

KRISENKONZEPT BEI VERDACHT AUF SEXUELLE AUSBEUTUNG

12.12.2018 **Andi Bachmann-Roth**

1. RISIKO ODER KRISE?

Wir unterscheiden zwischen einem **Risiko** und einer **Krise**. Das Vorgehen in den beiden Fällen ist unterschiedlich. Einleitend werden die beiden Bereiche definiert und unterschieden.

1.1 RISIKO

Das **PraiseCamp** ist ohne Beziehungsarbeit undenkbar. Glaubwürdige Leiterinnen und Leiter begegnen den Teilnehmerinnen und Teilnehmern mit echter Bezogenheit – als «ganze» Menschen mit ihren Gedanken, Emotionen und körperlichen Bedürfnissen. Auch unter den Teilnehmenden wünschen wir uns gelungene Beziehungen. Mit Nähe geht auch immer ein **Risiko** für sexuelle Übergriffe einher. Besonders heikel sind Beziehungen, in denen eine Person mehr Macht als die andere hat (Bsp.: Leitungspersonen) oder ein grösserer Altersunterschied besteht. Um Nähe und Distanz gut zu gestalten, müssen sich Leiterinnen und Leiter daher ganz besonders ihrem Auftrag und ihrer Rolle im **PraiseCamp** bewusst sein.

Heikle Begegnungen eröffnen meist auch einen riskanten Interpretationsspielraum. Irritationen lösen Gefühle aus – diese sind jedoch je nach Situation und Person (z.B. geprägt durch eigene Erlebnisse) sehr unterschiedlich. Im Risikobereich bewegen wir uns in einem vagen Graubereich in dem nicht immer alles ganz klar benannt werden kann. Unsere Devise im Umgang mit Risiken lautet: Aktive Klärung im Graubereich. Wir wollen eine angemessene und **rollenklare Balance von Nähe und Distanz** – kein «Entweder- oder», sondern ein dosiertes «Sowohl als auch».

1.2 RISIKOMANAGEMENT IM PRAISECAMP

Das Ziel eines sorgfältigen **Risikomanagements** in einer Organisation ist nicht die Vermeidung sämtlicher Risiken (das ist unmöglich), sondern deren **transparente und aktive Gestaltung**. Wir haben für das **PraiseCamp** konkrete Risikosituationen analysiert, die für den Aufbau von Taten ausgenutzt werden könnten. Für jede erkannte Risikosituation haben wir konkrete **Verhaltensstandards** definiert. Mit Hilfe dieses Risikomanagement wollen wir alle Seiten schützen – die Teilnehmerinnen und Teilnehmer vor sexuellen Übergriffen und die Leiterinnen und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern vor Falschanschuldigungen.

Neben den Verhaltensstandards sind die **Grundhaltungen** ein wichtiger Teil unseres Risikomanagements.

1.3 UNSERE GRUNDHALTUNGEN

Nach folgenden Grundhaltungen soll sich das Verhalten aller Mitarbeitenden im **PraiseCamp** richten.

- A. **Macht und Verantwortung:** Ich bin mir bewusst, dass zwischen den Teilnehmenden und mir als Mitarbeitenden ein Machtgefälle besteht. Aus diesem Grund gehe ich verantwortungsvoll mit meiner Aufgabe um und handle gemäss dieser. Die Grenzen ziehe ich als Mitarbeitende/r und kann dies nicht an die Teilnehmenden delegieren.
- B. **Schutzauftrag:** Ich respektiere die seelische, körperliche und sexuelle Integrität der Teilnehmenden. Ich bringe ihnen Respekt entgegen und vermeide jede Handlung, die sie verletzt.
- C. **Körperkontakt in der Beziehungsgestaltung:** Gemäss meiner Aufgabe behalte ich den Schutz und das Wohl der Teilnehmenden im Auge. Der Körperkontakt soll meiner Rolle und meiner Aufgabe am **PraiseCamp** entsprechen.
- D. **Transparenz und Feedback:** Ich wahre Transparenz in Risikosituationen und suche aktiv den Austausch mit anderen Mitarbeitenden. Beobachte ich irritierende Handlungen Anderer in Bezug auf Nähe und Distanz spreche ich diese aktiv an. Ich pflege eine Haltung der Kritikfähigkeit und gebe selbst konstruktives Feedback.

