

**Persönliche Grenzen respektieren.**

**Sexuelle Belästigung -  
ein Thema an Berufsschulen**

Führungsinstrumente für Schulleitungen

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

August 2007

## Inhaltsverzeichnis

1.	Einleitung .....	3
2.	Sexuelle Belästigung .....	4
2.1.	Definition .....	4
2.2.	Abgrenzung zu Mobbing .....	5
2.3.	Abgrenzung zu sexueller Ausbeutung, sexuellem Missbrauch, sexuellem Übergriff .....	5
3.	Rechtliche Grundlagen .....	6
3.1.	Konstellationen von Belästigungen an Berufsfachschulen .....	6
3.2.	Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann .....	7
3.3.	Strafrecht .....	10
4.	Verantwortung der Schulleitung .....	11
4.1.	Aufgaben der Schulleitung .....	11
4.2.	Grundsätze zum Opferschutz .....	13
4.3.	Checkliste für Schulleitungen zur Prävention .....	14
4.4.	Aufgaben u. Pflichten von Schulleitung und Ansprech- /Vertrauenspersonen im Vergleich .....	15
4.5.	Kommunikationsleitlinien für Schulleitungen .....	16
5.	Arbeitsvorlagen .....	16
5.1.	Musterkodex für Schulen .....	16
5.2.	Merkblatt zum Kodex für Lehrpersonen und Mitarbeitende .....	18
5.3.	Respekt ist ein Recht! - Infoblatt zum Kodex für Lernende .....	20
5.4.	Pflichtenheft für Ansprechpersonen an der Schule X .....	22
6.	Beratung bei sexueller Belästigung .....	23
6.1.	Ansprech- oder Vertrauenspersonen .....	23
6.2.	Beratungsstellen .....	23
7.	Weiterführende Literatur und Broschüren .....	24
8.	Projektbeteiligte Fachstellen und Fachpersonen .....	26

## 1. Einleitung

Persönliche Grenzen haben sich verschoben. Die Jugendlichen verwenden eine grobe, sexualisierte Sprache und in Film und Videos werden sexuelle Übergriffe als selbstverständlich dargestellt. Verschiedene Vorfälle von Übergriffen unter Jugendlichen haben zu heftigen Diskussionen in der Öffentlichkeit geführt. Die Schulen werden zu härterem Durchgreifen und konsequenter Sanktionierung von Grenzverletzungen aufgefordert. Klares und konsequentes Handeln ist nur möglich, wenn alle Schulseitigen wissen, was an einer Schule gilt. Wann werden persönliche Grenzen überschritten? Wo beginnt sexuelle Belästigung? Wann haben Lernende das Recht, sich zu wehren? Und wann haben Lehrpersonen und Schulleitung die Pflicht, einzugreifen? Es ist nicht einfach, als Berufsfachschule hier Orientierung zu bieten.

Vor diesem Hintergrund haben die Fachstellen für Gleichstellung der Kantone Basel-Landschaft, Bern und Zürich das Pilotprojekt „Persönliche Grenzen respektieren. Sexuelle Belästigung – ein Thema an Berufsschulen“ lanciert. Das eidgenössische Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann hat das Projekt im Rahmen der Finanzhilfen nach dem Gleichstellungsgesetz mitfinanziert. Karin Grütter und Annamaria Ryter vom Beratungsunternehmen bildbar leiteten das Projekt. In Zusammenarbeit mit weiteren Fachpersonen<sup>1</sup> führten sie im Kanton Zürich eine Weiterbildung für die Schulleiterinnen und –leiter der Berufsfachschulen durch. In den Kantonen Basel-Landschaft und Bern begleiteten sie 6 Pilotschulen<sup>2</sup>. Von 2005 bis 2007 engagierten sich die beteiligten Schulen in Weiterbildungsveranstaltungen, klärten Zuständigkeiten, erarbeiteten schulinterne Kodizes und testeten Unterrichtseinheiten. Die Erfahrungen und Rückmeldungen sind sehr positiv. Viele Lehrpersonen schätzen es, in einem klaren Rahmen und jenseits von Schuldzuweisungen ein immer noch tabuisiertes Thema zu diskutieren. Die Entwicklung einer Schulkultur zum Umgang mit persönlichen Grenzen und sexueller Belästigung verhilft allen Schulseitigen zu grösserer Sicherheit. Zentral ist dabei die Rolle der Schulleitung: Ohne klare Haltung und Vorgaben der Leitung sind ein solcher Prozess und eine wirksame Prävention nicht möglich.

Während des Projekts sind verschiedene praxisorientierte Materialien entstanden, darunter auch die hier vorliegenden Führungsinstrumente für Schulleitungen<sup>3</sup>. Es handelt sich dabei um eine Zusammenstellung von Definitionen, rechtlichen Grundlagen, Verantwortlichkeiten, Beratungsstellen, Fachpersonen und Arbeitsmaterialien. Sie vermitteln Leitungen von Berufsfachschulen einen Überblick über eine komplexe Thematik und möchten sie anregen, das Thema persönliche Grenzen und sexuelle Belästigung an der eigenen Schule zusammen mit dem ganzen Kollegium als Schulentwicklungsprozess anzugehen.<sup>4</sup>

Die Führungsinstrumente hätten nicht entstehen können, wenn sich nicht so viele engagierte Frauen und Männer an diesem Projekt beteiligt hätten. Wir bedanken uns ganz herzlich bei allen, die mit ihrem Fachwissen und Engagement zum Gelingen beigetragen haben.

Die Herausgeberinnen

---

<sup>1</sup> Vgl. Kapitel 8. Projektbeteiligte Fachstellen und Fachpersonen

<sup>2</sup> Beteiligte Pilotschulen: Berufsfachschule Emmental, Gewerblich-industrielle Berufsfachschule Liestal, Gewerblich-industrielle Berufsfachschule Muttentz, Kaufmännische Berufsschule Langenthal, KV Reinach, KV Schulen Muttentz

<sup>3</sup> Weitere Materialien: Eine Publikation mit 10 Situationen aus dem Schulalltag, die aus juristischer und pädagogischer Perspektive diskutiert werden, erscheint im Herbst 2007 gemeinsam herausgegeben von der Trägerschaft zusammen mit dem Berufsverband Lehrerinnen und Lehrer LCH.

Eine Serie von Unterrichtseinheiten für den allgemeinbildenden Unterricht erscheint im Frühjahr 2008 im HEP-Verlag.

<sup>4</sup> Vgl. dazu auch die Empfehlungen zur Initiierung von Schulentwicklungsprozessen zum Thema „Persönliche Grenzen respektieren. Sexuelle Belästigung – ein Thema an Berufsschulen.“ (siehe [www.equality.ch](http://www.equality.ch)).

## 2. Sexuelle Belästigung

### 2.1. DEFINITION

Sexuelle Belästigung kann vielfältige Formen annehmen und wird unterschiedlich definiert. In der wissenschaftlichen Literatur werden vor allem zwei Punkte hervorgehoben:

- Es liegt ein Verhalten mit sexuellem oder geschlechtlichem Bezug vor.
- Das Verhalten ist unerwünscht und wird von der betroffenen Person oder Personengruppe als Verletzung der persönlichen Würde und Integrität empfunden.<sup>5</sup>

Wir schlagen folgende Definition vor:

Als sexuelle Belästigung gilt jede Verhaltensweise mit sexuellem Bezug, die von einer Seite unerwünscht ist oder die Personen aufgrund ihres Geschlechts herabwürdigt, und von der die verursachende Person weiss oder wissen muss, dass sie unerwünscht ist.

Die Erscheinungsformen sexueller Belästigung reichen von subtilen verbalen oder nonverbalen Verhaltensweisen bis hin zu strafrechtlich relevanten Tatbeständen, also z.B.:

- anzügliche und peinliche Bemerkungen über das Äussere,
- aufdringliche, taxierende und herabwürdigende Blicke und Gesten,
- hinterher pfeifen,
- sexistische Sprüche und Witze,
- Vorzeigen, Aufhängen und Versenden (z.B. per E-Mail, SMS) von pornografischem Material, wiederholte unerwünschte Einladungen,
- zweideutige Aufforderungen,
- unerwünschte Kontaktnahmen,
- unerwünschte Berührungen,
- Annäherungsversuche, insbesondere solche, die mit dem Versprechen von Vorteilen oder dem Androhen von Nachteilen einhergehen,
- sexuelle und körperliche Übergriffe bis hin zu Vergewaltigungen.

Massgebend bei sexueller Belästigung ist die Unerwünschtheit. Ist ein Verhalten unerwünscht, muss das respektiert werden. Sexuelle Belästigung beginnt da, wo verbale oder nonverbale Abwehrsignale nicht ernst genommen und die persönlichen, individuellen Grenzen des Gegenübers missachtet werden. Aber auch allgemein unerwünschtes Verhalten mit sexuellem und herabwürdigendem Inhalt fällt unter die Definition von sexueller Belästigung. Pornografische Bilder oder sexistische Witze gehören nicht an den Arbeitsort.

In der Unerwünschtheit liegt der Unterschied zwischen einer sexuellen Belästigung und einem einvernehmlichen Flirt. Bei Letzterem geben beide Seiten deutliche Signale, dass sie mit einem Verhalten einverstanden sind.

Zur juristischen Definition von sexueller Belästigung siehe Kapitel 3 „Rechtliche Grundlagen“.

---

<sup>5</sup> Vgl. Ducret 2004 und Webseite des Eidg. Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann: [www.equality-office.ch](http://www.equality-office.ch)

## 2.2. ABGRENZUNG ZU MOBBING

Mobbing und sexuelle Belästigung gehen oft Hand in Hand. In einem Mobbingfall kann sexuelle Belästigung ein Mittel zur Ausgrenzung sein. Umgekehrt ist es nicht selten, dass eine Klage gegen sexuelle Belästigung zu Mobbing gegenüber der klagenden Person führt. Es sind ähnliche Rahmenbedingungen, die die Gefahr von Mobbing und sexueller Belästigung begünstigen: Schlechtes Klima in einem Betrieb, einer Organisation; unklare Strukturen und Verantwortlichkeiten; nicht deklarierte Tabuthemen.

Prinzipiell gibt es folgende Gemeinsamkeiten und Unterschiede:

Sexuelle Belästigung	Mobbing
Überschreiten von Grenzen, die die Persönlichkeit und Würde einer Person beeinträchtigen	
Sexistisches Verhalten / sexueller Bezug ist gegeben	Sexuelle Komponente ist nicht wesentlich
Dauer und Häufigkeit spielen keine Rolle	Dauer der Beeinträchtigung ist zentral
Kein Zusammenhang mit einer Auseinandersetzung	Folge eines ungelösten Konflikts
Täter/innen wollen gegenüber einer Person Macht ausüben	Täter/innen wollen eine Person ausschliessen

## 2.3. ABGRENZUNG ZU SEXUELLER AUSBEUTUNG, SEXUELLEM MISSBRAUCH, SEXUELLEM ÜBERGRIFF

Die Begriffe "sexuelle Ausbeutung", "sexueller Missbrauch", "sexueller Übergriff" und "sexuelle Belästigung" werden in der Literatur nicht trennscharf und teilweise synonym verwendet.

