



# **Richtlinien zum Thema sexualisierte Gewalt Prävention und Vorgehen in Einrichtungen der Behindertenhilfe**

(Ausgabe 05.2019)

## **1. Einleitung**

---

Die Begleitung von Menschen mit Beeinträchtigung in Einrichtungen der Behindertenhilfe geschieht im Spannungsfeld zwischen Nähe und Distanz, Freiheit und Abhängigkeit, Selbstbestimmung und Fremdbestimmung. Das Personal hat die anspruchsvolle Aufgabe, die begleiteten Personen bei der täglichen Pflege zu unterstützen, ohne dabei ihre körperliche Würde und Integrität zu verletzen. Dies ist immer wieder eine Gratwanderung, welche offen thematisiert und reflektiert bearbeitet werden muss. Eine Orientierung kann dabei das Merkblatt zum Thema sexuelle Selbstbestimmung und Sexualberatung im betreuten Wohnen bieten.

Sexualisierte Gewalt muss mit allen zur Verfügung stehenden Mitteln verhindert werden. Dabei ist die Prävention als zentraler Faktor für die Verhinderung von Übergriffen anzusehen; ihr muss grösste Aufmerksamkeit geschenkt werden. Daher ist es wichtig, neben dem Personal auch die Bewohnenden und Mitarbeitenden der Einrichtungen der Behindertenhilfe sowie die Trägerschaften und die Aufsichtsbehörde in den Prozess der Prävention miteinzubeziehen.

An oberster Stelle steht der Schutz der begleiteten Menschen vor (sexualisierter) Gewalt. Ein besonnenes Vorgehen und eine sorgfältige Abklärung des Sachverhalts bei einem Verdacht sind von entscheidender Wichtigkeit und helfen, eine Sekundärtraumatisierung zu vermeiden. Es ist deshalb sinnvoll, dass sich die Einrichtungen der Behindertenhilfe frühzeitig Gedanken zum Thema sexualisierte Gewalt machen, klare Strukturen schaffen und ein einrichtungsspezifisches Präventions- und Interventionskonzept erarbeiten. Das verschafft Sicherheit und stärkt die Position der begleiteten Personen.

## 2. Begriffserklärung

---

### **Einrichtungen der Behindertenhilfe:**

Sind jene, welche vom Kanton Basel-Stadt anerkannt sind (gemäss § 27 Gesetz über die Behindertenhilfe BHG).

### **Bewohnende, Mitarbeitende und begleitete Personen, Personen mit Beeinträchtigung:**

Sind Nutzende der Angebote oder Einrichtungen der Behindertenhilfe.

### **Personal:**

Sind Mitarbeitende ohne Rente in Einrichtungen der Behindertenhilfe.

### **Sexualisierte Gewalt:**

Ist der übergeordnete Begriff und betont die Verletzung der Integrität des Opfers.

Es werden vier Ebenen der sexualisierten Gewalt in Einrichtungen unterschieden<sup>1</sup>:

1. sexualisierte Gewalt von Fachleuten oder Freiwilligen (Personal) gegenüber den begleiteten Personen
2. sexualisierte Gewalt zwischen begleiteten Personen
3. sexuelle Belästigung zwischen dem Personal
4. sexuelle Belästigung des Personals durch begleitete Personen

Die vorliegenden Ausführungen konzentrieren sich auf die ersten beiden Fälle<sup>2</sup>.

### **Sexuelle Ausbeutung:**

Umfasst sexuelle Handlungen von Erwachsenen mit Kindern unter 16 Jahren oder anderen Schutzbefohlenen, darunter fallen auch weniger massive Formen der sexuellen Ausbeutung wie: Sexuelle Grenzverletzungen und sexuelle Übergriffe.

### **Sexuelle Ausbeutung und sexueller Missbrauch:**

Werden in diesen Richtlinien synonym verwendet.

---

<sup>1</sup> Vgl. Corina Elmer und Katrin Maurer (Hrsg.) (2011): Achtsam im Umgang – konsequent im Handeln, Institutionelle Prävention sexueller Ausbeutung, Zürich: Limita, 17.

<sup>2</sup> Für die Punkte 3 und 4 kommen die diversen gesetzlichen Bestimmungen zum Schutz von Arbeitnehmenden vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz zur Anwendung. Nähere Informationen dazu finden Sie unter [www.sexuellebelastigung.ch](http://www.sexuellebelastigung.ch). Dort finden Sie auch Kontaktdaten entsprechender Auskunft- und Beratungsstellen.

