

Bestandesaufnahme zum Thema

Sexuelle Übergriffe und Gewaltsituationen in der Praxisausbildung

Ausgangslage

In einem üK zum Thema «Gewaltsituationen» hat sich herausgestellt, dass in einer Gruppe von 10 Lernenden deren 8 am Arbeitsplatz schon mit sexuellen Übergriffen konfrontiert waren. Oft wurden die Vorkommnisse von den Vorgesetzten/den leitenden Stellen in den Ausbildungsbetrieben zu wenig ernst genommen oder gar ignoriert und in vielen Fällen zogen diese für die Täter keine ernstzunehmenden Konsequenzen oder Sanktionen nach sich. Teilweise sind die Opfer nach den Vorfällen in Behandlung oder werden psychologisch betreut.

Im Übergang ins Jugendalter häufen sich die Erfahrungen von sexueller Gewalt und gerade in dieser sensiblen Zeit gemachte Erfahrungen von Gewaltsituationen können unmittelbare Folgen wie z. B. Schlafstörungen, Ängste oder Lernschwierigkeiten und teilweise langanhaltende Auswirkungen auf die psychische Gesundheit der Betroffenen haben.

Das Gleichstellungsgesetz verpflichtet Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sexueller Belästigung am Arbeitsplatz vorzubeugen. Grundsätzlich ist das die Aufgabe der Unternehmensleitung. Die wichtigsten Massnahmen sind:

- Grundsatzerklärung an alle Mitarbeitenden, dass sexuelle Belästigung im Betrieb nicht toleriert wird, dass Betroffene unterstützt werden und dass gegenüber belästigenden Personen Sanktionen ergriffen werden.
- Sensibilisierung der Mitarbeitenden zum Thema, Informationen über verschiedene Formen sexueller Belästigung und die gesetzlichen Grundlagen, Weiterbildung der Führungsverantwortlichen.
- Regelung des Verfahrens bei sexueller Belästigung, insbesondere Bekanntgabe der entsprechenden Stellen, Ansprechpersonen, an die sich betroffene Personen wenden können.

Es besteht eine Vielzahl an Anlaufstellen, die bei Vorfällen kontaktiert werden können. Viel wichtiger als die nachträgliche Schadensbekämpfung ist jedoch die Prävention. An der Vorstandssitzung vom 23. September 2020 wurde daher entschieden, dass eine Analyse vorgenommen werden soll, um in Erfahrung zu bringen, welche Präventionsangebote und -massnahmen bezüglich sexueller Übergriffe und Gewaltsituationen (in der Praxisausbildung) bereits bestehen.

Fragestellung/Ziel der Analyse

Phase 1: Es benötigt ein Bewusstsein der Ausbildungsbetriebe über die Problematik sowie gesichertes Wissen über Entstehung und Formen des Problems. Es stellt sich die Frage, wie die Ausbildungsbetriebe sensibilisiert und in ihrem Handeln gestärkt und unterstützt werden können, damit ihnen die Fürsorgepflicht den Lernenden gegenüber vermehrt bewusst wird. Dieses Dokument bildet die Grundlage für die zweite Phase.

Phase 2: Anhand der Zusammenstellung der bestehenden Präventionsangebote befasst sich der Verwaltungsrat der OdA GS Aargau AG mit dem weiteren Vorgehen. Ziel ist, ein nachhaltiges und



wirksames Programm (mehrere konkrete Massnahmen sind zu definieren) zur Prävention von sexuellen Übergriffen und Gewaltsituationen in der Praxisausbildung zu konzipieren und umzusetzen.

Die präventiven Massnahmen sollen Schutzfaktoren bilden, welche die Wahrscheinlichkeit von sexuellen Übergriffen oder Gewaltsituationen verringern sollen.