Tendenziell gilt:

Von "sexueller Ausbeutung" wird gesprochen, wenn die Opfer Kinder oder Jugendliche sind, die Ausbeutenden Erwachsene oder ältere Jugendliche. Die Fachstelle Limita<sup>6</sup>, die sich spezifisch gegen Übergriffe an Kindern und Jugendlichen einsetzt, braucht daher diesen Begriff.

"Sexueller Missbrauch" wird unspezifisch verwendet. Betont wird dabei das Machtverhältnis zwischen Täter/innen und Opfern, es kann familiäre oder berufliche Beziehungen betreffen. Das Alter spielt häufig auch eine Rolle, ist aber nicht das wesentlichste Element. Entscheidend ist die Hierarchie, resp. die Ausnützung eines Abhängigkeitsverhältnisses.

"Sexueller Übergriff" wird sehr breit und unspezifisch verwendet. Damit können die verschiedensten Formen und Konstellationen von Grenzverletzungen mit sexuellem Bezug gemeint sein.

<sup>6</sup> Limita Zürich. Fachstelle zur Prävention sexueller Ausbeutung von Mädchen und Jungen. [www.limita-zh.ch](http://www.limita-zh.ch)

Wenn von sexuellen Übergriffen in Unternehmen und Schulen die Rede ist, wird meistens der Begriff der "Sexuellen Belästigung" verwendet. Zum Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz und in der Berufsschule gibt es gesetzliche Regelungen. Schulleitung und Lehrpersonen können sich darauf berufen.

Schulleitung und Lehrpersonen werden zuweilen auch mit Jugendlichen konfrontiert, die (vermutlich) zuhause Übergriffe erleben oder erlebt haben. Die Reaktion darauf erfordert nochmals besondere Vorsicht. In einem solchen Fall wenden sich Lehrpersonen und Schulleitung unbedingt an Fachpersonen von spezialisierten Opferhilfe-Beratungsstellen (vgl. Kapitel 6 „Beratung bei sexueller Belästigung“).

### 3. Rechtliche Grundlagen

Sexuelle Belästigung ist verboten. Das Verbot ist in verschiedenen Bundesgesetzen und in kantonalen Erlassen festgeschrieben.

#### 3.1. KONSTELLATIONEN VON BELÄSTIGUNGEN AN BERUFSFACHSCHULEN

An Berufsfachschulen kann sexuelle Belästigung in vier verschiedenen Konstellationen auftreten. Die nachstehende Übersicht zeigt, welche bundesrechtlichen Bestimmungen bei welcher Konstellation zur Anwendung kommen. Zusätzlich muss die kantonale rechtliche Gesetzgebung konsultiert werden.

Aus rechtlicher Sicht ist die Unterscheidung zwischen Angestellten und Schüler/innen wesentlich. Angestellte sind durch das Gleichstellungsgesetz geschützt. Schüler/innen können sich hingegen nicht auf das Gleichstellungsgesetz berufen.

Für detaillierte Informationen wenden Sie sich an den zuständigen Rechtsdienst oder die Gleichstellungsfachstelle in Ihrem Kanton.

##### **Sexuelle Belästigung von Lehrpersonen durch Lehrpersonen**

- Art. 4, 5, 10 GIG (Gleichstellungsgesetz)
- Art. 6 ArG und Art. 2 Abs. 1 ArGV 3 (Arbeitsgesetz und Verordnung)
- Art. 187 bis 198 StGB (Strafgesetzbuch) und evt. Art. 28 ZGB (zivilrechtliche Ansprüche gegen belästigende Person)
- Kantonale Bestimmungen

##### **Sexuelle Belästigung von Schüler/innen durch Lehrpersonen**

- Art. 187 bis 198 StGB, insb. Art. 188 und evt. Art. 28 ZGB (zivilrechtliche Ansprüche gegen belästigende Person)
- Kantonale Bestimmungen

**Sexuelle Belästigung von Lehrpersonen durch Schüler/innen**

- Art. 4, 5, 10 GIG (Gleichstellungsgesetz)
- Art. 6 ArG und Art. 2 Abs. 1 ArGV 3 (Arbeitsgesetz und Verordnung)
- Art. 187 bis 198 StGB und evt. Art. 28 ZGB (zivilrechtliche Ansprüche gegen belästigende Person)
- Kantonale Bestimmungen

**Sexuelle Belästigung unter Schüler/innen**

- Art. 187 bis 198 StGB und evt. Art. 28 ZGB (zivilrechtliche Ansprüche gegen belästigende Person)
- Kantonale Bestimmungen

**Abkürzungen:**

**ArG:** Bundesgesetz vom 13. März 1964 über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (Arbeitsgesetz), SR 822.11

**ArGV 3:** Verordnung 3 vom 18. August 1993 zum Arbeitsgesetz, SR 822.113

**GIG:** Bundesgesetz vom 24. März 1995 über die Gleichstellung von Frau und Mann (Gleichstellungsgesetz), SR 151.1

**StGB:** Strafgesetzbuch vom 21. Dezember 1937, SR 311.0

**ZGB:** Schweizerisches Zivilgesetzbuch vom 10. Dezember 1907, SR 210

**3.2. BUNDESGESETZ ÜBER DIE GLEICHSTELLUNG VON FRAU UND MANN**

Das Verbot von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz sowie die Pflicht der Arbeitgebenden, ihre Angestellten zu schützen, sind im Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann (GIG) verankert:

Das GIG untersagt jegliche Diskriminierung aufgrund des Geschlechts. Sexuelle Belästigung gilt ausdrücklich als eine Form der Diskriminierung und fällt als solche unter das Diskriminierungsverbot.

**Art. 4 GIG, Diskriminierung durch sexuelle Belästigung**

Diskriminierend ist jedes belästigende Verhalten sexueller Natur oder ein anderes Verhalten aufgrund der Geschlechtszugehörigkeit, das die Würde von Frauen und Männern am Arbeitsplatz beeinträchtigt. Darunter fallen insbesondere Drohungen, das Versprechen von Vorteilen, das Auferlegen von Zwang und das Ausüben von Druck zum Erlangen eines entgegenkommens sexueller Art.

Die Definition im Gleichstellungsgesetz erwähnt Formen sexueller Belästigung, die auch strafrechtlich relevant sind. Mit dem Wort „insbesondere“ wird darauf hingewiesen, dass diese Aufzählung nicht abschliessend ist.<sup>7</sup> In verschiedenen Gerichtsurteilen wurden auch an-

<sup>7</sup> In seiner Botschaft zum Gleichstellungsgesetz hielt der Bundesrat fest: „Die sexuelle Belästigung kann verschiedene Formen annehmen: sexistische Sprüche, anzügliche und peinliche Bemerkungen, Vorzeigen und Be-

dere Formen sexueller Belästigung wie Berührungen, obszöne Bemerkungen, Vorzeigen von pornografischem Material etc. als sexuelle Belästigung eingestuft.<sup>8</sup>

Viele kantonale Rechtsgrundlagen zum Schutz vor sexueller Belästigung führen explizit auch nicht strafrechtlich relevante Formen sexueller Belästigung in der Definition auf.<sup>9</sup>

Das Gesetz regelt die Pflichten von Arbeitgebenden, Arbeitsbedingungen zu schaffen und Maßnahmen zu ergreifen, um sexuelle Belästigung zu verhindern.

#### **Art. 5 Abs. 2 lit. 3 GIG, Rechtsansprüche**

Bei einer Diskriminierung durch sexuelle Belästigung kann das Gericht oder die Verwaltungsbehörde der betroffenen Frau zudem auch eine Entschädigung zusprechen, wenn die Arbeitgeberinnen oder die Arbeitgeber nicht beweisen, dass sie Massnahmen getroffen haben, die zur Verhinderung sexueller Belästigungen nach der Erfahrung notwendig und angemessen sind und die ihnen billigerweise zugemutet werden können. Die Entschädigung ist unter Würdigung aller Umstände festzusetzen und wird auf der Grundlage des schweizerischen Durchschnittslohns errechnet.

Die Besonderheit des Gleichstellungsgesetzes liegt darin, dass die Verantwortung für den Schutz vor sexueller Belästigung der Arbeitgeberschaft zugewiesen wird. Die Klage nach GIG richtet sich deshalb gegen den Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin und nicht gegen die belästigende Person. Die Arbeitgeberschaft muss bei nachgewiesener sexueller Belästigung eine Entschädigung bezahlen, ausser sie kann nachweisen, dass sie die nach der Erfahrung notwendigen, angemessenen und zumutbaren Massnahmen zur Verhinderung sexueller Belästigung ergriffen hat (Art. 5 Abs. 3 GIG). Gegen die belästigende Person kann nur mit strafrechtlicher Anzeige vorgegangen werden (siehe Kapitel 3.3.).

Nicht zur Anwendung kommt das Gleichstellungsgesetz, wenn Lernende an der Berufsfachschule belästigt werden. Das Gleichstellungsgesetz greift in diesen Fällen nicht, weil die Lernenden nicht in einem arbeitsrechtlichen Verhältnis zur Schule stehen. Dies im Unterschied zum Betrieb, mit dem ein Lehr- oder Praktikumsvertrag abgeschlossen wurde. Im Betrieb können sich Lernende bei sexueller Belästigung auf das Gleichstellungsgesetz berufen.

Gegenüber der Schule stehen die Lernenden in einem sog. „Sonderstatusverhältnis“. Dieses Verhältnis ist geprägt von einer Unterordnung der Lernenden einerseits und einer Fürsorgepflicht der Schule andererseits. Generell gilt: Für ein belästigungsfreies Klima an der Berufsfachschule zu sorgen liegt im Verantwortungsbereich der Schulleitung.

---

nutzen von pornographischem Material, Berührungsversuche, die mit dem Versprechen von Vorteilen oder Androhungen von Nachteilen verbunden sind, sexuelle Übergriffe

<sup>8</sup> Die Webseite [www.gleichstellungsgesetz.ch](http://www.gleichstellungsgesetz.ch) erfasst Streitfälle nach Gleichstellungsgesetz und wird laufend aktualisiert.

