

Geschönte Zeugnisse soll es bei den Heimen nicht mehr geben

Von Simone Rau. Aktualisiert am 24.02.2011 13 **Kommentare**

Jetzt ziehen die Behindertenheime die Lehren aus dem gravierenden Missbrauchsfall eines Berner Therapeuten. Ab sofort wollen sie auf das Codieren von Arbeitszeugnissen verzichten.



Soll nicht mehr vorkommen: Die Nathalie-Stiftung in Gümligen stellte dem Täter ein gutes Zeugnis aus.
Bild: Keystone

Dossiers

Missbrauchsfall H.S.

- 13-Jährige wurde von zwei Betreuern missbraucht
- Pflicht zum «wohlwollenden» Arbeitszeugnis kann fatal sein
- Die perfide Masche des «Teddybars»

Artikel zum Thema

- «Er ging zu den Buben, wenn sie badeten»
- Missbrauchsfall: «Es ist möglich, dass noch mehr betroffen sind»
- «Auch wir von den Heimen fühlen uns als Opfer von H.S.»
- «Ein Pflanzzwang kann zu lassig sein»

Stichworte

Pädophilie

Korrektur-Hinweis

Melden Sie uns sachliche oder formale Fehler.

senden

Fast drei Jahrzehnte lang hat ein Berner Sozialtherapeut 114 behinderte Kinder in neun Heimen sexuell missbraucht. Mit ein Grund, weshalb seine Taten so lange unentdeckt blieben, waren geschönte Arbeitszeugnisse. Das Haus Christofferus in Renan BE etwa lobte die Arbeit des Therapeuten im Juni 1998 in den höchsten Tönen, obwohl man ihm gekündigt und gar einen Berufswechsel nahegelegt hatte (TA vom 4. 2.). Die Folge: Der Mann fand eine neue Anstellung in Interlaken.

«Das Zeugnis war offensichtlich codiert», sagt der heutige Leiter des Hauses Christofferus, Florian Gantenbein. «Das darf nicht mehr passieren. Ich werde ab sofort auf das Codieren von Zeugnissen verzichten.» Denn wenn der nächste Arbeitgeber die Codierung mit geschönten Formulierungen nicht erkennt, sind Missverständnisse und Fehlanstellungen programmiert.

Dass es Gantenbein ernst ist, beweist das erste Arbeitszeugnis, das er seit Bekanntwerden der Vorfälle kürzlich verfasst hat. Es sei «transparent formuliert» und erwähne auch eine Schwäche des Mitarbeiters, die er «früher sicherlich weggelassen» hätte. «Lieber nehme ich von nun an eine Diskussion in Kauf, als dem nächsten Arbeitgeber etwas zu verschweigen. Das ist eine der Konsequenzen, die ich aus dem Missbrauchsfall ziehe.»

«Fehlerliste» der Mitarbeiter

Im Weiteren überlegt sich Gantenbein, auf Anregung eines Arbeitszeugnis-Experten, eine «Fehlerliste» der Mitarbeiter anzulegen. Die Idee dahinter: Sollte einer von ihnen gegen ein schlechtes Zeugnis intervenieren, kann der Arbeitgeber seine Gründe dafür dokumentieren. Gantenbein räumt ein, dass er sich mit der Idee «noch nicht so recht anfreunden kann». Doch er sehe ein, dass er irgendein Beweismittel in der Hand haben müsse, wenn er transparente Zeugnisse schreiben wolle.

Auch bei der Nathalie-Stiftung in Gümligen, wo der fehlbare Therapeut von 2002 bis 2008 tätig war, reagiert man auf die fatalen Folgen der geschönten Arbeitszeugnisse: «Wir werden Zeugnisse nicht mehr codieren», sagt Heimleiter Walter Zuber. Um eine «Korrektur vom Wohlwollen hin zur Wahrheit» komme man nach Bekanntwerden der Missbrauchsfälle nicht herum. Für die Wahrheit nehme er sogar in Kauf, vor Arbeitsgericht «antraben» zu müssen, sagt Zuber: «Im Streitfall soll der Richter entscheiden, was ins Zeugnis gehört.»