Mögliche Risikofaktoren

Opferperspektive

- familiäre Bedingungen und biografische Erfahrungen
- sozioökonomischer Status der Familie
- Frauen sind deutlich öfter von sexueller Gewalt betroffen als Männer
- frühe körperliche Reifung erhöht das Risiko sexueller Gewalterfahrungen
- negatives Selbstkonzept und psychische Probleme
- unklare Sprache oder unterwürfiges Verhalten

Täterperspektive

- familiäre Bedingungen und biografische Erfahrungen
- schlechtes Wohlbefinden
- Beziehungsabbrüche von Bezugspersonen
- Erfahrungen sexuellen Missbrauchs
- unzureichende interpersonelle Bindungen (sexuell aggressives Verhalten als Kompensation)
- Alkohol- oder Drogenkonsum
- Männer üben eher sexuelle Gewalt aus als Frauen
- stereotype Männlichkeitsnormen

Präventionsmöglichkeiten (Aufzählung nicht abschliessend)

Ebene Lernende

- altersadäquate Sexualaufklärung (Umgang mit Konflikten und eigenen Grenzen)
- Förderung eines positiven Leistungs- und Selbstkonzepts
- Intervention durch Peers (Jugendliche dazu befähigen, als Zuschauende oder Mitwissende adäquat und unterstützend zu reagieren)
- Peer-to-Peer Prävention (Partizipation der Jugendlichen, sodass sie sich gegenseitig über das Thema sensibilisieren und in die Entwicklung von Massnahmen einbezogen werden)
- professionelle Beziehungsangebote (funktionierende Beziehungen ermöglichen das Anvertrauen und dadurch Offenlegen einer sexuellen Gewalttat und allenfalls Vermittlung an Hilfsangebote)

Ebene Fachpersonen im Ausbildungsbetrieb

- fachliche Inputs (umfassendes Wissen über jugendliche Sexualität wie auch über Entstehungsbedingungen, Vorkommen, Symptome und Folgen sexueller Gewalt)
- Vermittlung von Interventionswissen (Vorfälle sexueller Gewalt können bei den Vorgesetzten, Berufsbildungsverantwortlichen (BBV) und Berufsbildner*innen (BB) Unsicherheiten auslösen, was eine adäquate Intervention oft verhindert. Eine geklärte Vorgehensweise ist daher unerlässlich)



- Sensibilisierung für Beziehungsgestaltung und die Partizipation (Vorgesetzte, BBV und BB müssen den Lernenden gegenüber Interesse zeigen; Aufmerksamkeit und Sensibilität sind äusserst wichtig)
- Kooperation innerhalb des Ausbildungsbetriebs (gemeinsame Entwicklung von Werten und Haltungen und diese mittragen; bedingt die notwendige Bereitschaft dazu)
- Förderung der Selbstreflexion (die Wahrnehmung von übergriffigem Verhalten, die entsprechende Reaktion sowie die Wahrnehmung der eigenen Sprache erfordern eine gewisse Sicherheit über den eigenen Bezug zu Sexualität)
- Vorbildfunktion (für die Einhaltung gemeinschaftlicher, gewaltfreier und egalitärer Werte eintreten)
- Umgang mit Klienten/Patienten (pflegen eines professionellen, respekt- und vertrauensvollen Umgangs)
- Offene Kommunikation (Transparenz gegenüber Klienten/Patienten, im Team und gegenüber Vorgesetzten; frühzeitige Fallbesprechung bei Verhaltensänderungen; Dokumentation und allfällige Triage)
- Meldepflicht (Grenzüberschreitungen aller Art an die zuständige Stelle melden; sich an die vorgegebenen Abläufe halten)