<sup>9</sup> vgl. zum Beispiel die Verordnung des Kantons BL ( [http://www.baselland.ch/docs/recht/sgs\\_1-1/108.31.htm](http://www.baselland.ch/docs/recht/sgs_1-1/108.31.htm) )

## Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz nach Art. 4 und 5 Gleichstellungsgesetz in der Übersicht

<b>Klage gegen</b>	Arbeitgeber/in
<b>Rechtsansprüche</b>	<p>Verbot einer drohenden sexuellen Belästigung bzw. Anspruch auf Abhilfe bei Verhältnissen, die sexuelle Belästigung fördern könnten</p> <p>Beseitigung einer bestehenden sexuellen Belästigung</p> <p>Feststellung einer sexuellen Belästigung</p> <p>Entschädigung durch Arbeitgeber/in in Höhe von bis zu sechs Monatslöhnen (Grundlage: schweizerischer Durchschnittslohn</p> <p>Evtl. zusätzlich Schadenersatz, Genugtuung, andere vertragliche Ansprüche (Art. 5 Abs. 1, 3, 4 und 5 GIG)</p>
<b>Berechtigte</b>	<p>Belästigte Person</p> <p>u. U. Verbände (hier keine finanziellen Ansprüche)</p>
<b>Fristen</b>	<p>Innert 10 Jahren seit der geltend gemachten Diskriminierung (OR Art. 127).</p> <p>Teilweise gelten für Kantonsangestellte kürzere Fristen (s. kantonale Bestimmungen). Eine Übersicht über die kantonalen Gesetzestexte zum GIG bietet die Website <a href="http://www.sks-coc.ch">www.sks-coc.ch</a> → Links</p>
<b>Instanz</b>	<p>Gemäss kantonalem Recht.</p> <p>Alle Kantone sind verpflichtet, Schlichtungsstellen zu bezeichnen, die die Parteien beraten und Unterstützung anbieten für eine Einigung. Dieses Verfahren ist kostenlos (Art. 11 GIG).</p> <p>Das Schlichtungsverfahren ist je nach Kanton obligatorisch oder freiwillig.</p> <p>In einigen Kantonen gilt das Schlichtungsverfahren nur für privatrechtliche Arbeitsverhältnisse, in anderen auch für öffentlichrechtliche Anstellungen.</p> <p>Eine Übersicht über das Schlichtungsverfahren in den Kantonen bietet die Webseite:</p> <p><a href="http://www.equality-office.ch/d/recht-schlichtung.htm">www.equality-office.ch/d/recht-schlichtung.htm</a></p>
<b>Besonderheiten</b>	<p>Falls Arbeitgeber/in und belästigende Person eingeklagt werden, besteht die Gefahr der Verbündung. Je nach Hierarchie und Situation handelt es sich um die gleiche Person.</p>

### 3.3. STRAFRECHT

Je nach Art der Vorfälle kann sexuelle Belästigung unter verschiedene Formen von strafrechtlich relevantem Verhalten fallen, sei es als Verstoss gegen die Freiheit oder als Verstoss gegen die sexuelle Integrität (Drohung und Nötigung, Art. 180 und 181 StGB; Sexualdelikte, Art. 187 bis 198 StGB).

Bei einem strafrechtlichen Verfahren wird die belästigende Person zur Verantwortung gezogen. Die belästigte Person ist nicht Klagepartei sondern lediglich Zeugin oder Zeuge. Die Rolle der Klagepartei übernimmt der Staat.

#### **Art. 188 StGB Abs. 1, Sexuelle Handlungen mit Abhängigen**

Wer mit einer unmündigen Person von mehr als 16 Jahren, die von ihm durch ein Erziehungs-, Betreuungs- oder Arbeitsverhältnis oder auf andere Weise abhängig ist, eine sexuelle Handlung vornimmt, indem er diese Abhängigkeit ausnützt, wer eine solche Person unter Ausnützung ihrer Abhängigkeit zu einer sexuellen Handlung verleitet, wird mit Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren oder Geldstrafe bestraft.

#### **Art. 193 StGB , Ausnützung der Notlage**

Wer eine Person veranlasst, eine sexuelle Handlung vorzunehmen oder zu dulden, indem er eine Notlage oder eine durch ein Arbeitsverhältnis oder eine in anderer Weise begründete Abhängigkeit ausnützt, wird mit Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren oder Geldstrafe bestraft.

#### **Art. 197 StGB, Abs. 1-3<sup>bis</sup> Pornografie**

<sup>1</sup> Wer pornografische Schriften, Ton- oder Bildaufnahmen, Abbildungen, andere Gegenstände solcher Art oder pornografische Vorführungen einer Person unter 16 Jahren anbietet, zeigt, überlässt, zugänglich macht oder durch Radio oder Fernsehen verbreitet, wird mit Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren oder Geldstrafe bestraft.

<sup>2</sup> Wer Gegenstände oder Vorführungen im Sinne von Ziffer 1 öffentlich ausstellt oder zeigt oder sie sonst jemandem unaufgefordert anbietet, wird mit Busse bestraft. (...).

<sup>3</sup> Wer Gegenstände oder Vorführungen im Sinne von Ziffer 1, die sexuelle Handlungen mit Kindern oder mit Tieren, menschlichen Ausscheidungen oder Gewalttätigkeiten zum Inhalt haben, herstellt, einführt, lagert, in Verkehr bringt, anpreist, ausstellt, anbietet, zeigt, überlässt oder zugänglich macht, wird mit Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren oder Geldstrafe bestraft. (...).

<sup>3bis</sup> Mit Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr oder mit Geldstrafe wird bestraft, wer Gegenstände oder Vorführungen im Sinne von Ziffer 1, die sexuelle Handlungen mit Kindern oder Tieren oder sexuelle Handlungen mit Gewalttätigkeiten zum Inhalt haben, erwirbt, sich über elektronische Mittel oder sonst wie beschafft oder besitzt. (...).

#### **Art. 198 StGB, Sexuelle Belästigung**

Wer vor jemandem, der dies nicht erwartet, eine sexuelle Handlung vornimmt und dadurch Ärgernis erregt, wer jemanden tätlich oder in grober Weise durch Worte sexuell belästigt, wird, auf Antrag, mit Busse bestraft.

Beim letzten Artikel (198 StGB) muss darauf hingewiesen werden, dass sexuelle Belästigung hier nur auf Antrag des Opfers verfolgt wird. Wenn das Opfer den Antrag zurückzieht, wird das Verfahren unwiederbringlich gestoppt. Die andern erwähnten Strafbestimmungen sind Offizialdelikte. Ist eine Anzeige erfolgt, treibt in diesen Fällen der Staat das Verfahren weiter

und das Opfer kann höchstens durch Aussageverweigerung den Abbruch der Strafverfolgung bewirken.

Das Opfer sollte in keiner Weise dazu gezwungen werden, strafrechtlich zu klagen. Hingegen gibt es kantonale Vorschriften, welche die Schule oder die Aufsicht dazu verpflichten, Strafanzeige zu erstatten (s. kantonale Bestimmungen).

Arbeitgebende müssen in jedem Fall (auch wenn keine Strafanzeige erfolgt) und unabhängig vom Ausgang eines Strafverfahrens die in ihrem Betrieb nötigen Massnahmen ergreifen. Vgl. dazu auch Ducret:

„Die Verantwortung des Arbeitgebers besteht unabhängig von der Strafverfolgung und funktioniert nach anderen Regeln als diese. So lässt sich etwa die Unschuldsvermutung, die im Strafrecht gilt und wonach keine Person, deren Schuld nicht bewiesen ist, verurteilt werden darf, nicht einfach auf das innerbetriebliche Verfahren übertragen. Ein Arbeitgeber hat durchaus das Recht und sogar die Pflicht, einen der sexuellen Belästigung beschuldigten Mitarbeiter zu versetzen, zu bestrafen oder zu entlassen, auch wenn dessen Schuld nicht bewiesen werden konnte. Der Arbeitgeber darf auch nicht untätig den Ausgang eines Strafverfahrens abwarten. (...). Ein Strafverfahren kann lange dauern, und in dieser Zeit besteht die Gefahr, dass sich die Arbeitsbeziehungen massiv verschlechtern. Daher muss der Arbeitgeber aktiv werden und Massnahmen treffen und darf nicht auf das Gerichtsurteil warten.“<sup>10</sup>

## 4. Verantwortung der Schulleitung

### 4.1. AUFGABEN DER SCHULLEITUNG

Für ein belästigungsfreies Klima an der Schule sorgen

Sofort handeln bei konkreten Fällen

Vorbildfunktion und klare Distanzierung bei zweideutigem Verhalten von Mitarbeitenden oder Lernenden

#### **Das bedeutet konkret:**

Hinweise, Anzeichen (z.B. unerklärliche Verhaltensänderungen, häufige Absenzen, Krankheit) und Gemunkel, Gerüchte oder auch eigene Beobachtungen, Vermutungen ernst nehmen. Die Betroffenen ansprechen und nachfragen.

Bei Beschuldigungen (jemand erzählt von einem konkreten Vorfall, jemand beschwert sich) darf nicht zugewartet werden. Die Schulleitung muss der Sache nachgehen. Dazu gehören grundsätzlich: Anhörung und Schutz der belästigten Person, Anhörung der beschuldigten Person, Beurteilung der Situation und Entscheid über das weitere Vorgehen, Massnahmen (vgl. Übersicht).

Bei massiven Vorfällen ist der Beizug von Fachpersonen unerlässlich. Auch im Zweifelsfall empfiehlt es sich, Unterstützung zu holen und sich über die zu unternehmenden Schritte beraten zu lassen (spezialisierte Beratungs- und Opferhilfestellen, Rechtsdienst).

---

<sup>10</sup> Ducret 2004: S.59-60

## Übersicht zum Vorgehen der Schulleitung bei Belästigungsfällen an der Schule

Die folgende Übersicht zeigt lediglich einige Prinzipien und ersetzt keine Beratung für den konkreten Einzelfall.

### Fall 1: Die beschuldigte Person ist eine Lehrperson, ein Mitarbeiter, eine Mitarbeiterin

Erstes Gespräch:

- Anhörung der belästigten Person: Was ist genau vorgefallen? Keine Konfrontation mit der beschuldigten Person gegen den Willen der belästigten Person (vgl. Kapitel 4.2. „Grundsätze zum Opferschutz“). Information, dass die belästigte Person sich in jedem Gespräch von einer persönlichen Vertrauensperson begleiten lassen kann.
- Rollenklärung: Information über die grundsätzlich unterschiedlichen Rollen/Aufgaben von Schulleitung und von Beratungsstellen/Ansprechpersonen (vgl. Kapitel 4.4. „Aufgaben und Pflichten von Schulleitung und Ansprech-/Vertrauenspersonen im Vergleich“). Die Schulleitung kann Anonymität nicht in jedem Fall wahren (abhängig von kantonalen Rechtsgrundlagen, vgl. auch Kapitel 4.2. „Grundsätze zum Opferschutz“). Wenn es zu einer Untersuchung des Vorfalls kommt, kann Anonymität nicht aufrecht erhalten werden.
- Besprechen des weiteren Vorgehens und evt. vorsorglicher Massnahmen.