### 3. Institutionelle Prävention von sexualisierter Gewalt

---

Die professionelle Beziehungsgestaltung im Heimaltag ist für dieses Thema von grosser Bedeutung. **Präventionsarbeit in den Einrichtungen der Behindertenhilfe** darf keine einmalige Angelegenheit sein, sondern muss ein stetiger Prozess sein. Neben der Sensibilisierung der begleiteten Personen und des Personals ist es wichtig, dass jede Einrichtung ein eigenes Konzept erarbeitet für die Prävention von und das Vorgehen bei (sexualisierter) Gewalt. Darin werden die Zuständigkeiten und Kommunikationswege geklärt, Ansprechpersonen ernannt, das Vorgehen bei vermuteten Übergriffen festgelegt sowie der Umgang mit Beschuldigungen gegen das Personal oder die begleitete Person geregelt. Das Konzept legt Abläufe für einen Verdachtsfall fest und ermöglicht professionelles Handeln der Verantwortlichen.

**Institutionelle Strukturen und die Reaktionen der Umgebung** haben einen Einfluss auf das Verhalten von potenziellen Täter/innen. In Einrichtungen, in welchen sexualisierte Gewalt thematisiert und bei Anzeichen auf Übergriffe und Grenzüberschreitungen hingeschaut und gehandelt wird, ist es Täter/innen erschwert, Übergriffe zu begehen. Betroffenen fällt es leichter, Hilfe zu holen, wenn jegliche Hinweise auf sexualisierte Gewalt ernst genommen und geprüft werden. Personen im Umfeld können einfacher auf Verdacht reagieren, wenn ein Betriebsklima herrscht, in dem die professionelle Beziehungsgestaltung reflektiert wird und ungute Gefühle angesprochen werden können. Ein Verhaltenskodex, in welchem die ethischen Richtlinien und fachlichen Standards der Einrichtung festgehalten sind und welcher vom Personal unterzeichnet wird, erleichtert frühzeitige Interventionen seitens der Führungsverantwortlichen.<sup>3</sup>

**Sinnvolle und effektive Präventionsarbeit** ist ohne klare Teilhabe und Selbstbestimmung der Betroffenen unglaublich und letztlich nicht möglich, weil jegliche Fremdbestimmung und Bevormundung in direktem Widerspruch zur präventiven Grundhaltung stehen. Abhängigkeiten sollen verringert und Ich-Kompetenzen gestärkt werden. Ein positives Körperbewusstsein sowie das Vertrauen in die eigene Gefühlswahrnehmung sollen gefördert und das Selbstbestimmungsrecht über den eigenen Körper vermittelt werden. Dazu gehört auch der Zugang zu Informationen über den Körper, über Sexualität, sexualisierte Gewalt und Hilfsangebote sowie das Training von Handlungsstrategien zur Abwehr sexueller Übergriffe.<sup>4</sup>

---

<sup>3</sup> Vgl. Wenger, Susanne (2011): «Was in ein Konzept zur institutionellen Prävention sexueller Ausbeutung gehört. Die Wahrscheinlichkeit, erwischt zu werden, schreckt Täter ab», in: Fachzeitschrift Curaviva, Nr 3, S.36 ff.

<sup>4</sup> Vgl. Maurer, Katrin (2002): Institutionelle Prävention sexueller Ausbeutung. Ein Leitfaden für Einrichtungen im Kinder- und Jugendbereich, Zürich: Limita, 17.

## 4. Präventionsarbeit

---

Die Präventionsarbeit hat zum Ziel, die begleiteten Personen mit Beeinträchtigung, das Personal, die Angehörigen und weitere involvierte Personen der Einrichtung für das Thema sexualisierte Gewalt zu sensibilisieren, Übergriffe frühzeitig zu erkennen und zu stoppen sowie das Ausmass neu auftretender Fälle zu reduzieren.

### Voraussetzungen mit positiver Wirkung auf die Prävention

Die Einrichtung und ihre Mitglieder betrachten Menschen mit Beeinträchtigung als gleichwertige Menschen, achten ihre Würde und fördern und unterstützen ihre Autonomie.

Die Einrichtung fördert die Auseinandersetzung des Personals mit:

1. dem eigenen Menschenbild
2. dem Bild von Beeinträchtigung
3. der eigenen Motivation und dem eigenen Rollenverständnis
4. dem Bewusstsein der professionellen Machtposition
5. den eigenen Werten und Normen zur menschlichen Sexualität
6. den eigenen Grenzen
7. dem eigenen Frauen- und Männerbild
8. Die Einrichtung stellt sicher, dass das Personal über Fakten, Folgen, Erkennungsmerkmale und Dynamiken von sexualisierter Gewalt sowie über Täterstrategien hinreichend informiert ist.
9. Die Einrichtung organisiert regelmässig verbindliche Weiterbildungen zu diesem Thema für das Personal aller Hierarchiestufen.
10. Die Einrichtung enttabuisiert Themen wie Sexualität und sexualisierte Gewalt und pflegt den Austausch darüber.
11. Die Einrichtung sorgt dafür, dass begleitete Personen (und Angehörige) über das Thema sexualisierte Gewalt, über institutionelle Regeln, Ansprechpersonen und über ihre Rechte informiert sind.
12. Die Einrichtung fordert vom Personal die Bereitschaft, das eigene professionelle Handeln jederzeit vor sich selber, dem Team und der Leitung darzulegen und fachlich zu begründen.

