

# **Präventionskonzept zu Grenzverletzungen, Übergriffen und sexueller Belästigung am Arbeitsplatz**

---

## **1. Grundlagen**

Der Respekt der Würde jedes einzelnen Menschen unabhängig seines Geschlechts, seiner Herkunft und seiner sexuellen Orientierung ist Grundlage für das Miteinander im Reuss-Institut. Die Würde des Menschen entspringt der Gottebenbildlichkeit, wonach jeder einzelne Mensch als von Gott nach seinem Bild erschaffen ist. Jede Relativierung und Vertuschung von Handlungen oder das Tolerieren von Strukturen, in denen Menschen zu Opfern von Grenzverletzungen oder sexueller Gewalt geworden sind oder werden können, verleugnet die Befreiungs- und Erlösungsbotschaft des Evangeliums.

Kern der pädagogischen Arbeit, der Praxisbegleitung und des Ausbildungscoachings sind tragfähige Beziehungen. Dazu gehört Nähe. Ebenso wichtig ist bei Personen in Machtpositionen die schützende Distanz. Dieser Spagat erfordert permanente Reflexion der eigenen Haltung und Handlung und einen transparenten Austausch. Bei den Kontakten zwischen Studierenden und Dozierenden, Praxisbegleitenden und Mitarbeitenden des Reuss-Instituts handelt es sich um professionelle Kontakte mit Abhängigkeitsverhältnissen. Private Kontakte zwischen den Studierenden und diesen drei Personengruppen sind deshalb dringend zu unterlassen.

Zentral für die Mitarbeitenden ist eine belästigungsfreie Arbeitssituation. Das Reuss-Institut kommt hier seiner Verantwortung nach, ein Arbeitsklima zu schaffen, dass vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz schützt.

Die Verantwortlichen im Reuss-Institut sind sich bewusst, dass aus statistischen Gründen davon ausgegangen werden muss, dass sich unter den Studierenden, Dozierenden, Praxisbegleitenden und Mitarbeitenden befinden, die bereits sexuelle Übergriffe erlitten haben. Ihnen gilt eine besondere Aufmerksamkeit.

## **2. Ziel**

Ziel der Prävention ist der Schutz von Studierenden, Dozierenden, Praxisbegleitenden und Mitarbeitenden vor Grenzverletzungen, Übergriffen und sexueller Belästigung am Arbeitsplatz und der Schutz vor Falschanschuldigungen. Die Präventionsarbeit hat Grenzverletzungen und Übergriffe in sexueller, psychischer, physischer und geistlicher Dimension im Blick.

### **3. Verantwortlichkeit**

Die Institutsleitung ist verantwortlich für eine belästigungsfreie Ausbildungs- und Arbeitssituation. Dazu gehört der Lehrunterricht im Rahmen der Aus- und Weiterbildung Reuss-Institut, die Praxisbegleitung und das Ausbildungscoachings sowie eine Anstellung im Institut. Was die Tätigkeit der Studierenden in den Praxisorten betrifft, sind die anstellenden Praxisorte verantwortlich.

### **4. Elemente der Prävention**

#### **a) Vorgaben des Reuss-Instituts**

Das Reuss-Institut erlässt für die Dozierenden, die Praxisbegleitenden und die Ausbildungscoachs Vorgaben zu gemeinsamen Haltungen und zu konkreten Verhaltensweisen für Risikosituationen. Diese finden sich in den Leitlinien zu Lehraufträgen und im Reglement der Aus- und Weiterbildung. Die Leitlinien bzw. das Reglement sind integraler Teil des Vertrags mit den betreffenden Personen.

#### **b) Beschwerdemanagement**

Das Reuss-Institut verfügt über eine interne und externe Meldestelle für betroffene Personen oder Personen, die eine Meldung machen möchten.

Als interne Meldestelle wurde vom Vorstand Romina Monferrini bezeichnet.

Als externe Meldestelle wurde vom Vorstand Stephan Fuchs bezeichnet.

Beide Meldestellen sind auf der Homepage aufgeführt und werden den Studierenden und allen Personen, die in der Aus- und Weiterbildung im Reuss-Institut beteiligt sind, kommuniziert.

#### **c) Krisenmanagement**

Das Reuss-Institut verfügt über ein Interventionsschema, das die Abläufe und Zuständigkeiten bei einem Fall von Grenzverletzungen, Übergriffen und sexueller Belästigung am Arbeitsplatz regelt.

#### **d) Personalmanagement**

Das Thema von Grenzverletzungen und Übergriffen wird an den Treffen der angestellten Dozierenden und den Angestellten regelmässig behandelt und ist Teil jedes Mitarbeitendengesprächs.

Bei Bewerbungen werden in jedem Fall Referenzen eingeholt, in denen das Thema in geeigneter Form angesprochen wird, und im Bewerbungsgespräch wird auf das Präventionskonzept des Instituts hingewiesen.

### **e) Beteiligungsmanagement**

Ziel ist es, die Studierenden in die Prävention einzubeziehen und zu gewährleisten, dass sich Betroffene frühzeitig Hilfe holen und dass Personen, die grenzverletzendes Verhalten bei anderen wahrnehmen, frühzeitig Beratung in Anspruch nehmen.

Die Haltungen, die das Miteinander im Reuss-Institut prägen sollen, werden deshalb mit den Studierenden besprochen und weiterentwickelt und Regeln gemeinsam erarbeitet. Zentral ist, dass die Mitarbeitenden des Instituts die Regeln selber einhalten und bei grenzverletzendem Verhalten sofort intervenieren.

### **f) Wissensmanagement**

Die Studierenden erhalten im Lehrunterricht das nötige Fachwissen zur Thematik vermittelt, das ihnen Handlungsorientierung in konkreten Situationen ihrer Tätigkeit in den Praxisorten gibt.