Zweites Gespräch:

- Information der beschuldigten Person über die Vorwürfe und über die rechtlichen Bestimmungen.
- Anhörung der beschuldigten Person.

Sich ein Bild machen, entscheiden:

- Vorwürfe bestätigen sich nicht: Begründen gegenüber der sich beschwerenden Person. Mit ihr besprechen, wie eine gute Arbeits- oder Lernsituation (wieder)hergestellt werden kann.
- Vorwürfe bestätigen sich: der beschuldigten Person klar machen, dass ihr Verhalten nicht toleriert wird. Entschuldigung bei belästigter Person verlangen. Angemessene Massnahmen ergreifen (Versetzung, Coaching, Verfahren einleiten, etc.).
- Dokumentation des Vorfalls, des Entscheids und der Sanktion.

### Fall 2: Die beschuldigte Person ist eine Schülerin oder ein Schüler

Erstes Gespräch:

- Anhörung der belästigten Person: Was ist genau vorgefallen? Keine Konfrontation mit der beschuldigten Person gegen den Willen der belästigten Person (vgl. Kapitel 4.2. „Grundsätze zum Opferschutz“). Information, dass die belästigte Person sich in jedem Gespräch von einer persönlichen Vertrauensperson begleiten lassen kann.
- Rollenklärung: Information über die grundsätzlich unterschiedlichen Rollen/Aufgaben von Schulleitung und von Beratungsstellen/Ansprechpersonen (vgl. Kapitel 4.4. „Aufgaben und Pflichten von Schulleitung und Ansprech-/Vertrauenspersonen“). Die Schulleitung kann Anonymität nicht in jedem Fall wahren (vgl. Kapitel 4.2. „Grundsätze zum Opferschutz“). Wenn es zu einer Untersuchung des Vorfalls kommt, kann Anonymität nicht aufrecht erhalten werden.
- Besprechen des weiteren Vorgehens und evt. vorsorglicher Massnahmen.

Zweites Gespräch:

- Information der beschuldigten Person über die Vorwürfe und über die Rechtslage.
- Anhörung der beschuldigten Person.

Sich ein Bild machen, entscheiden:

- Vorwürfe bestätigen sich nicht: Begründen gegenüber der sich beschwerenden Person. Mit ihr besprechen, wie eine gute Arbeits- oder Lernsituation hergestellt werden kann.
- Vorwürfe bestätigen sich: der beschuldigten Person klar machen, dass ihr Verhalten nicht toleriert wird. Entschuldigung bei belästigter Person verlangen. Angemessene Massnahmen ergreifen (Versetzung, Disziplinar massnahme, Coaching, Verfahren einleiten etc.). Je nach Alter der beschuldigten Person Information der Eltern.
- Dokumentation des Vorfalles, des Entscheids und der Sanktion.

**Fall 3: Die beschuldigte Person gehört nicht zu den Mitarbeitenden, sondern ist z.B. Ausbilder/in, Vorgesetzte/r oder Kunde/Kundin im Lehrbetrieb:**

- Anhörung der belästigten Person. Information über rechtliche Bestimmungen und mögliches Vorgehen. Auffordern, Vorgefallenes zu dokumentieren. Weitervermittlung an unterstützende Opferhilfe- und Beratungsstellen.
- Information der Aufsichtsbehörde: je nach kantonaler Rechtslage und nur wenn das Opfer damit einverstanden ist (vgl. Grundsätze zum Opferschutz). Informieren Sie sich beim zuständigen Rechtsdienst, wie die genaue Regelung in Ihrem Kanton lautet.

Die Führungsperson muss immer auf zwei Seiten hin aktiv werden:

- Anhörung, Unterstützung und Schutz der belästigten Person
- Anhörung, Massnahmen u/o Sanktionen gegenüber der beschuldigten Person

**Tipp: Holen Sie sich im Zweifelsfall Beratung bei spezialisierten Beratungs- und Opferhilfestellen, bzw. beim Rechtsdienst der zuständigen Verwaltungseinheit.**

## 4.2. GRUNDSÄTZE ZUM OPFERSCHUTZ

Bei sexueller Belästigung geht es um eine einseitige Grenzverletzung, einen Übergriff. Die Schulleitung hat die Verantwortung, die Belästigung zu stoppen und das Opfer zu schützen. Im Gegensatz zu andern Konflikten zwischen zwei oder mehreren Personen, hat die Führungsperson im Falle einer Belästigung keine Schlichtungsfunktion im Sinne einer Suche nach einer einvernehmlichen Lösung unter den Parteien.

Bei sexueller Belästigung gelten folgende Prinzipien zum Schutz der belästigten Person:

- Opferschutz hat immer Vorrang
- Alle Schritte mit der belästigten Person vorbesprechen und nur in ihrem Einverständnis handeln (Ausnahme: Gefahr massiver Gefährdung weiterer Personen)
- Keine Konfrontationsgespräche zwischen belästigter und belästigender Person
- Rasch Belästigte und Belästigende trennen
- Prinzipiell belästigende, nicht belästigte Person versetzen

## Vertraulichkeit

Viele Opfer möchten nicht, dass die Vorkommnisse bei Drittpersonen bekannt werden. Eine vollständige Vertraulichkeit bzw. Anonymität für das Opfer kann indessen nur von Vertrauenspersonen, die keine Verantwortung für arbeitgeberisches Verhalten haben und einer Schweigepflicht unterstehen, zugesichert werden. Lehrpersonen, Schulleitungen und Aufsichtspersonen müssen die Gefährdung für Drittpersonen, die durch die Aussagen des Opfers bekannt wird, gegen die Interessen des Opfers an dessen Anonymität abwägen. Wenn auf Übergriffe, die auch weitere Personen betreffen können, nicht reagiert wird, kann dies unter Umständen als Verletzung der Präventionspflicht qualifiziert werden.

Viele kantonale Gesetze sehen denn auch beim Verdacht auf schwerwiegendere Übergriffe eine Anzeigepflicht vor (s. kantonale Bestimmungen). Informieren Sie sich beim zuständigen Rechtsdienst, wie die genaue Regelung in Ihrem Kanton lautet.

Im konkreten Einzelfall können Sie sich zu diesen heiklen Fragen Beratung bei den spezialisierten Beratungs- und Fachstellen in Ihrem Kanton holen (vgl. Kapitel „Beratung bei sexueller Belästigung“).

### 4.3. CHECKLISTE FÜR SCHULLEITUNGEN ZUR PRÄVENTION

- Ist den Lehrpersonen klar, dass sie für ein belästigungsfreies Klima in den Klassen verantwortlich sind?
- Kennen die Lehrpersonen ihre Rechte im Falle von Belästigungen von Seiten der Mitarbeitenden oder Lernenden?
- Wissen die Lehrpersonen, wie handeln, wenn sie mit Belästigungssituationen in verschiedenen Konstellationen konfrontiert sind? Kennen sie ihre Rolle und ihre Aufgaben?
- Ist das Vorgehen an der Schule in konkreten Fällen geregelt?
- Wissen Lehrpersonen, bei wem sie sich Beratung holen können? Gibt es interne und externe Ansprechpersonen beiderlei Geschlechts?
- Wissen Lernende, bei wem sie sich Beratung holen können? Gibt es interne und externe Ansprechpersonen beiderlei Geschlechts?
- Gibt es ein Informationsblatt für Lernende?
- Gibt es einen Schulkodex, dem sich Mitarbeitende und Lernende verpflichtet fühlen, resp. den sie unterschrieben haben?
- Ist geregelt, welche Massnahmen Personen zu gewärtigen haben, die gegen einen Kodex verstossen?
- Sind „persönliche Grenzen“ ein Thema an der Schule, das unbefangen und offen diskutiert wird?
- Haben Sie als Schulleitung die wichtigsten Informationen, Regelungen, Beratungsstellen zum Thema griffbereit?

#### 4.4. AUFGABEN UND PFLICHTEN VON SCHULLEITUNG UND ANSPRECH- / VERTRAUENSPERSONEN IM VERGLEICH

	<b>Führungsperson</b>	<b>Ansprech-/ Vertrauensperson</b>
<b>Ziele der Intervention</b>	<p>Schutz und Unterstützung der Rat suchenden Person.</p> <p>Beendigung der Belästigung.</p> <p>Schutz des Arbeitgebers (Kanton).</p>	<p>Unterstützung der Rat suchenden Person.</p> <p>Beendigung der Belästigung.</p>
<b>Aufgaben</b>	<p>Hört die betroffenen Person an.</p> <p>Informiert die Rat suchende Person über die begrenzten Möglichkeiten, anonym zu bleiben.</p> <p>Hört die angeschuldigte Person an.</p> <p>Ergreift Massnahmen.</p> <p>Organisiert Schulung und Prävention.</p>	<p>Hört die betroffene Person an und berät sie.</p> <p>Informiert und berät die Rat suchende Person über die verschiedenen Handlungsmöglichkeiten, die jeweiligen Chancen und Risiken.</p> <p>Informiert über rechtliche Möglichkeiten, gegen sexuelle Belästigung vorzugehen (informelles, formelles Verfahren je nach kant. Rechtslage, Zivil- und Strafrecht).</p> <p>Kann Gespräche anregen, z.B. mit der vorgesetzten und der belästigten Person (immer nur in Absprache mit belästigter Person. Hat keine Untersuchungsfunktion!)</p> <p>Begleitet belästigte Person evt. zu einer spezialisierten Beratungsstelle.</p>
<b>Pflichten</b>	<p>Ist verantwortlich für ein belästigungsfreies Arbeits- und Lernklima.</p> <p>Informiert die vorgesetzte Stelle.</p> <p>Dokumentiert die Vorfälle.</p> <p>Holt sich in komplexen Fällen Beratung bei spezialisierten Fachstellen.</p>	<p>Handelt nur im Einverständnis mit der belästigten Person.</p> <p>Steht unter Schweigepflicht (Entbindung von dieser Pflicht nötig).</p> <p>Erstellt eine anonymisierte Dokumentation der Vorfälle.</p> <p>Holt sich in komplexen Fällen Beratung bei spezialisierten Beratungsstellen.</p>