Heimverband rät von Codes ab

Auch Curaviva, der Verband der Schweizer Heime, hält Codieren nicht für sinnvoll: Zeugnisse müssten wahr sein und die Leistung sowie das Verhalten eines Mitarbeiters korrekt wiedergeben, sagt Direktor Hansueli Mosle. «Wir empfehlen den Heimen, Zeugnisse uncodiert zu formulieren.»

Der Berner Heimverband geht noch einen Schritt weiter. Er plant einen Weiterbildungskurs mit Arbeitsrechtlern zum Thema Arbeitszeugnisse. Ein erstes Mal ansprechen will man die Problematik aber bereits am 15. März: Dann findet eine Vollversammlung mit allen 300 Berner Heimen statt.

Die Heimleiter sind alarmiert. Ueli Affolter, Chef des Berner Heimverbandes, weiss von einem Heimleiter, der sich nach dem Auffliegen des fehlbaren Therapeuten an einen Vorfall erinnert hat, der zwar «nicht so gravierend war, im Zeugnis des ehemaligen Mitarbeiters bei dessen Weggang aber aus heutiger Sicht hätte erwähnt werden müssen». Er rief daraufhin den jetzigen Arbeitgeber des Mannes an und machte ihn auf die Geschehnisse aufmerksam. «Dies zeigt, dass wir alle wachsamer geworden sind», so Affolter. «Auch hinsichtlich des Schreibens von Zeugnissen.» Worum es sich beim erwähnten Vorfall handelte, will er aus Datenschutzgründen nicht sagen.

Branchen-Ehrenkodex

Auch Inso Schweiz, der nationale Branchenverband von 750 Behinderteninstitutionen, hält nichts vom Codieren. Er hat eine Taskforce ins Leben gerufen, die verschiedene Präventionsmassnahmen für den Heimaltag prüft. «Als mögliche Verbesserung bei den Zeugnissen diskutieren wir einen Anhang, in den wir zusätzliche Angaben aufnehmen würden, die nicht notwendigerweise ins normale Zeugnis gehören», sagt Inso-Geschäftsführer Ivo Lötscher. «Uns schwebt eine Art Branchen-Ehrenkodex vor, der alle Arbeitgeber verpflichtet, zwingend einen solchen Anhang zu führen und einzufordern.»

Lötscher schlägt konkret eine Auflistung von Fragen vor, die Arbeitgeber beim Ausfüllen mit Ja oder Nein beantworten müssten. So etwa «Kam es aufgrund sexueller Übergriffe einmal zu internen Verwarnungen?» oder «Musste der Mitarbeiter wegen Verstosses gegen interne Anweisungen sanktioniert werden?». Anhand der Antworten sei für einen künftigen Arbeitgeber besser ersichtlich, ob ein Mitarbeiter etwa professionell mit Nähe und Distanz umgehen könne, so Lötscher. Neben diesem vorgegebenen «Kreuzchenteil» soll es im Anhang Platz für Ausführungen haben, um dem Mitarbeiter gerecht zu werden. Lege ein Bewerber den Anhang seinem Schreiben nicht bei, könne dies als Indiz dafür gewertet werden, dass etwas nicht stimme, sagt Lötscher.

Zwingend Referenzen einholen

Wichtiger werden dürfte in Zukunft auch das Einholen von Referenzen. Inso überlegt sich laut Geschäftsführer Lötscher gar, dieses zur Pflicht zu erklären. «Wir wollen, dass am letzten Arbeitsort mehrere statt nur einer Referenz eingeholt werden. Zudem sollen auch frühere Arbeitsorte berücksichtigt werden.» Nicht der Bewerber, sondern der Arbeitgeber müsse bestimmen, mit wem er reden wolle.

Laut André Engel von der ebenfalls betroffenen Christophorus-Schule in Bolligen ist es mit dem Griff zum Telefonhörer indes nicht getan: «Man muss die richtigen Fragen stellen.» Nur so bringe man die Leute dazu, die Schwächen eines ehemaligen Mitarbeiters anzusprechen. (Tages-Anzeiger)