## 5. Konzept

---

Ein wichtiges Element der Präventionsarbeit ist die Erarbeitung eines einrichtungsspezifischen Präventions- und Interventionskonzepts, in welchem die obenstehenden Fragen neben weiteren Aspekten thematisiert werden.

### Wichtige Punkte des Konzepts:

- Definition und Formen von sexualisierter Gewalt innerhalb der Einrichtung
- Beschreibung der Zielsetzungen, Methoden und Massnahmen der Präventionsarbeit (institutionell und mit den begleiteten Personen)
- Klärung von Zuständigkeiten auf verschiedenen Ebenen (Einrichtung, Trägerschaft, Kanton)
- Bestimmung von Ansprechpersonen innerhalb und ausserhalb der Einrichtung
- Ethische Richtlinien (Verhaltenskodex), Grundsätze einer grenzachtenden Betriebskultur
- Fachliche Standards für heikle Situationen
- Aspekte, welche bei der Personaleinstellung beachtet werden müssen (vgl. unten)
- Handlungsabläufe und Zuständigkeiten (Interventionsleitfaden) bei vermuteter sexualisierter Gewalt
- Dokumentation von Vorfällen und Hinweisen (unter anderem: In welcher Form werden die ersten Verdachtsmomente dokumentiert, um sie für den weiteren Prozess an die verantwortliche Person der Leitung und der Trägerschaft weiterzuleiten, und wer hat Zugang zu dieser Dokumentation?)
- Aufarbeitung und Nachbereitung eines Vorfalls in der Einrichtung
- Wichtige Adressen von Fachstellen

## 6. Aspekte der Personalanstellung

---

Im Zusammenhang mit der Prävention von sexualisierter Gewalt gilt es, diverse Aspekte bei der Personalanstellung zu beachten. Diese sind sowohl beim Betreuungspersonal wie auch bei allen übrigen Angestellten, welche in Kontakt mit den begleiteten Personen treten, zu berücksichtigen.

Die Institutionen sind dazu verpflichtet, bei allen Anstellungen, auch für befristete Arbeitsverhältnisse, **Auszüge aus dem Strafregister** einzufordern und zu prüfen. Diese umfassen seit 2015 aufgrund veränderter gesetzlicher Bestimmungen<sup>5</sup> neben den **Privatauszug** (bisheriger Strafregisterauszug) auch den **Sonderprivatauszug**. Der Sonderprivatauszug enthält ausschliesslich Angaben über gerichtliche Urteile, welche ein Berufs-, Tätigkeits- oder Kontakt- und Rayonverbot zum Schutz von Minderjährigen oder anderen besonders schutzbedürftigen Personen beinhalten. Diese werden bis zum Ablauf der Dauer des Verbots im Sonderprivatauszug aufgeführt. Im Gegensatz zum Privatauszug darf der Sonderprivatauszug nur für spezielle Zwecke bestellt werden, namentlich für berufliche oder organisierte ausserberufliche Tätigkeiten, welche einen regelmässigen Kontakt mit Minderjährigen oder anderen besonders schutzbedürftigen Personen beinhalten. Aus diesem Grund muss der Bestellung des Sonderprivatauszugs eine schriftliche Bestätigung des Arbeitgebers oder der Organisation über dieses Formular beigelegt werden.

---

<sup>5</sup> Tätigkeitsverbot und das Kontakt- und Rayonverbot; Verordnung über das Strafregister (VOSTRA-Verordnung)

Die Behindertenhilfe empfiehlt, die beiden Auszüge erst dann einzufordern, wenn bereits eine gegenseitige, aber vorbehaltliche mündliche oder schriftliche Zusage für das Anstellungsverhältnis vorliegt. Der Arbeitsvertrag darf erst unterschrieben werden, wenn sowohl der Privatauszug wie auch der Sonderprivatauszug von der Institution geprüft worden ist und nichts gegen eine Anstellung spricht. Der Verband CURAVIVA empfiehlt zudem, die Strafregisterauszüge auch bei den bestehenden Mitarbeitenden regelmässig neu einzufordern<sup>6</sup>. Bei der Anstellung von Personen, welche ihren Wohnsitz nicht in der Schweiz haben oder weniger als zehn Jahre in der Schweiz leben, sind zusätzlich zum Schweizer Strafregisterauszug die **ausländischen Strafregisterauszüge** einzuholen. Bei Personen mit Wohnsitz in Deutschland soll ein „erweitertes Führungszeugnis“ eingefordert werden. Dessen Inhalte sind vergleichbar mit den Angaben im Sonderprivatauszug.

Da **laufende Verfahren** in keinem der Auszüge erfasst werden, muss während des Bewerbungsgesprächs explizit danach gefragt werden. Dazu eignet sich auch ein von der bewerbenden Person zu unterzeichnender Fragebogen.