Dabei bin ich wohlwollend und vertrauensvoll, bleibe aber gleichzeitig anspruchsvoll in Bezug auf unseren Verhaltenskodex.

- E. **Meldepflicht:** Ich verpflichte mich, bei Verdacht auf sexuelle Ausbeutung sofort Meldung bei der internen Meldestelle (Name, Mailadresse, Handynummer der Meldestelle) zu machen. Das Konfrontieren der verdächtigten Person(en) ist nicht meine Aufgabe und ich unterlasse es in jedem Fall.
- F. **Selbstreflexion:** Ich nehme mir Zeit, mir meiner Rolle und meiner Aufgabe bewusst zu werden. Bei Unsicherheiten bezüglich Risikosituationen habe ich das Recht, diese in meinem Team zur Sprache zu bringen. Unklarheiten müssen besprochen und bearbeitet werden. Dies dient der Qualitätssicherung in meinem Bereich.

Aus diesen Grundhaltungen werden konkreten **Verhaltensstandards** abgeleitet. Diese sind im Dokument «Verhaltenskodex zur Prävention sexueller Ausbeutung» festgehalten. Die Grundhaltungen und Verhaltensstandards dienen der aktiven Gestaltung von Risikosituationen und somit der Prävention sexueller Ausbeutung.

1.4 KRISE BEI VERDACHT AUF SEXUELLE AUSBEUTUNG

Eine Krise tritt bei einem Verdacht auf eine Straftat ein. In diesem Fall wird nicht mehr über den angemessenen Umgang verhandelt, sondern nach dem vorliegenden **Krisenkonzept** interveniert. Bei einer Krise befinden wir uns im strafrechtlich relevanten, also im roten Bereich (Siehe Abbildung 1 unten). Er tritt dann ein, wenn ein vager bis begründeter Verdacht auf Straftaten besteht. In der Realität kann der graue und rote Bereich nicht immer trennscharf unterschieden werden. Die Einschätzung der Situation obliegt der internen Meldestelle. Zur Beratung im Grau-Rot-Bereich kann die Fachstelle Limita zur Prävention sexueller Ausbeutung beigezogen werden.

Das **PraiseCamp-Instrument** zum Krisenmanagement bei Verdacht auf sexuelle Ausbeutung ist das untenstehende Krisenkonzept.



Abbildung 1: Unterschiedliche Verantwortlichkeiten und Pflichten
(Quelle: Fachstelle Limita zur Prävention sexueller Ausbeutung)

2. KRISENKONZEPT

2.1 WARUM ES EIN KRISENKONZEPT BRAUCHT

Eine Intervention bei Verdacht auf eine sexuelle Ausbeutung ist eine emotionale Ausnahmesituation. Der Drang nach Klärung führt zu Überschätzung und häufig zu falschen Reaktionen, welche grossen Schaden anrichten. Zudem stehen die Leiterinnen und Leiter meist in unlösbaren Loyalitätskonflikten. Das Krisenkonzept gibt einen genau definierten Ablauf vor und sichert so ein sauberes Verfahren.

2.2 ZIEL DES KRISENKONZEPTS

Das Krisenkonzept will die Handlungsfähigkeit in einer Krise erhalten und das Verfahren klären. Es geht um «Klarheit» im Sinne von Vorgehen, nicht um das Aufklären der Wahrheit. Es ist nicht die Rolle der im **PraiseCamp** involvierten Personen, die Wahrheit einer Meldung festzustellen.

Ein definiertes Vorgehen schützt zudem die Beteiligten, da für alle Betroffenen dasselbe Vorgehen gilt. Das Krisenkonzept garantiert Transparenz und die Nachvollziehbarkeit.