#### 4.4. KOMMUNIKATIONSLEITLINIEN FÜR SCHULLEITUNGEN

- Das Aufgreifen des Themenbereiches „Sexuelle Belästigung“ kann an einer Schule eine breite Palette von Gerüchten und Spekulationen heraufbeschwören („Was ist wohl passiert?“ etc.). Mit einer klaren und bewussten Informationspolitik können Sie dem entgegenwirken. Erstellen Sie ein Konzept wie und wann Sie wen im Rahmen Ihres Vorgehens informieren wollen.
- Es besteht die Gefahr, dass das emotional besetzte Thema in verschlüsselter oder moralisierender Form angesprochen wird. Wählen Sie bewusst eine offene und sachliche Sprache – indem Sie z.B. von Anfang an die rechtliche Ausgangslage ansprechen.
- Nehmen Sie dem Thema den dunkeln und schattenhaften Anstrich, indem Sie auch den Gewinn betonen, welcher der Schule als Institution und den einzelnen Beteiligten aus einer guten Bewältigung des Themas erwächst.
- Überlegen Sie sich im Voraus sorgfältig, wie Ihre Information bei den angesprochenen Zielgruppen ankommen könnte. Falls Sie dabei unsicher sind, testen Sie dies allenfalls bei den Betroffenen.
- Das Thema hat u.a. die Tendenz, rasch personalisiert, d.h. mit einzelnen Gruppen oder Personen verbunden oder an diese delegiert zu werden. („interessant, dass der hier mitmacht...“). Benennen Sie deshalb klar, wer im Rahmen der geplanten Massnahmen in welcher Funktion mit welchem Auftrag betraut worden ist.
- Vermeiden Sie es, den ganzen Themenbereich zu einem „Sonderthema“ zu machen, welches nach erfolgter Bearbeitung rasch wieder in Vergessenheit gerät. Überlegen Sie von Anfang an, in welche bereits bestehenden Gefässe oder geplanten Massnahmen (Kampagnen, Qualitätskontrollen etc.) die Weiterarbeit integriert werden kann.

### 5. Arbeitsvorlagen

Die folgenden Vorlagen können als Ausgangsdokumente für eine Diskussion an Ihrer Schule genommen und den schulspezifischen Bedürfnissen angepasst werden.

#### 5.1. MUSTERKODEX FÜR SCHULEN

Folgende Grundsätze für den Umgang unter Lehrpersonen, Lernenden und Mitarbeitenden gelten auf dem ganzen Schulareal innerhalb und ausserhalb des Unterrichts, wie auch bei externen schulischen Veranstaltungen:

##### **Grundsatz 1**

##### **Alle begegnen einander mit Wertschätzung und Rücksichtnahme**

Der Umgang unter den Lehrpersonen, den Lernenden und Mitarbeitenden ist von gegenseitiger Wertschätzung und Rücksichtnahme geprägt.

Meinungsverschiedenheiten werden offen angesprochen, ohne dass die Anstandsregeln verletzt werden.

Zum respektvollen Umgang miteinander gehören auch eine der Ausbildung und Arbeitswelt angemessene Kleidung sowie ein entsprechendes Auftreten.

## **Grundsatz 2**

### **An der Schule gilt unbedingter Respekt vor der Würde der Andern**

Die menschliche Würde der Andern muss unbedingt respektiert werden und darf weder durch Worte noch durch Taten verletzt werden.

Nicht toleriert werden unter anderem:

- Blossstellen oder Lächerlichmachen von Einzelnen oder von Gruppen,
- Etikettierungen mit groben, beleidigenden oder abschätzigen Ausdrücken,
- Witze oder Bemerkungen diskriminierenden, zum Beispiel rassistischen oder sexistischen Charakters,
- verbale Attacken und Drohungen.

Ebenso wie Worte können Tonfall, Gesten und Körpersprache anzüglich, diskriminierend und abwertend sein. Auch dies wird nicht toleriert.

An der Schule x wird weder psychische noch physische Gewalt akzeptiert. Gewaltverherrlichende und pornographische Darstellungen sind prinzipiell verboten.

## **Grundsatz 3**

### **Alle haben das Recht auf Schutz ihrer persönlichen Integrität**

Alle Schulangehörigen haben ein Recht auf geistige und körperliche Unversehrtheit. Sexuelle Belästigungen und körperliche Übergriffe sind strikte verboten.

Niemand darf ein Abhängigkeitsverhältnis, das sich aus seiner Funktion oder Tätigkeit an der Schule X ergibt, für persönliche Interessen missbrauchen.

Sexuelle Handlungen Erwachsener mit Schülerinnen und Schülern werden auch dann nicht toleriert, wenn dazu von Seiten der Jugendlichen eine Bereitschaft oder gar der Wunsch vorhanden ist oder gegeben scheint. Dies gilt auch bei Lernenden über dem gesetzlichen Schutzalter und Mündigen, wenn die Beziehung durch eine Abhängigkeit der Lernenden charakterisiert ist.

Körperliche Berührungen, die eine gewisse Vertrautheit zwischen den Beteiligten voraussetzen, sind zwischen Lehrpersonen und Lernenden zu vermeiden. Sind sie aus pädagogischen Gründen im Zusammenhang mit Unterricht notwendig, werden sie angekündigt, begründet und beschrieben. Dabei wird auf eine klare Haltung geachtet.

## **Grundsatz 4**

### **Lehrpersonen respektieren die Grenzen ihres pädagogischen Auftrags**

Lehrerinnen und Lehrer erkennen, reflektieren und respektieren die Grenzen ihres pädagogischen Auftrags. Das berufliche Engagement der Lehrenden richtet sich auf das Lernen. Lehrpersonen übernehmen Verantwortung, indem sie Bereitschaft signalisieren, bei Problemen weiterzuhelfen, oder indem sie offenkundige Probleme ansprechen. Sie übernehmen dabei keine therapeutische Arbeit. Sie beraten die Jugendlichen, wie und wo sie sich weitergehende Hilfe holen können und zeigen ihnen den Weg zu kompetenten Fachpersonen.

Begegnungen zwischen Lehrpersonen und einzelnen Schülern oder Schülerinnen finden in öffentlichen, allgemein oder Drittpersonen zugänglichen Räumen statt.

Aktivitäten ausserhalb des Unterrichts sowie Einzelgespräche finden im Rahmen einer vom Schulbetrieb her definierten Funktion statt.

## **Grundsatz 5**

### **Alle haben das Recht auf Abgrenzung und Beratung**

Alle - Lehrpersonen, Lernende und Mitarbeitende - haben das Recht, Grenzen zu setzen, wenn sie sich in ihrer persönlichen Integrität verletzt fühlen. Dies gilt auch für Jugendliche gegenüber Erwachsenen.

Wer Verletzungen von persönlichen Grenzen beobachtet, weist die Fehlbaren darauf hin und unterstützt die Belästigten darin, ihre Rechte wahrzunehmen.

Die Schule bezeichnet für Lernende, Lehrpersonen und andere Mitarbeitende interne Ansprechpersonen, die bei Verletzungen der persönlichen Grenzen professionell beraten können. Dabei sind beide Geschlechter vertreten.

Lehrpersonen informieren die Lernenden über ihre Rechte und die Möglichkeiten von schulinterner und -externer Unterstützung und Beratung.

**Quelle:** Verändert nach dem Kodex der Kantonsschule Zürcher Oberland, [www.kzo.ch](http://www.kzo.ch)

### **Zur Präzisierung vgl.**

- Merkblatt zum Kodex für Lehrpersonen und Mitarbeitende
- Respekt ist ein Recht! - Infoblatt zum Kodex für Lernende

## **5.2. MERKBLATT ZUM KODEX FÜR LEHRPERSONEN UND MITARBEITENDE**

### **Grundlagen und Verankerung**

Mit der Verabschiedung des Kodexes orientiert sich die Schulleitung unter anderem an einem Berufsverständnis, wie es in den Standesregeln des LCH (Lehrerinnen und Lehrer Schweiz) formuliert ist.

Dieser Kodex ergänzt und präzisiert folgende Vorgaben, die allenfalls an Ihrer Schule vorhanden sind:

- Gesetzliche Grundlagen zu sexueller Integrität (Bundesgesetze, kantonale Bestimmungen)
- Leitbild der Schule
- Qualitätshandbuch der Schule
- Gleichstellungsprinzipien
- Anderes?

### **Vorgehen im konkreten Fall**

**Wer sich als Angehörige oder Angehöriger der Schule X in der persönlichen Würde verletzt fühlt, hat das Recht, sich zu wehren.**

Wenn möglich, soll die Person die Auslösenden direkt auf ihr Verhalten und seine Wirkung ansprechen. Wenn dies nicht möglich ist – resp. in jedem Fall - haben Mitarbeitende, Lehrende und Lernende das Recht, sich beraten zu lassen, wie sie weiter vorgehen sollen.

Das Recht auf Beratung haben auch Personen, die Grenzverletzungen bei Dritten beobachten oder die selber (eventuell) Grenzen überschritten haben.

## **Ansprechstellen**

### **An wen können sich Lernende wenden?**

Sie können sich zur Unterstützung insbesondere an folgende Personen wenden:

- a) schulintern: Namen, Telefon, Mail
- b) schulexterne Stellen: Namen, Telefon, E-Mail
- c) die Klassenlehrperson oder eine andere Lehrperson ihres Vertrauens

Diese Stellen a) - c) sind verpflichtet, die Lernenden in der Wahrnehmung ihrer Rechte zu unterstützen; sie behandeln die Anfragen vertraulich. Besteht eine Gefahr für Drittpersonen, kann die Vertraulichkeit nicht in jedem Fall gewährleistet werden.

d) Direkt an die Schulleitung: Die Mitglieder der Schulleitung untersuchen als verantwortliche Führungspersonen die Angelegenheit und können Probleme nicht in jedem Fall vertraulich behandeln. Wer sich bei der Schulleitung beschwert, hat das Recht auf ein Gespräch und eine Antwort.

### **An wen können sich Lehrpersonen und Mitarbeitende wenden?**

Sie können sich zur Unterstützung insbesondere an folgende Personen wenden:

- a) schulintern: *Namen, Telefon, Mail*
- b) schulexterne Stellen: z.B. an kantonale Ansprech-, resp. Vertrauenspersonen – *andere Namen, Telefon, E-Mail*

Diese Stellen a) und b) sind verpflichtet, die Betroffenen in der Wahrnehmung ihrer Rechte zu unterstützen. Sie behandeln die Anfragen vertraulich (s. Einschränkung oben).

c) Direkt an die Schulleitung: Die Mitglieder der Schulleitung untersuchen als verantwortliche Führungspersonen die Angelegenheit. Wer sich bei der Schulleitung beschwert, hat das Recht auf ein Gespräch und eine Antwort.