Ebene Organisation

- Werte und Regeln (gemeinsame und prosoziale Werte entwickeln; darin soll eine klare Haltung gegen jegliche Formen der Gewalt und Diskriminierung verankert sein)
- Implementierung eines Schutz- und Sexualkonzepts (Leitbild, Verhaltenskodex, Partizipationsmöglichkeiten, Informationen über Weiterbildungsmaßnahmen, Vernetzungs- und Kooperationsstrategien, Beschwerde- und Hilfestrukturen)
- Interventionsleitfaden (klare Anhaltspunkte zum Vorgehen inkl. Zuständigkeiten, Verfahrensanweisungen, Meldepflicht, Gesprächsabläufe, dahinterliegende Haltung etc.; dies gewährleistet Handlungssicherheit während einer Intervention)
- Organisationskultur und Sozialraumorientierung (konstruktiver Umgang mit Konflikten fördern; fehlerfreundliche Haltung; Bereitschaft, sich mit dem Thema zu befassen; Partizipationsmöglichkeiten; positive Feedbackkultur; Kooperationsbereitschaft; bedürfnisgerechte und Klienten-/patientenorientierte Betriebsstrukturen etc.)
- Vernetzung und Einbezug (Austausch und Kommunikation zwischen den Mitarbeitenden fördern; das Umfeld einbeziehen; Kooperationen schliessen; vernetzen und Kräfte bündeln, Mitspracherecht der Mitarbeitenden und Klienten/Patienten)
- finanzielle und zeitliche Ressourcen (entsprechende Gefässe und Ressourcen zur Verfügung stellen: nur wenn die Beteiligten die notwendigen Zeitgefässe und die finanziellen Möglichkeiten zur Weiterbildung erhalten, können sie diese tatsächlich nutzen)
- Kursangebote (Fördert durch Schulung die fachlichen Kompetenzen des Personals, um drohende Gewalt wahrzunehmen und frühzeitig und angemessen intervenieren zu können)



Bestehende Präventionsangebote und Kurse (zielgruppenunabhängig, nicht abschliessend)

[belästigt.ch](#) – Portal zur Prävention sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

[janeinvielleicht.ch](#) – Projekt zur Prävention gegen sexuelle Übergriffe unter Kindern und Jugendlichen

[sig-online.ch](#) – spezialisiert auf Gewaltprävention und Intervention in Volksschulen

[krass-praevention.ch](#) – Gewaltprävention im Klassenzimmer; Fortbildungen zu Krisen und Konflikten

[arbeitundkonflikt.ch](#) – Begleitung von Unternehmen mit praktischen Tools

[stadt-zuerich.ch](#) – eindeutig_zweideutig: WB für innerbetriebliche Ansprechpersonen

[Präventions-Kit sexuelle Belästigung](#) – Ressourcen zur Sensibilisierung und Schulung

[kinderschutz.ch](#) – Präventionsangebot sexueller Gewalt im pädagogischen Kontext

[stadt-zuerich.ch](#) – Kampagnenmaterial gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

[sbk.ch](#) – Gewalt und sexuelle Belästigung im Pflegeberuf - Instrumente für Betriebe

[limita.ch](#) – Kompetenzzentrum zur Prävention sexueller Ausbeutung

[BeTrieb.ch](#) – Beratung und Informationen zu Sexueller Belästigung und Mobbing

Fazit/Empfehlungen

Aus der Literatur geht hervor, dass umfassende Präventionsbemühungen, die an mehreren Ebenen ansetzen, am wirksamsten sind. So sollten Massnahmen auf individueller und organisatorischer Ebene definiert werden. Dies erfordert jedoch Organisationsentwicklungsprozesse in den Betrieben, wobei auf die spezifischen Bedürfnisse vor Ort eingegangen und die Massnahmen gegebenenfalls angepasst werden müssen.

Im Mittelpunkt des Präventionsprogramms sollten daher nicht nur die potenziellen Opfer (Lernende) als Zielgruppe stehen, sondern die Ausbildungsbetriebe und deren Führungskräfte bzw. die Bildungsverantwortlichen und Berufsbildenden.

Bei der Wahl von Präventionsmassnahmen ist zu differenzieren in verhaltens- und strukturorientierte Massnahmen. Die verhaltensorientierten Massnahmen richten sich auf die Beeinflussung von kognitiven oder sozialen Faktoren sowie persönlichen Verhaltensweisen aus. Bei den strukturorientierten Massnahmen wird versucht, die Lebensbereiche der Zielgruppe zu beeinflussen.

Eine weitere Unterscheidung kann vorgenommen werden in Primär-, Sekundär- und Tertiärprävention: Soll die Massnahme in erster Linie auf das Verhindern eines Problems fokussieren (z. B. durch Problemlösungsstrategien), so kommt die Primärprävention zum Tragen. Diese Art der Prävention zielt auf die breite Masse einer Zielgruppe ab, ohne spezifische Unterscheidungen zu beachten.