Eine weitere präventive Massnahme bei der Personalanstellung stellt das **Einholen von Referenzauskünften** dar. Referenzen dürfen jedoch nur mit Einwilligung der bewerbenden Person und nur bei den angegebenen Personen eingeholt werden. Obwohl die Aussagekraft der Auskünfte eingeschränkt ist, können sie jedoch Hinweise auf fehlbare Verhaltensweisen liefern. Gravierende Vorfälle mit einem Schadenspotenzial für den künftigen Arbeitgeber müssen, wenn auch nicht detailliert und gemäss dem Grundsatz des Wohlwollens, erwähnt werden.

Während eines Bewerbungsgesprächs sollte das Thema sexualisierte Gewalt direkt und offen angesprochen sowie nach Einstellungen, Vorkenntnissen und Erfahrungen der bewerbenden Person gefragt werden. Zudem soll ein **Verhaltenskodex** als Bestandteil des Arbeitsvertrags unterzeichnet werden, in welchem sich die Person zur Einhaltung der ethischen Grundsätze und der Regelungen in heiklen Situationen (fachliche Standards) der Institution verpflichtet. Dazu gehört auch eine Selbstverpflichtung, der Institution zu melden, wenn ein neues Strafverfahren gegen die eigene Person eröffnet wird.

---

<sup>6</sup> Vgl. Curaviva (2015). Privatauszug – Sonderprivatauszug. Merkblatt. [http://www.curaviva.ch/files/3QO5ATG/merkblatt\\_von\\_curaviva\\_schweiz\\_zum\\_privatauszug\\_und\\_sonderprivatauszug.pdf](http://www.curaviva.ch/files/3QO5ATG/merkblatt_von_curaviva_schweiz_zum_privatauszug_und_sonderprivatauszug.pdf) (Stand 2016)

## 7. Vorgehen bei Verdacht auf sexualisierte Gewalt<sup>7</sup>

---

Nur in Ausnahmefällen liegen gesicherte Tatsachen vor, dass sexualisierte Gewalt stattgefunden hat. In der Regel handelt es sich um Vermutungen oder Verdachtsmomente, welche unterschiedlich ausgeprägt sein können<sup>8</sup>. Im Interesse eines optimalen Opferschutzes ist jeder Verdacht ernst zu nehmen und abzuklären. Es ist hilfreich, in solchen Momenten auf ein einrichtungsspezifisches Interventionskonzept zurückgreifen zu können, in welchem Abläufe, Zuständigkeiten und Kommunikationswege geregelt sind.

**Bei einem Verdacht auf sexualisierte Gewalt** ist die kantonale Aufsicht so rasch wie möglich zu informieren. Der Beizug einer externen Fachstelle wird dringend empfohlen. Die kantonale Aufsicht und die spezialisierte Fachstelle unterstützen die Einrichtung bei der Beurteilung des Verdachts, bei arbeits-, personal- und strafrechtlichen Fragen und den zu ergreifenden Massnahmen. Dazu gehören:

- eine allfällige Befragung des potenziellen Opfers durch eine externe Fachperson. Da Strafverfolgungsbehörden in der Regel nicht dafür ausgebildet sind, solche Befragungen mit Menschen mit einer kognitiven Beeinträchtigung durchzuführen, empfiehlt es sich, den Auftrag einer externen Fachstelle zu übergeben.
- Zeitpunkt und Verlauf einer allfälligen Konfrontation der beschuldigten Person
- das weitere Vorgehen bezüglich Strafanzeige, Freistellung<sup>9</sup>, Timeout-Platzierung<sup>10</sup>
- die Art und den Zeitpunkt der Information von Mitbewohnenden, Mitarbeitenden, des Personals, der Angehörigen und gegebenenfalls der weiteren Öffentlichkeit.

Im Falle einer Strafanzeige müssen alle weiteren Schritte, insbesondere die Konfrontation der verdächtigen Person, mit der Strafverfolgungsbehörde koordiniert werden.

**Erhärtet sich der Verdacht eines Übergriffs**, müssen Massnahmen für das mutmassliche Opfer, die mutmassliche Täterschaft und das Umfeld ergriffen werden. Dabei haben die Verantwortlichen sowohl eine Fürsorgepflicht gegenüber den begleiteten Personen als auch eine Sorgfaltspflicht gegenüber dem Personal:

- Sofortmassnahmen zum Schutz des Opfers sind umzusetzen und eine umgehende Trennung von Opfer und tatverdächtiger Person zu überprüfen, ohne dass diese dadurch gewarnt wird.
- Gibt es nachweisbare Verletzungen des Opfers oder Spermaspuren, so macht es Sinn, die Spuren zu sichern (z.B. Bettwäsche und Kleidungsstücke in Papiertüte einpacken). Dafür muss das Opfer innerhalb von 72 Stunden eine medizinische Einrichtung aufsuchen<sup>11</sup>. Eine Überweisung an eine entsprechende medizinische Einrichtung ist innerhalb von 72 Stunden zu veranlassen.
- Eine externe Fachperson ist beizuziehen, denn die Begleitung eines solchen Prozesses setzt neben sehr differenzierten Kenntnissen der Strategien von Täter/innen auch fundierte traumatherapeutische Kompetenzen voraus.<sup>12</sup>
- Eine zu frühe Konfrontation der verdächtigen Person ist unbedingt zu vermeiden und bei Einreichung einer Strafanzeige mit den Behörden abzustimmen. Bei einvernehmlichen und/oder disziplinarischen Massnahmen ist das Konfrontationsgespräch mit der Aufsichtsbehörde und/oder externen Fachstelle vorzubereiten. Eine Gegenüberstellung mit dem Opfer ist zu vermeiden.

---

<sup>7</sup> Vgl. Elmer, Corina und Maurer, Katrin (Hrsg.) (2011): «Achtsam im Umgang – konsequent im Handeln, Institutionelle Prävention sexueller Ausbeutung», Zürich: Limita

- Die Beweissicherung nach einer Strafanzeige kann das Opfer zusätzlich traumatisieren. Es entlastet das Opfer, wenn erst dann Strafanzeige eingereicht wird, wenn die Beweisführung ausreichend gesichert ist (gute Dokumentation von Beobachtungen, Aussagen und Hinweisen) und das Ziel der Intervention sowie der Schutz der Betroffenen geklärt sind.
- Wird von einer Strafanzeige abgesehen, sind arbeitsrechtliche, personalrechtliche, und/oder disziplinarische Schritte zu prüfen und umzusetzen.<sup>13</sup>
- Die Leitung spricht klare und konkrete Dienstanweisungen gegenüber der tatverdächtigen Person aus und hält diese schriftlich fest (z.B. Arbeit nur noch im Doppeldienst, keine Nachtwachen mehr, keine privaten Treffen).
- Handelt es sich um sexualisierte Gewalt unter begleiteten Personen, ist für die verdächtige Person eine Massnahme wie z.B. ein Kontaktverbot oder eine Timeout-Platzierung in einer anderen Einrichtung zu prüfen. Zudem muss überprüft werden, wie das Risiko für Rückfälle vermindert werden kann.

## 8. Schutz des mutmasslichen Opfers

---

Im Vordergrund sämtlicher Massnahmen steht immer der **Schutz des mutmasslichen Opfers**. Damit ist einerseits der Schutz vor weiteren Übergriffe gemeint, andererseits der Schutz vor weiteren Folgen der Gewalterfahrung (z.B. Ausgrenzung in der Gruppe oder Parteinahme des Umfeldes für die tatverdächtige Person und damit verbunden Übertragung der Verantwortung für die Übergriffe an das Opfer).

**Das Offenlegen von erlebten Übergriffen** ist für die Opfer schwierig und mit Ängsten verbunden. Nach einer Aufdeckung kommen erhebliche Belastungen auf das Opfer zu. Um es schützend und unterstützend zu begleiten, gilt bei Fällen von sexualisierter Gewalt das Prinzip der Parteilichkeit. Das bedeutet, dass jede involvierte Partei (Opfer, beschuldigte Person, Leitung) eine eigene Ansprechperson hat und eine Unterstützung des Opfers durch eine separate Bezugsperson organisiert werden muss. Zudem sollte nichts entschieden werden, ohne die Betroffenen zu informieren und im Verfahren zu begleiten.

**Die Anonymität der betroffenen Person** sollte so gut wie möglich gewahrt werden, um das Opfer vor weiteren sozialen und persönlichen Folgen der Ausbeutung zu schützen. In aller Regel ist es nicht notwendig und nicht sinnvoll, den Namen der Betroffenen weiterzugeben.

---

<sup>8</sup> Limita unterscheidet dabei zwischen den folgenden Verdachtsmomenten: Irritationen, vage Vermutung, vager Verdacht, begründeter Verdacht. Je nach Einteilung können verschiedene Massnahmen angezeigt sein. Vgl. Iten, Karin (2016). Vermutung oder Verdacht? Handlungsmöglichkeiten und Handlungspflichten im Risiko- und Krisenmanagement. Zürich: Limita

<sup>9</sup> Bei Übergriffen von Personal gegenüber Bewohnenden oder Mitarbeitenden.

<sup>10</sup> Bei Übergriffen von Bewohnenden oder Mitarbeitenden gegenüber Mitbewohnenden oder Mitarbeitenden.

