



Reglement zum Schutz der persönlichen Integrität Grenzverletzungen unter Kindern/Jugendlichen

24.04.2011 © by Evang. Schulheim Langhalde

Inhaltsverzeichnis

1. Vorwort Institutionsleitung	Seite 2
2. Geltungsbereich	Seite 2
3. Schutz der Persönlichkeit	Seite 2
4. Definitionen	Seite 2
4.1. Definition Sexuelle Belästigung	
4.2. Definition Mobbing	
4.3. Definition Diskriminierung	
4.4. Definition Gewalt	
5. Handlungsmöglichkeiten	Seite 3
5.1. Verantwortung der Mitarbeitenden	
5.2. Handlungsmöglichkeit der Betroffenen	
6. Zuständigkeiten und Vorgehen im Ereignisfall	Seite 3
7. Massnahmen/Sanktionen	Seite 3
8. Inkraftsetzung	Seite 3

1. Vorwort Institutionsleitung

Sexuelle Belästigung, Mobbing, Diskriminierung und Gewalt im Schulheim sind Begriffe, die Fragen aufwerfen. Grenzen werden unterschiedlich gesetzt, wahrgenommen und erlebt. Gerade im Arbeitsumfeld eines Schulheims erscheint es uns wichtig, dass die Thematik der Grenzsetzung kommuniziert und Grenzverletzungen entgegengetreten wird. Wir wollen ein Betriebsklima schaffen und erhalten, das auf gegenseitigem Respekt und Toleranz beruht.

Durch verantwortungsbewusstes Kommunizieren, gute Information und Schulung der Mitarbeitenden, durch den Einsatz von Vertrauenspersonen und einer neutralen Ombudsstelle (siehe Reglement „Grenzverletzung unter Mitarbeitenden“ Kapitel 10. Anhang) kommen wir diesem Ziel näher. Dies gelingt aber nur durch den gemeinsamen Einsatz aller Mitarbeitenden, Kinder und Jugendlichen und deren Umfeld.

Eine Betriebskultur geprägt von Toleranz und Respekt muss täglich neu gelebt werden. Sie erfordert, dass alle taktvoll und sensibel miteinander umgehen. Zu dieser Kultur gehört auch der Mut auf persönliche Grenzen aufmerksam zu machen und Unangenehmes anzusprechen im Wissen, dass Grenzverletzungen auch unter Kindern und Jugendlichen geschehen.

Das vorliegende Reglement wird von der Institutionsleitung des Schulheims erlassen. Es basiert auf dem Regierungsbeschluss vom 5. März 2002 zum Schutz vor Mobbing und sexueller Belästigung am Arbeitsplatz.

2. Geltungsbereich

Dieses Reglement gilt generell für alle Kinder und Jugendlichen des Schulheims und deren Umfeld.

3. Schutz der Persönlichkeit

Das Schulheim Langhalde schützt die persönliche Integrität der ihm anvertrauten Kinder und Jugendlichen. Alle Kinder und Jugendlichen haben Anspruch auf Schutz der seelischen und körperlichen Integrität.

4. Definitionen

4.1. Definition sexuelle Belästigung

Als sexuelle Belästigung gilt jede von der betroffenen Person erlebte Verletzung der Intimsphäre und jede Form der Abwertung. Dazu gehören anzügliche Bemerkungen über das Äussere, unerwünschte Körperkontakte, sexistische Äusserungen, sexistische Mails und Bilder, Annäherungsversuche und Einladungen mit Versprechen von Vorteilen oder unter Androhung von Nachteilen.

4.2. Definition Mobbing

Mobbing bedeutet, dass Kinder und Jugendliche von Informationen abgeschnitten, entwertet, schikaniert oder ausgegrenzt werden.

4.3. Definition Diskriminierung

Diskriminierung ist die Herabsetzung von Menschen wegen ihrer Behinderung, Herkunft, Hautfarbe, ihrem Geschlecht oder sexuellen Identität, ihrer Religion und politischer Anschauung. Diskriminierend sind verbale oder schriftliche Äusserungen und Handlungen mit abwertendem Inhalt.

4.4. Definition Gewalt

Gewalt liegt dann vor, wenn jemand über andere Menschen Macht ausübt und dazu physische oder psychische Zwangsmittel anwendet.

5. Handlungsmöglichkeiten

5.1. Verantwortung der Mitarbeitenden

Wer beobachtet, dass Kinder und Jugendliche sich gegenseitig sexuell belästigen, mobben, diskriminieren oder Gewalt anwenden ist aufgefordert, Stellung zu nehmen und nötigenfalls eine Drittperson einzuschalten. Die Mitarbeitenden sind verpflichtet, sich für eine mobbing-, belästigungs- und angstfreie Atmosphäre einzusetzen.

5.2. Handlungsmöglichkeit der Betroffenen

Wer sich sexuell belästigt, gemobbt, diskriminiert oder unterdrückt fühlt, soll dies wenn immer möglich der handelnden Person klar und unmissverständlich mitteilen und Unterstützung bei einer betreuenden Fachperson holen.

6. Zuständigkeiten und Vorgehen im Ereignisfall

Betroffene Kinder/Jugendliche oder deren Eltern/Erziehungsberechtigte wenden sich an eine der Bezugspersonen der Wohngruppe oder der Schule.

In jedem Fall wird die Institutionsleitung informiert und ein Ereignis-Meldeblatt ausgefüllt. Je nach Schwere des Vergehens übernimmt die Bezugsperson der Wohngruppe/Schule oder die Institutionsleitung die Fallführung.

In einem Gespräch mit dem betroffenen Kind/Jugendlichen wird die Situation aufgenommen und dokumentiert.

Je nach Übergriff besteht Anspruch auf eine Opferhilfeberatung.