2.3 MELDEKULTUR

Eine beschwerdefreundliche Kultur pflegen

Es ist im **PraiseCamp** in Ordnung, eine Beschwerde zu melden. Wir wollen eine beschwerdefreundliche Kultur pflegen.

Interne Meldepflicht

Im **PraiseCamp** gilt bezüglich sexuellen Übergriffen Null-Toleranz. Mitarbeitende werden darüber informiert, dass sie Verdachtsfälle melden **müssen**. Auf keinen Fall sollen sie die verdächtige Person konfrontieren. Die Meldung an die interne Meldestelle geht vor – auch wenn befürchtet wird, dass einer oder einem Mitarbeitenden Unrecht getan wird.

Folgende Hinweise gelten als vager oder begründeter Verdacht und müssen gemeldet werden.

- Andeutung von Straftaten; z.B. von einem Teilnehmenden, welcher etwas beobachtet hat
- Signale zu Straftaten; z.B. von einer betroffenen Person
- Aussagen zu Straftaten; z.B. von einer Kleingruppenleiterin oder einer Jugendlichen/ einem Jugendlichen (Selbstanzeige)
- Zeugnis von Straftaten; z.B. eine Beobachtung einer Teilnehmerin

Die Teilnehmenden und auch die Leitenden des **PraiseCamp** sind z.T. Erwachsene und zum Teil noch unter dem Schutzalter 16. Grundsätzlich gilt in der Schweiz: Wenn dein Sexualpartner oder deine Sexualpartnerin unter 16 ist, darfst du nicht mehr als drei Jahre älter sein. Im **PraiseCamp** könnte es auch zu **Übergriffen unter Jugendlichen** kommen. Mit solchen Übergriffen gilt ein **differenzierterer und umso achtsamerer Umgang** (z.B. Sprechen wir von tätlichen Jugendlichen und nicht direkt von Täter*innen.), da sie zum Teil auch innerhalb eines sexuellen Experimentierens stattfinden und nicht unbedingt Ausdruck einer strategischen und manipulativen Vorgehensweise sind. Gleichzeitig sind auch unter Jugendlichen Abhängigkeiten mitzudenken, beispielsweise zwischen einem Jungleiter und einem Teilnehmer, die beiden noch jugendlich sind.

Pflichten für Mitarbeitende bei vagem und begründetem Verdacht:

Die hier aufgeführten Pflichten werden Mitarbeitenden bei einer Meldung von der Meldestelle kommuniziert.

- Offenes Ohr für Meldende
- Bezugsperson für Meldende sein
- Sorgfältige Dokumentation (Notizen machen. Dabei auf Trennung von Dokumentation und eigener Interpretation achten)
- Meldung an interne Meldestelle (Vgl. 2.3)

praiseCAMP18

PraiseCamp
Hohfuhrenweg 4
3250 Lyss
www.praisecamp.ch
info@praisecamp.ch

- Die Fallführung obliegt dem Krisenstab
- Unterstützung und Coaching für sich selbst einfordern

Wie wird gemeldet?

Alle Teilnehmenden und Mitarbeitenden haben Zugang zur Meldestelle. Der Zugang zur Meldestelle ist niederschwellig und divers:

- E-Mail: **Mailadresse angeben**
- Telefon: Allgemeine Kontaktnummer: **Telefonnummer angeben**. Diese leitet weiter an **Handynummer angeben** (**Kontaktperson angeben**). Wenn nicht erreichbar: Zeitnaher Rückruf.
- Infodesk-> vermittelt Kontakt von «**Name der Kontaktperson**». Möglichkeit zu einem persönlichen Gespräch
- Kontaktangaben (Mail und Telefon) sind in **PraiseCamp App** und Verhaltenskodex ersichtlich

2.4 INTERNE MELDESTELLE

Die Meldestelle setzt sich aus der Verantwortlichen und den Mitarbeitenden der Meldestelle sowie dem entsprechenden Bereichsleiter zusammen (**Name des Bereichsleiters angeben**).

