

Persönliche Grenzen respektieren.

Sexuelle Belästigung - ein Thema an Berufsschulen

Empfehlungen zur Unterstützung von
Schulentwicklungsprozessen

Ein Kooperationsprojekt der
Fachstelle für Gleichstellung von Frau und Mann des Kantons Basel -Landschaft
Fachstelle für die Gleichstellung von Frau und Mann des Kantons Bern
Fachstelle für Gleichberechtigungsfragen des Kantons Zürich
in Zusammenarbeit mit bildbar

1. Einleitung

Die Erfahrungen aus dem Pilotprojekt „Persönliche Grenzen respektieren“ zeigen: Die Thematik „sexuelle Belästigung“ ist aktuell. Schulleitungen sind gesetzlich verpflichtet, Präventionsmassnahmen zu ergreifen. Wir stellen im Folgenden dar, wie sie die Thematik anpacken können, und wie die Kantone sie dabei unterstützen können. Ein Top-down Ansatz erweist sich als erfolgversprechend.

2. Empfehlungen an Kantone

2.1. EINE KLARE HALTUNG ZUM THEMA EINNEHMEN

Der Kanton als Arbeitgeber ist gesetzlich verpflichtet, für ein belästigungsfreies Klima an den Schulen zu sorgen. Es liegt in der Verantwortung der Schulleitung Prävention aktiv zu fördern und bei Vorfällen zu intervenieren.

Eine klare Haltung des Kantons (des Amts für Berufsbildung bzw. des Mittelschul- und Berufsbildungsamts) zu sexueller Belästigung zusammen mit konkreten Vorgaben erleichtern den Berufsfachschulen, dieses sensible und oft tabuisierte Thema anzupacken und Widerstände im Umgang mit der Thematik zu überwinden. Eine einzelne Schule exponiert sich unter Umständen, weil Prävention mit Intervention gleichgesetzt wird („Da ist sicher etwas vorgefallen, dass dieses Thema jetzt bearbeitet wird.“). Wenn die Vorgaben vom Kanton kommen, kann dies vermieden werden.

2.2. DAS THEMA IN LEISTUNGSVEREINBARUNGEN AUFNEHMEN

Wir empfehlen, das Thema in die Leistungsvereinbarungen mit den Berufsfachschulen oder in Vorgaben zur Qualitätsentwicklung aufzunehmen.

Der Respekt persönlicher Grenzen und die Prävention sexueller Belästigung sind ein Qualitätsthema, das selbstverständlich und wie viele andere Themen auch in den Aufgaben- und Verantwortungsbereich der Berufsfachschulen gehört. Ziele und Massnahmen werden regelmässig überprüft und, wenn nötig, aktuellen Entwicklungen angepasst. Das Thema wird zu einem integrierten Teil der Schulkultur und damit nachhaltig verankert.

2.3. DIE RECHTLICHEN GRUNDLAGEN ÜBERPRÜFEN

Sexuelle Belästigung an Berufsfachschulen kann in verschiedenen Konstellationen vorkommen: zwischen Angestellten, zwischen Angestellten und Schülern oder Schülerinnen, zwischen Schülern oder Schülerinnen und Angestellten sowie zwischen Schülern und Schülerinnen. Je nach Konstellation kommen unterschiedliche eidgenössische und kantonale Rechtsgrundlagen zur Anwendung. Wir empfehlen zu überprüfen, ob die geltenden kantonalen Bestimmungen alle Konstellationen sexueller Belästigung klar regeln und ob Aufgaben, Verantwortlichen und Abläufe zur Intervention und Prävention an Berufsfachschulen ausreichend definiert sind.

Lernende an Schulen sind nicht durch das Gleichstellungsgesetz geschützt. Die Kantone sind deshalb insbesondere herausgefordert zu prüfen, welche Ergänzungen im Recht erforderlich sind, um Schüler und Schülerinnen vor sexueller Belästigung durch Lehrpersonen oder andere Schüler bzw. Schülerinnen zu schützen.

