rauch-, Handy- oder Alkoholverbote, welche zwar freiheitsbeschränkend sind, aber keinen Einfluss auf die Bewegungsfreiheit haben.“

(Fountoulakis C., & Rosch, D. (2016): Handbuch Kindes- und Erwachsenenschutz. Recht und Methodik für Fachleute)

Anhang 4 Dokumentation bewegungs- und freiheitseinschränkende Massnahmen

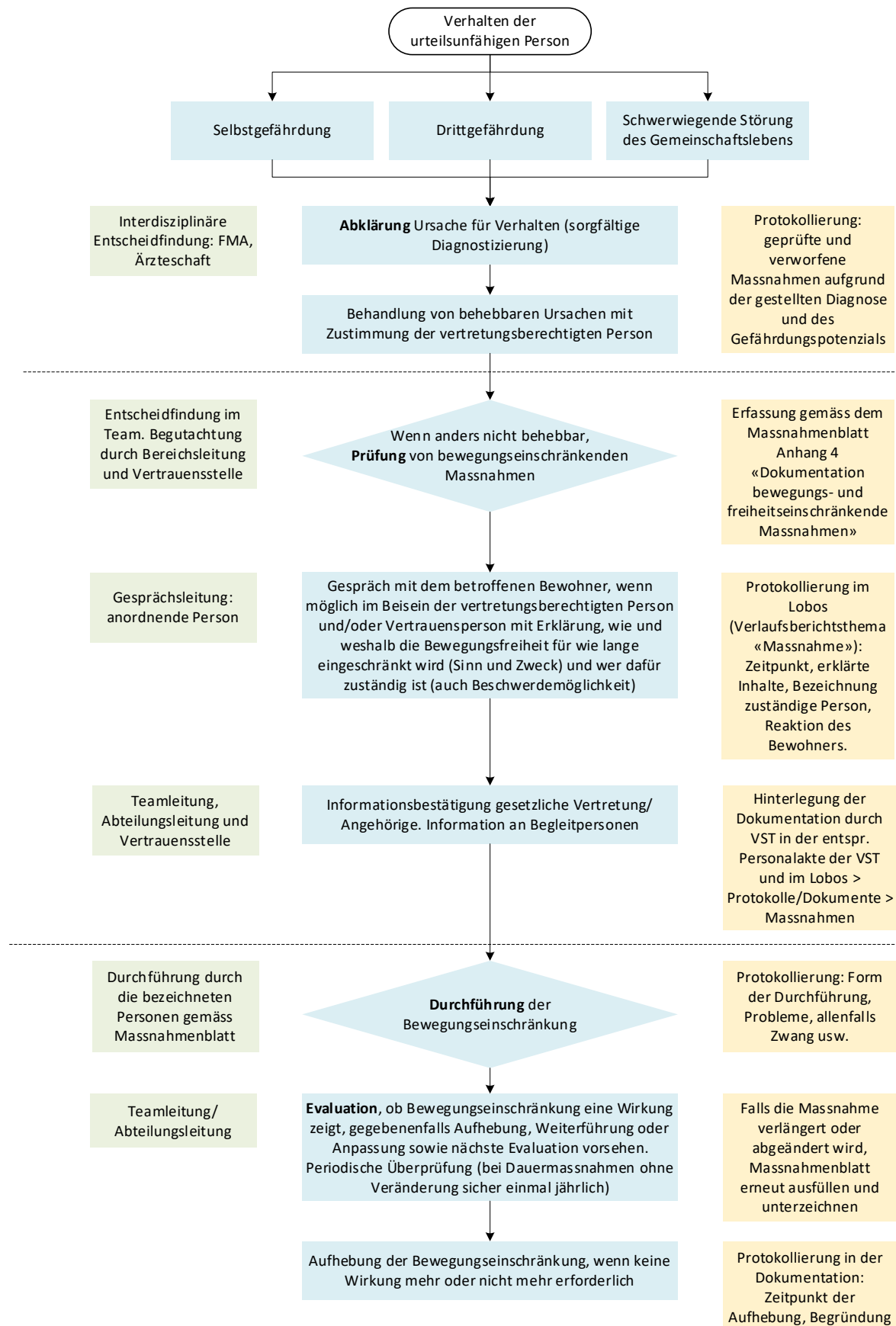
Anhang 5 Vereinbarung Zimmerüberwachung

Vgl. medizinisches **Notfallkonzept**

¹¹ Pro infirmis: Handlungsfähigkeit und Urteilsfähigkeit. Abgerufen am 09. Juni.2020, unter <http://www.proinfirmis.ch>

¹² Curaviva: Anleitung zu einem Konzept „Bewegungseinschränkende Massnahmen“ – Musterdokument. Abgerufen am 09. Juni 2020, unter <https://www.curaviva.ch/>

3.1 Flussdiagramm bewegungseinschränkende Massnahme¹³



¹³ Curaviva: Flussdiagramme zu Bewegungseinschränkende Massnahmen. Abgerufen am 11.06.2020, unter: <http://www.curaviva.ch>

Überarbeitung Präventionskonzept

30.05.2003	Überarbeitung im Gesamtkollegium des Werkheims Stöckenweid_bwi
22.01.2004	Überarbeitung mit Geschäftsführung und Vertrauensstelle_bwi
28.03.2007	Evaluation/ Aktualisierung interne Vertrauensstelle_bwi
15.05.2007	Aktualisierung durch Geschäftsführung_gla
12.07.2008	Aktualisierung aufgrund Rückmeldung VaHS/ Neuvalidierung durch Vertrauensstelle und Geschäftsführung_gla
16.10.2009	Aktualisierung: Ergänzung mit Merkblatt VaHS und Neubesetzung der Stellvertretung interne VST_gla
30.01.2012	Aktualisierung: Neubesetzung der Stellvertretung interne VST; neues Wahlverfahren der Stellvertretung_gla
19.06.2014	Evaluation, initiiert durch Fachstelle: Implementierung Charta Prävention und KESB_gla/age, gst
03.10.2017	Überarbeitung „neues wording“ und Ergänzung Anhang 8 (Suizidprävention)_gla/age, gst
01.06.2020	Überarbeitung und Aktualisierung_aam/age, gst