Verantwortliche der Anlaufstelle ist **Name angeben**.

Mitarbeitende: **Mitarbeitende mit Vor- und Nachname angeben**

Aufgaben und Kompetenzen der Meldestelle

- Jede Meldung wird ernst genommen und zeitnah bearbeitet.
- Die Meldestelle bespricht eingehende Meldungen (anonymisiert)
- Die Meldestelle klärt mit der externen Fachstelle Castagna ab, wie der Handlungsbedarf aussieht (Graubereich oder roter Bereich?) und ob der Krisenstab einberufen werden soll.
- Dokumentation der Meldungen.
- Die Meldestelle plant während des Camps ein tägliches Meeting, um eventuelle Vorkommnisse zu besprechen.
- Die Meldestelle übernimmt von Amtes wegen Parteilichkeit zugunsten der beschwerdenden Person.
- Die Meldestelle kann die meldende Person treffen. Dazu stehen der Meldestelle geeignete Räumlichkeiten zur Verfügung: **Raum angeben**

Umgang der Meldestelle mit **Ereignissen**, die **vor dem Camp** passiert sind:

- Zuhören. Bezugsperson sein. Triage an Beratungsstelle. Die betroffene Person dazu motivieren, den Fall bei der Meldestelle dieser Institution zu melden.
- ACHTUNG: Falls eine Meldung ein Ereignis in einer Institution betrifft, mit der das **PraiseCamp** oder Personen der Meldestelle verknüpft sind, besteht ein Interessenkonflikt. In diesem Fall ist die Meldestelle zur Transparenz und Abgabe an neutrale Person/Institution verpflichtet.

2.5 FALLFÜHRUNG

Entscheidet die Meldestelle, den Krisenstab einzuschalten, wird die Fallführung dem Krisenstab übergeben und das hier definierte Vorgehen eingeleitet.

Krisenstab

Zusammensetzung: «So wenig wie möglich, so viel wie nötig»

- Person 1 (Leiter/in PraiseCamp) **Telefonnummer**
- Person 2 (Bereichsleiter/in Kommunikation) **Telefonnummer**
- Person 3 (Leitung des Krisenstabs) **Telefonnummer**
- Person 4 (Leiter/in Security) **Telefonnummer**
- Person 5 (Mitarbeiter/in Task Force) **Telefonnummer**



praiseCAMP18

PraiseCamp
Hohfuhrenweg 4
3250 Lyss
www.praisecamp.ch
info@praisecamp.ch

Die Meldestelle kann durch den Krisenstab beigezogen werden.
Der Krisenstab muss zwingend eine externe Beratungsstelle beiziehen (unten erwähnt).

Auftrag des Krisenstab:

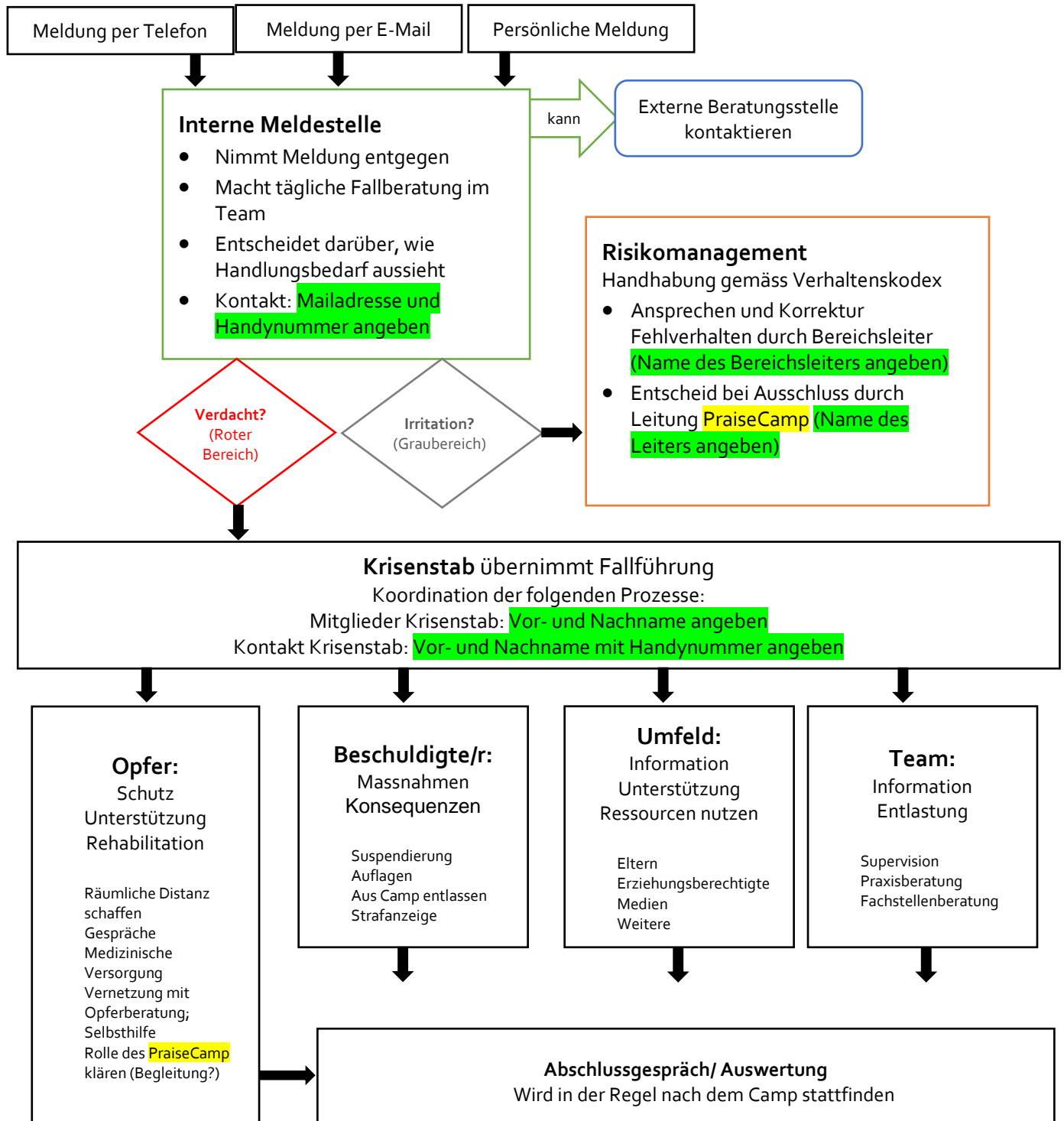
Übernehmen der Fallführung, Kommunikation, Abklären der strafrechtlichen Relevanz und Einleiten der nötigen Prozesse.



praiseCAMP18

PraiseCamp
 Hohfuhrenweg 4
 3250 Lyss
 www.praisecamp.ch
 info@praisecamp.ch

Melde und Interventionsschema



praiseCAMP¹⁸

PraiseCamp
Hohfuhrenweg 4
3250 Lyss
www.praisecamp.ch
info@praisecamp.ch

2.6 EXTERNE BERATUNG/ VERNETZUNG

Das **PraiseCamp** ist mit folgenden Fachstellen lose verknüpft. Sie sind für telefonische Beratung beizuziehen. Die Verfügbarkeit wurde vorgängig geklärt.

Beratungsstelle CASTAGNA

Universitätstrasse 86
8006 Zürich
044 360 90 40
044 360 90 49
mail@castagna-zh.ch

Öffnungszeiten:

Mo/Mi 14-18 Uhr
Di/Do 9-18 Uhr
Fr 9-14 Uhr

Projuventute

Als Alternative kommt das Beratungs- und Notfalltelefon der Jugendleiterberatung der Projuventute in Frage.

058 618 80 80
jugendleiter@projuventute.ch

Weitere Stellen:

Bei weiteren Fragen kann die Kinderschutzgruppe der Polizei/ des Spitals anonym angefragt werden.