2.4. SCHNITTSTELLEN KLÄREN UND ANSPRECHSTELLEN BEREITSTELLEN

Bei konkreten Vorfällen muss schnell und professionell gehandelt werden. Dies setzt ein strukturiertes Vorgehen voraus. Aufgaben und Verantwortlichkeiten der einzelnen Beteiligten müssen definiert und aufeinander abgestimmt sein (vgl. dazu auch Ziff. 3), Schnittstellen sollten klar sein. Wir empfehlen dem zuständigen Amt zu prüfen, ob in Bezug auf Vorfälle zu sexueller Belästigung Melderechte und -pflichten, Verfahrenswege und Informationsflüsse ausreichend bekannt sind. Das Amt sollte den Schulleitungen eine im Thema versierte Ansprechstelle zur Verfügung stellen (vorzugsweise Rechtsdienst). Eine amtsinterne Weiterbildung hilft Schnittstellen zu klären und die Schnittstellenbeteiligten für die Thematik zu sensibilisieren (Rechtsdienst, Berufsschulinspektorat, Lehraufsicht etc.)

2.5. EIN KADERSEMINAR FÜR SCHULLEITUNGEN DURCHFÜHREN

Ein obligatorisches Kaderseminar für Berufsschulrektorinnen und -rektoren zum Thema „Persönliche Grenzen - sexuelle Belästigung“, z.B. im Rahmen einer ordentlichen Konferenz, erleichtert den Zugang zur Thematik. Die Erfahrung zeigt, dass ein Anlass in diesem Rahmen es ermöglicht, den Handlungsbedarf an der eigenen Schule zu erkennen. Erfolgsfaktoren für ein solches Kaderseminar sind Praxisnähe, Handlungsorientierung- und eine Co-Leitung Frau/Mann sowie in der Regel maximal 20 Teilnehmende.

2.6. EINEN KANTONALEN FLYER AN BERUFSLEARNENDE ABGEBEN

Lernende sollten wissen, dass das Gleichstellungsgesetz sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz verbietet und an welche Beratungsstellen sie sich wenden können, wenn sie betroffen sind. Wir empfehlen, einen kantonalen Flyer mit den wichtigsten Informationen zu erarbeiten und diesen Lernenden auf geeignetem Weg abzugeben, z.B. via Berufsfachschule oder via Lehrvertrag etc. (Vgl. dazu z.B. den Flyer „Nur ein kleiner Flirt?“ des Kantons Bern).

2.7. PRÄVENTIONS- UND INTERVENTIONSMASSNAHMEN AN BERUFSFACHSCHULEN KOORDINIEREN

Prävention und Intervention bei sexueller Belästigung an den Berufsfachschulen liegen primär im Verantwortungsbereich der Schulleitungen. Es kann für diese jedoch hilfreich sein, wenn der Kanton die Entwicklung einer gemeinsamen Praxis an den Berufsfachschulen unterstützt und koordiniert. Zwar setzt die Auseinandersetzung mit der Thematik einen eigenen Schulentwicklungsprozess voraus, doch muss nicht jede Schule alle Instrumente (Flyer, Kodex etc.) neu erfinden.

3. Empfehlungen an Berufsfachschulen

Das Thema „Sexuelle Belästigung“ bearbeiten heisst eine Schulkultur zum Umgang mit persönlichen Grenzen und Respekt entwickeln. Dabei geht es nicht alleine um Wissensvermittlung. Entsprechend reicht eine einzelne Weiterbildung nicht aus. Die Verankerung des Themas „Persönliche Grenzen - sexuelle Belästigung“ sollte als Schulentwicklungsprozess geplant werden. Die Erarbeitung und Verankerung von verbindlichen Regeln zum Umgang mit persönlichen Grenzen erfordert einen längeren Prozess in einem Kollegium. Dieser ist mit Vorteil in Form eines Projekts zu gestalten, welches in einen grösseren Zusammenhang, z.B. in laufende Arbeiten zur Qualitätsentwicklung oder einen Leitbildprozess, eingebunden wird.

Die folgenden sieben Punkte haben sich als Erfolgsfaktoren erwiesen:

3.1. DAS THEMA ALS FÜHRUNGSAUFGABE WAHRNEHMEN

Prävention und Intervention bei sexueller Belästigung sind eine Führungsaufgabe. Das Thema kann deshalb nicht ausschliesslich an eine Gruppe oder an Einzelpersonen, z.B. eine Gendergruppe oder Präventionsverantwortliche, delegiert werden. Ein Schulentwicklungsprozess muss von der Schulleitung initiiert, gut vorbereitet und kommuniziert werden. Es ist zu empfehlen, dass sie sich dazu die Unterstützung bei Fachpersonen holt.