## **Anhörungsrecht**

Wer Anlass einer Beschwerde bei der Schulleitung wird, soll über den Gegenstand der Beschwerde informiert und zu den Vorwürfen angehört werden. Die Schulleitung kann die Urheberschaft nur geheim halten, wenn der Schutz der Opfer dies zwingend erfordert. Die Schulleitung entscheidet über das weitere Vorgehen.

## **Massnahmen**

Lernende werden bei nachgewiesenen, groben Verstössen gegen den Kodex im Rahmen der Disziplinarordnung der Schule X sanktioniert.

Lehrpersonen und andere Mitarbeitende, die die Würde und sexuelle Integrität anderer Personen an der Schule verletzen, unterstehen als Kantonsangestellte dem kantonalen Personalgesetz (*bzw. anderen rechtlichen Grundlagen im Kanton X*) und haben mit einem Verfahren und mit Massnahmen laut (*entsprechende kantonale Rechtsgrundlagen*) zu rechnen.

## **Falsche Anschuldigungen**

Mit Massnahmen haben auch Personen zu rechnen, die wider besseres Wissen andere der Verletzung sexueller Integrität beschuldigen.

### Information und Prävention

Alle Mitarbeitenden und Lernenden an der Schule X werden in geeigneter Form über den Kodex und dessen Umsetzung informiert.

Regelmässig stattfindende Veranstaltungen im Rahmen der Klassen und der Schule sollen Gelegenheit bieten, sich mit Fragen der Prävention von Grenzüberschreitungen auseinanderzusetzen, damit der Kodex lebendig bleibt.

Alle Lernenden erhalten zu Beginn der Ausbildung Informationen. Die Klassenlehrpersonen sorgen dafür, dass sich die Lernenden in ihrer Klasse mit dem Inhalt des Kodexes auseinandersetzen und ihnen die Verbindlichkeit der Regeln an der Schule bekannt ist.

Unterschrift der Schulleitungsmitglieder

Unterschrift des Konferenzvorstandes

Unterschrift Präsident/in Schulrat

### 5.3. RESPEKT IST EIN RECHT! - INFOBLATT ZUM KODEX FÜR LERNENDE

An der *Schule X* haben alle das Recht auf einen respektvollen Umgang. Bei uns werden weder abwertende Sprüche, sexuelle Belästigungen noch andere Formen von Gewalt geduldet. Dies stellt unser Schulkodex klar. Wer sich in seiner Würde verletzt und belästigt fühlt, hat das Recht sich zu wehren und Unterstützung zu holen.

#### Was können Sie tun, wenn Sie verspottet, belästigt oder bedroht werden?

- Vertrauen Sie Ihren Gefühlen
- Sagen Sie deutlich „nein“.
- Sagen Sie der auslösenden Person, dass Sie ein bestimmtes Verhalten nicht wollen. Sagen Sie der Person, dass sie damit aufhören soll.
- Sprechen Sie mit Personen Ihres Vertrauens darüber.
- Schreiben Sie auf, was genau wann und wo geschehen ist.
- Holen Sie Unterstützung und Hilfe. Wenden Sie sich an Personen, denen Sie vertrauen.

#### Wer kann Ihnen weiterhelfen?

Sie können sich zur Unterstützung und Beratung an verschiedene Personen wenden,

##### a) an die Klassenlehrperson oder eine andere Lehrperson Ihres Vertrauens

Jede Lehrperson hat die Pflicht, Ihnen in der Situation weiterzuhelfen, mit Ihnen zu überlegen, was zu tun ist, und an wen Sie sich am besten wenden. Sie wird Sie allenfalls zu einer weiteren Stelle begleiten.

##### b) an schulinterne Beratungsstelle/Ansprechpersonen: Namen, Tel, Mail

Vereinbaren Sie einen Termin mit dem Schulsozialdienst. Sie können dabei wünschen, ob Sie von einem Mann oder einer Frau beraten sein möchten. Die Person hört Ihnen zu und berät Sie, was Sie gegen die Belästigung unternehmen können. Diese Person steht unter Schweigepflicht und unternimmt nur dann etwas, wenn Sie selber es wollen.

**c) an externe Stellen: Namen, Tel, Mail**

Auch diese Personen stehen unter Schweigepflicht und unternehmen nur dann etwas, wenn Sie selber dies wünschen.

**d) direkt an die Schulleitung**

Die Schulleitung wird als verantwortliche Führungsperson die Angelegenheit untersuchen. Sie hat die Pflicht, dafür zu sorgen, dass Sie weder von Erwachsenen noch Lernenden belästigt werden und Sie zu Ihrem Recht kommen.

**Auch auf dem Internet gibt es Informationen und Online-Beratung**

[www.lilli.ch](http://www.lilli.ch) Infos und Online-Beratung für Jugendliche zu Sexualität und sexueller Gewalt

[www.tschau.ch](http://www.tschau.ch) Infos und Online-Beratung für Jugendliche zu Sexualität, Übergriffe im Sport, Beziehungen, Alkohol, Drogen, etc.

**Darf ich jetzt keine Komplimente mehr machen?****Ist flirten etwa verboten?**

Nein – flirten ist nicht verboten! Zwischen Flirt und sexueller Belästigung liegen Welten.

Ein Flirt ist für beide beteiligten Personen aufbauend und bestärkend. Ein Flirt löst Freude aus und gibt Energie. Beim Flirten fühlen sich beide Personen gestärkt. Beide Personen zeigen oder sagen einander, dass sie mit dem Flirt einverstanden sind und den Kontakt wollen. Beim Flirten werden die persönlichen Grenzen respektiert. Ein Nein wird in jeder Situation als Nein akzeptiert.

Sexuelle Belästigung dagegen ist verboten. Sie ist respektlos, verletzend und erniedrigend. Nur eine Seite fühlt sich stark. Eine Belästigung löst bei den Belästigten Trauer, Angst oder Wut aus. Oft fühlen sich belästigte Personen unsicher oder sogar schuldig, wagen sich nicht zu wehren.

Die Verantwortung liegt jedoch bei der Person, die persönliche Grenzen missachtet und ein Nein nicht respektiert.

**Was können Sie tun, wenn Sie Grenzen anderer überschritten haben oder dies vermuten?**

- Respektieren Sie jedes Nein.
- Fragen Sie bei der betroffenen Person nach, ob Sie sie verletzt haben.
- Entschuldigen Sie sich und sagen Sie, dass das nicht mehr vorkommen wird.
- Wenden Sie sich an eine erwachsene Person Ihres Vertrauens. Der Schulsozialdienst wird Sie ebenfalls beraten, was Sie tun können und steht unter einer gewissen Schweigepflicht.
- Auch Online-Beratungen helfen ihnen vertraulich weiter.

**Was geschieht, wenn Sie gegen den Kodex verstossen?**

Wer gegen den Kodex verstösst, muss mit disziplinarischen Massnahmen rechnen. Das kann von ..... bis zu Schulausschluss und .... reichen. Bestraft werden auch jene Personen, die wider besseres Wissen andere beschuldigen, gegen den Kodex verstossen zu haben.

Dieses Merkblatt für Lernende gehört zum Kodex *der Schule X vom (Datum)*.

Mit meiner Unterschrift bestätige ich , dass ich den Inhalt des Kodexes und dieses Merkblatts kenne.

Datum

Name

Klasse

## 5.4. PFLICHTENHEFT FÜR ANSPRECHPERSONEN AN DER SCHULE X

### Anspruch auf Beratung und Unterstützung

Mitarbeitende und Lernende an der Schule X, die von sexueller Belästigung, Gewalt oder anderen groben Verstössen gegen den Schulkodex betroffen sind oder davon wissen, haben Anspruch auf Beratung und Unterstützung.

Ratsuchende haben die Wahl, sich von einer Frau oder einem Mann beraten zu lassen.

### Einsetzung von Ansprechpersonen

Die Schulleitung setzt in Absprache mit den Lehrpersonen oder deren Vertretung speziell bezeichnete und ausgebildete Ansprechpersonen ein. Sie verpflichten sich in der Regel auf (2-3) Jahre.

Bei den Ansprechpersonen sind beide Geschlechter angemessen vertreten.

Für die Schuljahre ..... werden (2-..., *je nach Grösse der Schule*) Lehrpersonen (*oder andere, z.B. Schulsozialarbeit*) als Ansprechpersonen eingesetzt.

### Aufgaben der Ansprechpersonen

Hauptaufgabe der Ansprechpersonen ist Beratung und Unterstützung der betroffenen Personen, und zwar der Mitarbeitenden und der Lernenden.

Die Ansprechpersonen informieren die Ratsuchenden über informelle und formelle Schritte und weiterführende professionelle Beratungsstellen.

Sie können auf Wunsch und zusammen mit den Ratsuchenden informelle Schritte ergreifen, um Verstössen gegen den Kodex und Belästigungen ein Ende zu setzen.

Alle Schritte erfolgen in Absprache mit der ratsuchenden Person.

Die Ansprechpersonen informieren die Schulleitung in anonymisierter Form jährlich über die Zahl der Beratungen und die Problembereiche.

### Kompetenzen der Ansprechpersonen

Für die Erfüllung ihrer Aufgaben stehen den Ansprechpersonen folgende Kompetenzen zu:

Sie können mit allen beteiligten Personen, insbesondere auch mit den Vorgesetzten, Gespräche führen. Die Gespräche dürfen jedoch nicht das Ziel haben, den Fall zu untersuchen. Dafür gibt es das formelle Verfahren.

Sie können bei der Schulleitung zum Schutz der gefährdeten Person vorsorgliche Massnahmen verlangen. Diese sind vorgängig mit der ratsuchenden Person zu besprechen.

### Vertraulichkeit und Schweigepflicht

Die Ansprechpersonen sind zur Verschwiegenheit verpflichtet – auch gegenüber der Schulleitung. Sie behandeln alle Anfragen vertraulich.

Sie unternehmen keine Schritte ohne Einwilligung der ratsuchenden Person.

Sie vereinbaren gemeinsam mit der ratsuchenden Person die genauen Regeln der Vertraulichkeit z.B. gegenüber der Schulleitung, anderen Lehrpersonen oder bei Lernenden gegenüber den Erziehungsberechtigten.

In besonderen Fällen - z.B. bei massiver Gefährdung anderer - können die Ansprechpersonen von der Schweigepflicht abweichen. Sie lassen sich jedoch vorher extern beraten (*durch Rechtsdienst, spezialisierte Fach- und Opferhilfestellen*).

### **Weiterbildung**

Die Ansprechpersonen bilden sich regelmässig zur Thematik weiter (Intervision, Supervision, Weiterbildung etc.)

### **Quelle:**

Das Pflichtenheft orientiert sich an der Verordnung des Kantons Basel-Landschaft über den Schutz der Sexuellen Integrität am Arbeitsplatz vom 3. November 1998.