<sup>11</sup> Vgl. Kanton Luzern, Dienststelle Soziales und Gesellschaft, Soziale Einrichtungen (DISG): «Wegleitung für die Prävention und das Vorgehen bei sexueller Ausbeutung von Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen in Einrichtungen», S. 14  
[http://www.disg.lu.ch/se\\_wegleitung\\_definitiv-2.pdf](http://www.disg.lu.ch/se_wegleitung_definitiv-2.pdf) (Stand April 2013)

<sup>12</sup> Vgl. Enders, Ursula (2004): Traumatisierte Institutionen. Wenn eine Einrichtung zum Tatort sexueller Ausbeutung durch einen Mitarbeiter/eine Mitarbeiterin wurde, [http://www.zartbitter.de/0/Eltern\\_und\\_Fachleute/6030\\_traumatisierte\\_institutionen.pdf](http://www.zartbitter.de/0/Eltern_und_Fachleute/6030_traumatisierte_institutionen.pdf) (Stand April 2013)

<sup>13</sup> Vgl. Grünberg, Carola (2011): «Gesetzliche Handlungsmöglichkeiten und -pflichten von Organisationen» in: Elmer, Corina und Maurer, Katrin (Hrsg.) (2011): Achtsam im Umgang – konsequent im Handeln, Institutionelle Prävention sexueller Ausbeutung, Zürich: Limita. 111.



## 9. Massnahmen gegenüber der beschuldigten Person

---

Auch wenn an erster Stelle immer der Opferschutz steht, müssen die **Rechte der beschuldigten Person ebenfalls gewahrt werden**. Auch sie hat Anspruch auf ein faires und korrektes Untersuchungsverfahren. Eine Vorverurteilung muss vermieden werden. Beschuldigte Personen haben Anspruch auf rechtliches Gehör und müssen zu Vorwürfen Stellung nehmen können.

**Bei sexualisierter Gewalt durch Fachpersonen** stehen arbeits-, personal- und/oder strafrechtliche Sanktionen im Vordergrund. Bei Verdacht auf strafbare Handlungen wird empfohlen, ein Strafverfahren einzuleiten. Dadurch wird einerseits die Einrichtung von der Untersuchung der Vorfälle entlastet, andererseits wird eine unabhängige Abklärung sichergestellt.

Doch auch der Arbeitgeber ist in der Pflicht und muss geeignete Massnahmen gegenüber fehlbaren Personen ergreifen. Bestehen interne Richtlinien (fachliche Standards), sind Verstösse dagegen zu sanktionieren (z.B. schriftliche Verwarnung, Freistellung, Kündigung).

**Bei sexualisierter Gewalt durch begleitete Personen** sind angemessene agogische und disziplinarische Massnahmen zu ergreifen. Zum Schutz des Opfers ist ein Kontaktverbot auszusprechen, eine Timeout-Platzierung in Erwägung zu ziehen und bei Erhärtung des Verdachts eine Kündigung der Platzierung zu prüfen. Bei strafrechtlicher Relevanz muss die Einreichung einer Strafanzeige ebenfalls geprüft werden. In allen Fällen müssen Massnahmen getroffen werden, um eine Wiederholung der Tat zu verhindern.

**Die Konfrontation der beschuldigten Person** ist unumgänglich, sofern ein Übergriff stattgefunden hat oder vermutet wird. Die kantonale Aufsicht empfiehlt dringend, vor einer Konfrontation Rat bei einer spezialisierten Fachstelle einzuholen. Eine Konfrontation wird erst nach Abschluss aller notwendigen Vorbereitungsarbeiten durchgeführt. Solange keine räumliche Trennung von Opfer und tatverdächtiger Person erfolgt ist, darf keine Konfrontation stattfinden. Bei der Konfrontation ist das Opfer nicht anwesend.

## 10. Unterstützung des Umfelds

---

Ein Fall von sexualisierter Gewalt in einer Einrichtung belastet alle Beteiligten sehr. Vermutungen und Verdachtsmomente werfen viele Fragen auf und führen zu Wut, Ohnmacht- und Schuldgefühlen sowie Loyalitätskonflikten. Besonders belastend ist es, wenn ein Verdacht auf ein Teammitglied oder eine begleitete Person aus der eigenen Gruppe fällt. Häufig entsteht aus der Belastung ein Aktionismus, der unbedingt vermieden werden muss. Es ist zu prüfen, ob das Umfeld (Mitbewohnende, Mitarbeitende, Personal, Angehörige) auf angemessene Art informiert werden soll. Dabei muss zwischen dem Informationsbedürfnis der indirekt Betroffenen und dem Persönlichkeitsschutz der Involvierten sorgfältig abgewogen werden.

Die Meinungen zu einem Vorfall gehen in einem Team oft auseinander. Dies kann zu Polarisierungen oder gar zur Spaltung des Teams führen. Um negative Entwicklungen zu vermeiden und eine konstruktive Konfliktbewältigung in Gang zu setzen, wird die Begleitung des Teams durch eine externe Fachperson sehr empfohlen.