3.2. DEN KANTON MIT EINBEZIEHEN

Der Kanton (Amt für Berufsbildung bzw. Mittelschul- und Berufsbildungsamt) sollte ins Projekt miteinbezogen werden.

Die Rechtssituation an Berufsfachschulen ist komplex. Je nach Konstellation einer Belästigungssituation gelten unterschiedliche Rechtsgrundlagen, Informationspflichten und Verfahrenswege. Verantwortlichkeiten und Schnittstellen sind zu klären, was von einer Schule allein kaum zu leisten ist. Eine Schulleitung, die das Thema an der Schule angehen möchte, sollte sich unbedingt die Unterstützung vom Kanton holen.

3.3. EINE PROJEKTGRUPPE BILDEN

Eine gute Möglichkeit zur Abstützung des Projekts im Kollegium ist das Einsetzen einer Projektgruppe zur Steuerung und Begleitung des Prozesses. Darin sollten Schulleitung, Präventions- und Genderbeauftragte sowie Lehrpersonen und Lernende vertreten sein. Wichtig ist auch, dass Frauen und Männer, verschiedene Fachschaften und wenn möglich auch Kritikerinnen und Kritiker in der Gruppe mitarbeiten.

3.4. DIE LEHRPERSONEN WEITERBILDEN

Obligatorische Weiterbildungsveranstaltungen für alle Lehrpersonen sind sinnvoll.

Das Thema sexuelle Belästigung ist heikel und löst im ersten Moment bei einigen Lehrpersonen Widerstand aus. Andere wiederum schätzen die Möglichkeit, in einem klar definierten Rahmen Themen des gegenseitigen Respekts und des Umgangs mit den Lernenden be-

sprechen zu können. Wir halten es für wichtig, dass sich das gesamte Kollegium Basiskenntnisse zu Definition, Recht, Verantwortung der Lehrperson etc. aneignet, damit eine Schulhauskultur zum Umgang mit persönlichen Grenzen und sexueller Belästigung erarbeitet werden kann.

Die Weiterbildungen sollten in kleinen Gruppen von maximal 20 Teilnehmenden durchgeführt und von einem Team Frau/Mann geleitet werden.

3.5. EINEN SCHULKODEX ERARBEITEN

Mit einem für alle Schulsehörden gültigen Kodex oder einem Merkblatt zum Schutz der sexuellen Integrität gibt sich die Schule verbindliche Regeln, die gegen innen und aussen bekannt sind und auf die sich alle an der Schule jederzeit berufen können. Dies verschafft Sicherheit; alle wissen, was gilt.

3.6. DAS THEMA MIT DEN SCHÜLERINNEN UND SCHÜLERN BEARBEITEN

Das Thema „Persönliche Grenzen – sexuelle Belästigung“ muss in geeigneter Form mit den Lernenden bearbeitet werden.

An vielen Schulen sind Grenzen ein Dauerthema, ja oft auch ein Problem. Ein respektvoller Umgang miteinander ist nicht einfach selbstverständlich. Klare, verbindliche und transparente Regeln z.B. in Form eines Kodexes bieten gute Möglichkeiten zur Auseinandersetzung mit dem Thema und setzen einen Rahmen. Es ist wichtig, dass die Lernenden wissen, was an der Schule gilt und was von ihnen erwartet wird und dies unter Umständen auch unterschreiben.

Lernende müssen wissen, was sexuelle Belästigung ist, dass sie verboten ist, wie sie sich dagegen wehren können und wer sie darin unterstützt. Dies kann z.B. im ABU-Unterricht erarbeitet werden. Unterrichtseinheiten dazu erscheinen im Frühling 2008 im h.e.p. - Verlag.

3.7. DIE NACHHALTIGKEIT SICHERN

Um das Thema an der Schule lebendig zu halten empfiehlt es sich, Präventionsbeauftragte, die eingesetzten Ansprechpersonen oder auch eine Gruppe von Lehrpersonen zu beauftragen, die aktuellen Entwicklungen zu verfolgen und regelmässig Aktivitäten zum Thema zu organisieren (Weiterbildung, Ausstellung, Veranstaltung, Aktionstag etc.). Dadurch kann die Nachhaltigkeit der ergriffenen Massnahmen gesichert werden.

WEITERE INFORMATIONEN

www.equality.ch

Trägerschaft

www.gleichstellung.bl.ch

www.be.ch/gleichstellung

www.gleichberechtigung.zh.ch

bildbar

www.bildbar.ch