**Tipp: Es empfiehlt sich, Wirkungsbereich, Aufgaben und Kompetenzen der Ansprechpersonen mit allfälligen kantonalen Bestimmungen zu koordinieren.**

## **6. Beratung bei sexueller Belästigung**

### **6.1. ANSPRECH- ODER VERTRAUENSPERSONEN**

Einige Kantone haben für ihre Angestellten sogenannte Ansprech- oder Vertrauenspersonen ernannt und ausgebildet, die Opfer sexueller Belästigung beraten und unterstützen. Sie haben die Aufgabe, belästigte Personen anzuhören und mit ihnen zusammen nach Möglichkeiten zu suchen, wie eine Belästigung gestoppt werden kann. Sie zeigen auf, welche Möglichkeiten für eine Beschwerde, resp. rechtliche Schritte es gibt. Die Ansprech- oder Vertrauenspersonen stehen unter Schweigepflicht und unternehmen nichts ohne das Einverständnis der ratsuchenden Person.

Angehörige der kantonalen Verwaltung können sich von diesen Personen kostenlos beraten lassen.

Der Wirkungsbereich, die Aufgaben und Kompetenzen dieser Personen sind kantonal geregelt.

Ob es in Ihrem Kanton speziell ausgebildete Personen in dieser Funktion gibt, kann Ihnen das Personalamt, die zuständige Schlichtungsstelle ([www.equality-office.ch/d/recht-schlichtung.htm](http://www.equality-office.ch/d/recht-schlichtung.htm)) oder die kantonale Gleichstellungsfachstelle ([www.equality.ch/d/mitglieder/set-mitglieder.htm](http://www.equality.ch/d/mitglieder/set-mitglieder.htm)) mitteilen.

### **6.2. BERATUNGSSTELLEN**

In vielen Kantonen gibt es spezialisierte Beratungsstellen für Opfer von sexueller Belästigung und sexueller Gewalt. Eine Übersicht über die verschiedenen Opferhilfe-Beratungsstellen in den Kantonen bietet die Webseite [www.opferhilfe-schweiz.ch](http://www.opferhilfe-schweiz.ch)

## 7. Weiterführende Literatur und Broschüren

### Untersuchungen zu Ausmass und Prävention sexueller Belästigung

Azuro, (Hrsg.) (2000): Sexuelle Belästigung am Ausbildungsplatz. Ergebnisse einer Umfrage unter weiblichen Lehrlingen in München (<http://www.azuro-muenchen.de/ausbildung/umfragen/sexuelle/sexuelle.pdf>)

Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung BzGA (Hrsg.) (2002): Partnerschaftlich handeln. Mitarbeiterorientierte Personalpolitik in der Ausbildung. Ein Bausteinmanual für TrainerInnen und AusbilderInnen, Köln

Dupuis, Monique; Emmenegger, Barbara; Gisler, Priska (2000): anmachen platz anweisen. Soziologische Untersuchung zu sexueller Belästigung in der höheren Ausbildung. Bern etc.: Haupt.

Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (Hrsg.) (CH 1993): Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz – Worüber Frauen schweigen – Untersuchung in Genf – ein Bericht, EDMZ, Bern

Eisner Manuel u.a., (2006): Prävention von Jugendgewalt. Wege zu einer evidenzbasierten Präventionspolitik. Bern: Eidgenössische Ausländerkommission EKA (Hrsg.)

Elmer Corina (2007): Sexualisierte Jugendgewalt – ein neues Phänomen?. Risikofaktoren und Präventionsansätze, in: Jahresbericht 2006 von Limita Zürich. Fachstelle zur Prävention sexueller Ausbeutung von Mädchen und Jungen. ([www.limita-zh.ch](http://www.limita-zh.ch))

European Commission (EU 1998): Sexual Harassment in the Workplace in the European Union, Directorate-General for Employment, Industrial Relations and Social Affairs. Brussels, 233 S.

Gisler, Priska (2001): Belästigung, - sexuelle; Geschlechterpolitik im öffentlichen Diskurs der Schweiz . Opladen: Leske + Budrich

Härtl Sibylle, Unterstaller Adelheid, (Hrsg) (2003): Raus aus der Nische! Prävention von sexuellem Missbrauch als fester Bestandteil pädagogischen Handelns, München: AMYNA e.V.

Holzbecher Monika, Braszeit Anne, Müller Ursula, Plogstedt Sibylle (1991): Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Schriftenreihe des Bundesministers für Jugend, Familie, Frauen und Gesundheit, Band 260, Stuttgart etc.: Kohlhammer

Olympe Heft (Heft 24/Dez.2006): Sexuelle Gewalt. Präventionsansätze in transnationalen Räumen, Zürich: Nicolussy

Tschan Werner (2005): Missbrauchtes Vertrauen. Sexuelle Grenzverletzungen in professionellen Beziehungen, Basel etc.: Karger

### Rechtliches

Baer, Susanne (1995). Würde oder Gleichheit? - Zur angemessenen grundrechtlichen Konzeption von Recht gegen Diskriminierung am Beispiel sexueller Belästigung am Arbeitsplatz in der Bundesrepublik Deutschland und den USA. Baden-Baden: Nomos

Kummer, Karin (2002): Sexuelle Belästigung aus strafrechtlicher Sicht. Bern usw.: Haupt

Vögeli, Nicole C (1996): Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz – im privatrechtlichen Arbeitsverhältnis, Chur/Zürich: Verlag Rüegger

### **Handlungshilfen, Ratgeber**

Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (Hrsg.), 1998: Genug ist genug – Ein Ratgeber gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz.

Ender, Bianca/Strittmatter, Anton, 2001: Personalentwicklung als Schulleitungsaufgabe. Innsbruck usw.: Studienverlag

Evangelisch-reformierte Kirche Basel-Landschaft/Römisch-katholische Landeskirche des Kantons Basel-Landschaft (Hrsg.), 2002: Sexuelle Übergriffe im Arbeitsfeld Kirche. Liestal

Ducet, Veronique, 2004: Sexuelle Belästigung – was tun? Ein Leitfaden für Betriebe, vdf Hochschulverlag AG an der ETH Zürich

Fachstelle für Gleichstellung von Frau und Mann des Kantons Basel-Landschaft (Hrsg.), 2006: lustig – lästig – stopp. Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz im Kanton Basel-Landschaft. Liestal

FrauenMusikForum FMF (Hrsg.), o.J.: Sexuelle Belästigung im Musikunterricht, Bern

Gleichstellungsbüro des Kantons Basel-Stadt (Hrsg.), 2005: Sexuelle Belästigung in der Berufsbildung. Die wichtigsten Informationen für Berufsbildnerinnen und Berufsbildner und Lehraufsicht. [www.gleichstellung.bs.ch/aktuell.htm](http://www.gleichstellung.bs.ch/aktuell.htm)

Küssing, Nicole, 1997: Mach mich nicht an! Ein Trainingsprogramm gegen sexuelle Belästigung, Freiburg i. Br.: Lambertus-Verlag

### **Weitere Informationen und Links**

[www.equality-office.ch](http://www.equality-office.ch) - auf der Seite des Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann finden sich unter dem Stichwort ‚Sexuelle Belästigung‘ viele nützliche Informationen und Links.

[www.gleichstellung.bl.ch](http://www.gleichstellung.bl.ch): Die Dokumentationsstelle der Fachstelle für Gleichstellung von Frau und Mann sammelt Bücher und Broschüren zum Thema. Tel. 061 926 82 86. Ihr Bestand ist im Verbundkatalog IDS Basel/Bern abrufbar unter <http://aleph.unibas.ch>.

[www.gleichberechtigung.zh.ch](http://www.gleichberechtigung.zh.ch): Auf der Seite der Fachstelle für Gleichberechtigungsfragen des Kantons Zürich sind Informationen zu finden zur Kampagne „Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz - eine Präventionskampagne“.

[www.agsexismus.ch](http://www.agsexismus.ch) - Eine Seite zum Thema sexuelle Belästigung im Musikunterricht.

[www.mobbing-info.ch](http://www.mobbing-info.ch) - Eine gut organisierte Seite zum Thema Mobbing, das häufig gemeinsam mit sexueller Belästigung auftritt.

## 8. Projektbeteiligte Fachstellen und Fachpersonen

Das Pilotprojekt „Persönliche Grenzen respektieren. Sexuelle Belästigung – ein Thema an Berufsschulen“ wurde in den Kantonen Basel-Landschaft, Bern und Zürich durchgeführt. Das Eidg. Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann unterstützte das Projekt im Rahmen der Finanzhilfen nach dem Gleichstellungsgesetz.

### Projekträgerchaft

Fachstelle für Gleichstellung von Frau und Mann des Kantons Basel-Landschaft  
Kreuzboden 1a, Postfach, 4410 Liestal

Tel. 061 926 82 82

[www.gleichstellung.bl.ch](http://www.gleichstellung.bl.ch)

Fachstelle für die Gleichstellung von Frauen und Männern des Kantons Bern  
Postgasse 68, Postfach, 3000 Bern 8

Tel. 031 633 75 77

[www.be.ch/gleichstellung](http://www.be.ch/gleichstellung)

Fachstelle für Gleichberechtigungsfragen des Kantons Zürich  
Kasernenstrasse 49

8090 Zürich

Tel. 043 259 25 72

[www.gleichberechtigung.zh.ch](http://www.gleichberechtigung.zh.ch)

### Fachpersonen

	<b>Beruflicher Hintergrund</b>	<b>Aktuelle Schwerpunkte</b>	<b>Konkrete Angebote</b>
<b>Karin Grütter</b>  bildbar Dornacherstrasse 192 4053 Basel Tel. 061 321 15 06 <a href="mailto:k.gruetter@bildbar.ch">k.gruetter@bildbar.ch</a> <a href="http://www.bildbar.ch">www.bildbar.ch</a>	Historikerin/Soziologin  NDS ETH Entwicklungszusammenarbeit  Organisationsberatung und Mediation	Schulentwicklungs-, Gesundheits- und Präventionsprojekte  Organisationsberatung und Mediation (Schwerpunkt Organisationen und Unternehmen)	Konzeption, Beratung und Leitung von Schulentwicklungsprojekten zu den Themen persönliche Grenzen respektieren/ sexuelle Belästigung  Prävention sexueller Belästigung in Institutionen/Unternehmen
<b>Dr. Annamarie Ryter</b>  bildbar Dornacherstrasse 192 4053 Basel Tel. 061 331 37 43 <a href="mailto:a.ryter@bildbar.ch">a.ryter@bildbar.ch</a> <a href="http://www.bildbar.ch">www.bildbar.ch</a>	Historikerin/Germanistin  Dozentin FHNW Pädagog. Hochschule  Coaching, systemische Organisationsentwicklung und Unternehmensberatung	Begleitung von Schulentwicklungsprojekten  Coaching von Führungspersonen  Weiterbildungsangebote in den Bereichen Konfliktmanagement Mitarbeitergespräche / Gesprächsführung	Konzeption, Beratung und Leitung von Schulentwicklungsprojekten zu den Themen persönliche Grenzen respektieren/ sexuelle Belästigung  Prävention sexueller Belästigung in Institutionen/ Unternehmen
<b>Andreas Borter</b>  Schulung & Beratung Schönbühlweg 17	Theologe  freiberuflich tätig als OE-Berater, Super-	Projekte, Beratungen, Coachings im Bereich Gender	Als Mitarbeiter von Betrieb ( <a href="http://www.betrieb.info">www.betrieb.info</a> ) Prävention und Intervention in den Themen-