## **11. Aufarbeitung eines Vorfalls von sexualisierter Gewalt**

---

Die Aufarbeitung eines Vorfalls und der damit verbundenen Abklärungen ist für das Opfer, für Mitbewohnende, Mitarbeitende, das Personal und für Angehörige wichtig, damit eine Bewältigung stattfinden kann. Die Einrichtung sollte bei Bedarf folgende Hilfs- und Unterstützungsangebote machen:

- Eine Traumaverarbeitung für das Opfer durch eine externe, psychologisch geschulte Fachperson – selbstverständlich nur mit Zustimmung des Opfers
- Information und Aufarbeitung des Vorfalls unter Beizug einer externen Fachperson für Mitbewohnende, Mitarbeitende und das Personal (diese Personen fühlen sich oft «mitschuldig», weil sie vielleicht etwas geahnt oder gewusst haben und es nicht ausdrücken konnten)
- Rehabilitation des/der Angeschuldigten, falls sich der Verdacht als unbegründet erwiesen hat
- Informationsveranstaltung (evtl. mit einer externen Fachperson) für Angehörige und weitere Betroffene

## **12. Schlussgedanken**

---

Wie die vorstehenden Ausführungen zeigen, ist die Auseinandersetzung mit der Thematik der sexualisierten Gewalt ein langer Prozess. Damit die Präventionsarbeit eine nachhaltige Wirkung erreicht und im Verdachtsfall ein professionelles Vorgehen umgesetzt werden kann, ist der Einbezug aller Ebenen zwingend (Einrichtung, Trägerschaft, Aufsichtsbehörde). Es lohnt sich, alle Beteiligten – begleitete Personen mit Beeinträchtigung, Personal und Angehörige – für das Thema zu sensibilisieren und in den Prozess einzubinden.

Trotz aller Vorkehrungen kann es zu Übergriffen in Einrichtungen der Behindertenhilfe kommen. Engagierte Mitarbeitende, insbesondere Führungsverantwortliche, die sich aktiv mit dem Thema sexualisierte Gewalt auseinandersetzen, eine klare und offene Betriebskultur sowie Transparenz und Mitsprache fördern, tragen jedoch wesentlich dazu bei, Übergriffe zu verhindern.

Basel, 20. Mai 2019

Diese Richtlinien, welche mit Unterstützung von Limita – Fachstelle zur Prävention von sexueller Ausbeutung – erstellt wurden, sind seit 1. Januar 2012 in Kraft.

Eine Überarbeitung mit sofortiger Gültigkeit erfolgte am 1. April 2019 sowie am 1. Februar 2016

### 13. Wichtige Adressen

---

Als Anhang zum Dokument hier noch einige wichtige Adressen:

#### **Staatsanwaltschaft Basel-Stadt**

Abteilung Kriminalpolizei  
Binningerstrasse 21  
4051 Basel  
Telefon: 061 267 71 71

Die Kriminalpolizei nimmt die bei der Staatsanwaltschaft eingehenden Anzeigen entgegen, leitet die Strafverfolgung ein und trifft die ersten Massnahmen, insbesondere die Tatbestandsfeststellung, die Sicherung der Beweismittel, die Ermittlung und nötigenfalls die vorläufige Festnahme der Täterschaft. Während den üblichen Bürozeiten.

#### **Kantonspolizei Basel-Stadt**

Zentrale  
Postfach  
4001 Basel  
Telefon 061 267 71 11

Ausserhalb der Öffnungszeiten der Staatsanwaltschaft. Bei Bedarf verbindet die Kantonspolizei intern an die Präventionsstelle und / oder den Sozialdienst der Polizei weiter. Es ist auch möglich, über die Notfallnummern (117 oder 112) mit der Polizei Kontakt aufzunehmen.

#### **Opferhilfe beider Basel**

Steinenring 53  
4051 Basel  
Telefon: 061 205 09 10  
E-Mail: [info@opferhilfe-bb.ch](mailto:info@opferhilfe-bb.ch)  
Homepage: [www.opferhilfe-bb.ch](http://www.opferhilfe-bb.ch)

Die Opferhilfe beider Basel ist Anlaufstelle bei einem Verdacht auf eine Straftat gemäss Opferhilfegesetz und bietet kostenlose Unterstützung, Vernetzung und Beratung sowie finanzielle Hilfen.

#### **Ombudsstelle IG PRIKOP und SUBB**

Frau Christa Braun-Weissen  
Sozialarbeiterin FH, Berufsbeiständin  
Rebgasse 19  
4058 Basel  
Telefon: 076 329 41 32  
E-Mail: [braun@sozialkomplex.ch](mailto:braun@sozialkomplex.ch)

Herr Stefan Baumann lic.phil.  
Fachpsychologe für Psychotherapie FPS  
Tiergartenstrasse 15  
4410 Liestal  
Telefon: 061 921 32 80  
E-Mail: [stefan.baumann@hin.ch](mailto:stefan.baumann@hin.ch)

Die Ombudsstelle steht Benutzenden der Einrichtungen der IG PRIKOP und des SUBB zur Verfügung für Situationen, in denen sich die Betroffenen oder deren Angehörigen nicht verstanden oder nicht fair behandelt fühlen. Die Ombudsstelle prüft Konfliktsituationen neutral und unabhängig. Sie vermittelt zwischen den Konfliktparteien und sucht nach fairen Lösungen.