Die Sekundärprävention beinhaltet Massnahmen der Früherkennung und Frühintervention und hat zum Ziel, Individuen mit erhöhtem Risiko zu erkennen und schnell und gezielt zu handeln. Sie beinhaltet zielgerichtete Interventionen (z. B. Kompetenzförderung) bei den erkannten Risikogruppen.

Bei der Tertiärprävention geht es um das Verhindern eines wiederkehrenden manifestierten Problems – meist von einer Person – sie befasst sich z. B. mit Resozialisierungsprozessen.

Zur Festlegung von möglichen Massnahmen für das weitere Vorgehen in Phase 2 sind folgende offenen Fragen zu klären:

- a) Welche Zielgruppe sollen durch die Massnahmen(n) angesprochen werden? (individuelle vs. organisatorische Ebene)
- b) Sollen die Massnahmen persönliche Verhaltensweisen und/oder eher die Lebensbereiche der Zielgruppe beeinflussen? (verhaltens- vs. strukturorientierte Massnahmen)



- c) Soll eine breite Masse, eine bestimmte Risikogruppe oder Einzelpersonen angesprochen werden? (Primär-, Sekundär-, Tertiärmassnahmen)

Abschliessend sei darauf hingewiesen, dass ein Problem nicht grundsätzlich zu verhindern ist mittels präventiven Massnahmen. Gerade im Kontext von Gewalt werden sich Ursachen und Risiken niemals ganz beheben lassen werden. Betrachtet man Gesundheit und Krankheit als Kontinuum gemäss dem Konzept der Salutogenese von Antonovsky, wird es nie einen Zustand ohne Schwierigkeiten geben. Entsprechend sollte weniger die Vermeidung des Problems im Vordergrund stehen, dafür vermehrt die Stärkung der Zielgruppe in der Beurteilung von Risiken und Problemen und deren Handhabung.

27.05.2021 / Nathalie Graber

Publikationen zum Thema

[Sexuelle Belästigung – was tun? Ein Leitfaden für Betriebe](#)

[lustig, lästig, stopp! Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz im Kanton Basel-Landschaft](#)

[Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Informationen für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber](#)

[Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Ein Leitfaden für Frauen, die sich sexuell belästigt fühlen](#)

Verwendete Literatur

Bannwart, B.; Grütter, K. & Ledergerber, B. (2006). *Sexuelle Belästigung in der Berufsbildung. Die wichtigsten Informationen für Berufsbildnerinnen, Berufsbildner und Lehraufsicht*. Basel: Gleichstellungsbüro des Kantons Basel-Stadt.

file:///X:/08%20ZES/Pr%C3%A4ventionsangebote/gfm_sex_belaestigung_ausbildung.pdf

Nussbaum, S. L. (2020). *Prävention sexueller Gewalt unter Jugendlichen. Grundlagen zur Konzeption eines Präventionsprogramms für schulische Fachpersonen im Rahmen des Projekts „Ja, Nein, Vielleicht“*. Masterarbeit, Hochschule für Soziale Arbeit, Luzern.

Selbstlaut (2014). *Handlung, Spiel und Räume*. Leitfaden für Pädagoginnen und Pädagogen zum präventiven Handeln gegen sexuelle Gewalt an Kindern und Jugendlichen.

https://selbstlaut.org/wp-content/uploads/2016/11/SL_handlung_spiel_raeume_2014.pdf

Sielert, U. (2014). Sexuelle Bildung statt Gewaltprävention. In: Böllert, K. & Wazlawik, M. (Hrsg.). *Sexualisierte Gewalt. Institutionelle und professionelle Herausforderungen*. Wiesbaden: Springer.

Stumpe, H. (2018). Sexualisierte Gewalt aus salutogenetischer, präventiver und resilienter Perspektive. In: Retkowski, A., Treibel, A., Tuidler, E. (Hrsg.). *Sexualisierte Gewalt und pädagogische Kontexte*. (S. 158-167). Weinheim DE. Beltz Juventa.