<p>3400 Burgdorf Tel. 034 422 00 09 borter@besonet.ch</p>	<p>visor und Gender-Coach</p>	<p>Väterarbeit  Dozent (u.a. Uni Basel und Uni Klagenfurt)</p>	<p>bereichen Mobbing/sex. Belästigung.  Projektleitungen z.B. 1. Schweiz. Vätertag im Auftrag von männer.ch (<a href="http://www.maenner.ch">www.maenner.ch</a>)  Supervisionen</p>
<p><b>Doris Zbinden</b>  Elisabethenstrasse 19 3014 Bern 031 331 57 93 <a href="mailto:zbiden.doris@bluewin.ch">zbiden.doris@bluewin.ch</a> <a href="http://www.doriszbinden.ch">www.doriszbinden.ch</a></p>	<p>Sexualpädagogin Planes, Sedes  Beraterin SGGT  Erwachsenenbildnerin  Präventionsfachfrau</p>	<p>Lehraufträge als freischaffende Dozentin an diversen Bildungsinstitutionen zu: Sexualpädagogik, Geschlechterfragen und Sexualität im beruflichen Kontext, Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, Sexuelle Ausbeutung und andere Formen von Gewalt gegen Kinder und Frauen  Eigene Beratungspraxis</p>	<p>Unterrichtseinheiten, Studientage, Fachseminare, Module und Kurse für: Erziehungsverantwortliche in den Praxisfeldern Schule, Heim, Kinder- und Jugendarbeit, Ausbildungs- und Personalverantwortliche in Betrieben und Institutionen, Studierende und Lernende in der Aus- und Weiterbildung des Gesundheits-, Sozial- und Bildungswesens, Schulklassen  Beratung und Coaching</p>
<p><b>Urs Ammon</b>  Höheweg 17 3110 Münsingen Tel. p: 031 721 12 31 M: 078 879 37 39 <a href="mailto:urs.ammon@zapp.ch">urs.ammon@zapp.ch</a></p>	<p>Soziokultureller Animator FH  Systemischer Einzel-, Paar- und Familiencoach  Leiter Jugendfachstelle Aaretal in Münsingen</p>	<p>Beratung und Coaching von Jugendlichen und deren Bezugspersonen  Beratung und Interventionen sowie Präventions-Workshops in Schulklassen</p>	<p>Beratung und Coaching bei auffälligem Sozialverhalten von Jugendlichen  Schulklassen: Sexualpädagogische Workshops, Workshops zu Suchtprävention, Interventionen zu Gruppendynamik, Genderansatz, Arbeit mit Jungs.  Lehrpersonen: Coaching zu oben genannten Themen  Elternarbeit: Kurse zu Pubertät, Grenzen setzen, Rollenbilder</p>
<p><b>Giancarlo Jannuzzi</b>  Hau den Lukas Peter Merian-Str.49 4002 Basel 061 273 23 13 <a href="mailto:g.jannuzzi@bluewin.ch">g.jannuzzi@bluewin.ch</a> <a href="http://www.hdl.ch">www.hdl.ch</a></p>	<p>Dipl. Kunsttherapeut  Dipl. Jugendpädagoge IfM  Dipl. Gewalttherapeut IfM</p>	<p>Jungensozialisation, Pädagogik und Gewalt  Intervention, Prävention und Beratung  Erziehungshilfe und Erziehungsbegleitung</p>	<p>Coaching, Beratung, Mediation  Arbeit mit Gewalttätern  Soziale Trainingsprogramme für Jugendliche</p>

	<p>Präventionsfachmann</p>	<p>Trainingsprogramme für verhaltensauffällige und desorientierte Jugendliche sowie für delinquente, berufsorientierte Jugendliche</p> <p>Mediation, Coaching und Supervision</p>	<p>Evadam – geschlechter-getrennte Präventions-Workshops für Jungen und Mädchen an Schulen und Institutionen (zusammen mit Annette.Metzner)</p> <p>Elternbildung, Selbsthilfegruppen für Eltern</p> <p>Erwachsenenbildung</p> <p>Leitung von Präventions- und Interventionskampagnen</p>
<p><b>Annette Metzner</b></p> <p>Pfaffenlohweg 28, 4125 Riehen 061 / 691 64 91 anette@net-solution.ch <a href="http://www.schwungvoll.ch">www.schwungvoll.ch</a> <a href="http://www.zentrum-pantarhei.ch">www.zentrum-pantarhei.ch</a></p>	<p>Dipl.Sozialpädagogin/Sozialarbeiterin</p> <p>Träger psychophysische Integration</p> <p>Ausbildungen in Tanztherapie, Theater, Stimme und Bewegung</p> <p>Körperorientiertes Coaching</p>	<p>Körperarbeit, Coaching und Beratung in eigener Praxis</p> <p>Workshops für Jungen und Mädchen zu Gesundheit, Gewalt</p> <p>Workshops zur Persönlichkeitsentwicklung in Bezug zur Natur</p> <p>Workshops für Frauen mit Gudrun Grebu, Trauerbegleiterin</p>	<p>Evaluna – Präventionskurse für Mädchen zu Selbstbehauptung, Grenzen setzen, Schönheit, Essstörungen, Gefühle rund ums Mädchen sein und Frau werden.</p> <p>Evadam – geschlechtergetrennte Präventions-Workshops für Jungen und Mädchen an Schulen und Institutionen (zusammen mit Ginacarlo Jannuzzi)</p> <p>Beratung und Coaching für Jugendliche und Erwachsene</p> <p>Erwachsenenbildung</p>
<p><b>Dominik Hächler</b></p> <p>Munzachstrasse 28 4410 Liestal 061 922 14 10 <a href="mailto:info@stoppgewalt.ch">info@stoppgewalt.ch</a> <a href="http://www.stoppgewalt.ch">www.stoppgewalt.ch</a></p>	<p>Sozialtherapeut</p> <p>Gewaltberater- und pädagoge (IfM)</p> <p>Erwachsenenbildner</p> <p>Präventions- und Genderfachmann</p>	<p>Lehraufträge an diversen Bildungsinstitutionen zu: Gewaltintervention und -prävention, Gender, Sexuelle Ausbeutung und andere Formen von Gewalt gegen Kinder und Jugendliche</p> <p>Gruppenarbeit mit gewalttätigen Jungs und Männern</p> <p>Leiter der Fachstelle Kindes- und Jugendschutz Baselland</p>	<p>Unterrichtseinheiten, Fachseminare und Kurse für: Eltern und Erziehungsverantwortliche in Schule, Heim, Kinder- und Jugendarbeit, Ausbildungs- und Personalverantwortliche in Betrieben und Institutionen, Studierende und Lernende in der Aus- und Weiterbildung des Gesundheits-, Sozial- und Bildungswesens</p> <p>Beratung und Coaching</p>

<p><b>Jael Bueno</b></p> <p>Untermättli 4 8913 Ottenbach 044 760 25 08 <a href="mailto:jael.bueno@swissonline.ch">jael.bueno@swissonline.ch</a></p>	<p>NDS Gender Management</p> <p>Soziologin</p> <p>Freie Wissenschaftlerin</p> <p>Seminarleiterin</p>	<p>Prävention sexueller Gewalt, Migrations- und Rassismusforschung, Postkolonialismus, Gender, Diversity Management</p>	<p>Forschungstätigkeiten zu Migration und Rassismus</p> <p>Seminare und Vorträge zu Migration, Rassismus, Gender, Interkulturalität und Antidiskriminierung</p> <p>Leitung von Präventionskursen zum Thema «Sexuelle Gewalt» für SchülerInnen, Lehrpersonen und Eltern</p>
<p><b>Katrin Maurer</b></p> <p>Fachstelle Limita Bertastrasse 35 8003 Zürich 044 450 85 20 <a href="mailto:info@limita-zh.ch">info@limita-zh.ch</a> <a href="http://www.limita-zh.ch">www.limita-zh.ch</a></p>	<p>Sozialarbeiterin FH</p> <p>Supervisorin BSO</p> <p>Co-Leiterin Fachstelle Limita</p>	<p>Weiterbildung und Fachberatung von Organisationen und Fachleuten im pädagogischen und sozialpädagogischen Bereich zum Thema «Sexuelle Gewalt – Prävention und Intervention»</p> <p>Supervision und Fachberatung von Teams und Einzelpersonen</p>	<p>Fachberatung und Coaching von Lehrpersonen</p> <p>Unterrichtseinheiten und Projektveranstaltungen zum Thema «Prävention sexueller Übergriffe und Gewalt»</p> <p>Mädchen- und frauenspezifische Angebote (Genderreflexion)</p>
<p><b>Lu Decurtins</b></p> <p>Bertastrasse 35 8003 Zürich 044 451 28 48 <a href="mailto:mail@lu-decurtins.ch">mail@lu-decurtins.ch</a> <a href="http://www.lu-decurtins.ch">www.lu-decurtins.ch</a> <a href="http://www.nwsb.ch">www.nwsb.ch</a></p>	<p>Sozialpädagogin FH</p> <p>Supervisor BSO</p>	<p>Weiterbildung und Fachberatung von Organisationen und Fachpersonen zum Thema «Sexuelle Gewalt – Prävention und Intervention»</p> <p>Supervision und Fachberatung von Teams und Einzelpersonen</p> <p>Lehraufträge an Bildungsinstitutionen zu: Gender, Gewalt, Sexuelle Ausbeutung und andere Formen von Gewalt gegen Kinder und Jugendliche</p> <p>Gruppenarbeit mit gewalttätigen männlichen Jugendlichen</p>	<p>Fachberatung und Coaching von Lehrpersonen</p> <p>Unterrichtseinheiten und Projektveranstaltungen zum Thema «Prävention sexueller Übergriffe und Gewalt»</p> <p>Arbeit mit Jugendlichen zum Thema „sexuelle Übergriffe und Gewalt / Grenzen respektieren“</p>