Die Ombudspersonen sind unabhängig und unterstehen der beruflichen Schweigepflicht. Die Ombudsstelle kann telefonisch, schriftlich, via E-Mail oder per Post erreicht und kontaktiert werden. Die Beratung durch die Ombudsstelle ist kostenlos.

## **Fachstellen und Beratungsstellen**

### **airAmour°**

Bachlettenstrasse 12

4054 Basel

Telefon: 061 205 29 27

E-Mail: [info@airamour.ch](mailto:info@airamour.ch)

Homepage: [www.airamour.ch](http://www.airamour.ch)

airAmour° begleitet und unterstützt Menschen mit einer geistigen Behinderung (auch Lernbehinderung und Autismus) in allen Fragen zu Beziehung, Partnerschaft und Sexualität mit dem Ziel, die Sprach- und Handlungsfähigkeit zu unterstützen. Das Angebot richtet sich an Einzelpersonen und Paare sowie an Gruppen zu themenspezifischen Fragestellungen. AirAmour° begleitet und unterstützt auch Angehörige und Bezugspersonen im Bestreben, Menschen mit einer geistigen Behinderung frei gewählte Beziehungen und Partnerschaften erleben und leben zu lassen. Zum Angebot von airAmour° gehört auch die fallspezifische Beratung von Fachpersonen zu allen Fragen rund um Selbstbestimmung, Beziehung und Sexualität von Menschen mit einer geistigen Behinderung.

**Beratungszentrum sexuelle Grenzverletzungen in professionellen Beziehung Institut für Psychotraumatologie (bsgp)**

Dr. med. Werner Tschan

Postfach 475

4012 Basel

Telefon: 061 331 61 13

E-Mail: [info@bsgp.ch](mailto:info@bsgp.ch)

Homepage: [www.bsgp.ch](http://www.bsgp.ch)

**Das bsgp bietet folgende Dienstleistungen an:**

- Beratung und Behandlung von Erwachsenen nach Grenzverletzungen und traumatischen Erfahrungen
- Gutachten und Expertisen
- Abklärung von Vorwürfen
- Weiterbildung und Organisationsberatung

**Beratungszentrum infocus GmbH**

Grimselstrasse 2

4054 Basel

Telefon: 061 301 71 20

E-Mail: [infocus@beratungszentrum.com](mailto:infocus@beratungszentrum.com)

Homepage: [www.beratungszentrum.com](http://www.beratungszentrum.com)

Die heilpädagogisch ausgebildeten Mitarbeitenden des Beratungszentrums infocus begleiten und beraten seit 1997 vor Ort oder extern Leitungs- und Teammitglieder sowie ganze Teams bei aktuellen Vorfällen und Verdachtsmomenten. Sie leiten schwierige Gespräche, führen Schulungen zu den Themen Beziehung, Liebe, Sexualität, sexuelle Selbstbestimmung, sexuelle Belästigung, Übergriffe für Mitarbeitende und beeinträchtigte Menschen durch und unterstützen die Entwicklung von sexualpädagogischen Konzepten. Sie bieten therapeutische Begleitung an für Opfer, Täter (evtl. mit einer Beeinträchtigung) und alle, die am Thema Liebe und Sexualität interessiert sind. Für die Arbeit mit Menschen mit einer kognitiven Beeinträchtigung hat infocus einen speziellen «sexualpädagogischen Methodenkoffer» entwickelt, der zum Selbstkostenpreis bei infocus bezogen werden kann.

**Limita – Fachstelle zur Prävention sexueller Ausbeutung  
Klosbachstrasse 123**

8032 Zürich

Telefon: 044 450 85 20

E-Mail: [info@limita-zh.ch](mailto:info@limita-zh.ch)

Homepage: [www.limita-zh.ch](http://www.limita-zh.ch)

Limita bietet Begleitung bei der Erarbeitung und Umsetzung von Präventionskonzepten sowie Schulungen von Teams an.

**Stiftung Rheinleben, Beratungsstelle**

Clarastrasse 6

4058 Basel

Telefon 061 686 90 22

E-Mail [beratungsstelle@rheinleben.ch](mailto:beratungsstelle@rheinleben.ch)

Homepage [www.rheinleben.ch](http://www.rheinleben.ch)

Die Beratungsstelle der Stiftung Rheinleben bietet Menschen, welche in Basel-Stadt wohnen und aus psychischen Gründen eine IV- Rente haben oder in psychotherapeutischer Behandlung sind, Beratung zum Thema Beziehung und Sexualität an. Der Jahresbeitrag beträgt 50 Franken.