Die fallführende Person klärt:

- Einbezug von Eltern oder Erziehungsberechtigten der beschuldigten Person
- die Möglichkeit eines Gesprächs mit allen Beteiligten
- Einbezug der Opferhilfeberatung

Der Fall wird dokumentiert und in den Kinderakten abgelegt.

Bei Bedarf erfolgt ein Auswertungsgespräch im Team, um die Situation aufzuarbeiten und weitere Übergriffe zu verhindern.

7. Massnahmen/Sanktionen

Pädagogische Massnahmen sind vom Schul- und Internatsbereich selber zu initiieren.

Dies können sein:

- Entschuldigungen
- Wiedergutmachung in Form einer Tätigkeit
- Verlegung
- Ausschluss

Gerichtliche Schritte sind Sache der Eltern. Ihnen wird durch die Beratungsstelle „In Via“ vom Kinderschutzzentrum eine Begleitung angeboten.

8. Inkraftsetzung

Das vorliegende Reglement wurde von der Verwaltungskommission genehmigt und tritt am 24. April 2011 in Kraft.



Reglement zum Schutz der persönlichen Integrität

Grenzverletzungen von Mitarbeitenden gegenüber Kindern/Jugendlichen

24.04.2011 © by Evang. Schulheim Langhalde

Inhaltsverzeichnis

1. Vorwort Institutionsleitung	Seite 2
2. Geltungsbereich	Seite 2
3. Schutz der Persönlichkeit	Seite 2
3.1. Grundhaltung	
3.2. Grundsatz	
4. Verantwortung	Seite 2
4.1. Verantwortung der Mitarbeitenden	
4.2. Verantwortung der Institutionsleitung und der Verwaltungskommission	
5. Zuständigkeiten und Vorgehen	Seite 3
6. Massnahmen/Sanktionen	Seite 3
7. Inkraftsetzung	Seite 3
8. Anhang	Seite 3

1. Vorwort Institutionsleitung

Kinder und Jugendliche, die körperliche, sexuelle oder psychische Übergriffe erleiden, sind in ihrer Entwicklung gefährdet. Aus diesem Grund erlässt die Institutionsleitung vorliegendes Reglement.

Kinder und Jugendliche, die im Schulheim betreut werden, sind auf die Unterstützung und Begleitung von vielen Mitarbeitenden angewiesen. Grenzüberschreitungen durch Mitarbeitende welche die psychische, sexuelle und körperlicher Integrität verletzen, sind strafbar. Handlungen, die verbale oder körperliche Gewalt beinhalten, werden nicht toleriert.

Im Sinne der Prävention wird die Institutionsleitung in jedem Anstellungsgespräch das Thema Grenzsetzung/Übergriffe ansprechen. Zudem wird durch die Einforderung des Strafregisterauszugs und die Nachfrage bei früheren Arbeitgebern das wache Bewusstsein des Schulheims Langhalde in Bezug auf diese Thematik signalisiert und bestärkt.

Das vorliegende Reglement wird von der Institutionsleitung des Schulheims erlassen.

2. Geltungsbereich

Dieses Reglement gilt generell für alle Mitarbeitenden des evangelischen Schulheims Langhalde. Eingeschlossen sind auch alle Personen, die sich in einer sozialpädagogischen Ausbildung befinden oder ein Praktikum oder einen Zivildiensteinsatz absolvieren.

3. Schutz der Persönlichkeit

3.1. Grundhaltung

Kinder und Jugendliche, die im Schulheim betreut werden, benötigen Unterstützung und Hilfe. Oft sind sie in einer Krise und sehr persönliche Themen sind Inhalt der Betreuung. Mit der dabei entstehenden Nähe muss verantwortungsbewusst und achtsam umgegangen werden.

Unsere Institution schützt die persönliche Integrität der Kinder und Jugendlichen und verlangt von allen Mitarbeitenden, dass sie diese respektieren.

Bei Übertretungen haben betroffene Kinder und Jugendlichen Anspruch auf Beratung und Unterstützung.

3.2. Grundsatz

Die Institutionsleitung verbietet jede Form von Übergriffen auf die ihr anvertrauten Kinder und Jugendlichen. Sie verpflichtet sich, angemessene Massnahmen zum Schutze der Kinder und Jugendlichen zu ergreifen.

4. Verantwortung

4.1. Verantwortung der Mitarbeitenden

Regelmässiger Austausch soll die Sensibilität für mögliche Risikosituationen oder Übergriffe fördern. An Sitzungen werden deshalb besondere Situationen mit Kindern und Jugendlichen besprochen. Risikosituationen werden thematisiert und Massnahmen teamintern umgesetzt.

Wer inadäquates Verhalten beobachtet, ist aufgefordert zu intervenieren und die Institutionsleitung und/oder eine Vertrauensperson zu informieren.

4.2. Verantwortung der Institutionsleitung und der Verwaltungskommission

Alle Mitarbeitenden werden über die Grundsätze und die Verantwortung bezüglich Schutz vor Übergriffen durch Mitarbeitende informiert.

Die beiden Mitglieder der Verwaltungskommission mit dem Ressort „Interne Aufsicht“ werden als Vertrauenspersonen eingesetzt.

Die Reglemente werden bei der Anstellung gegen unterschriebene Empfangsbestätigung der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters schriftlich abgegeben.

5. Zuständigkeiten und Vorgehen

Mitarbeitende, Kinder/Jugendliche und deren Eltern/Erziehungsberechtigte werden gebeten, jeden Verdacht auf Grenzverletzung der Institutionsleitung oder einer der beauftragten Vertrauenspersonen der Verwaltungskommission zu melden. Die Vertrauensperson behandelt den Fall vertraulich und untersteht der Schweigepflicht. Diese leitet die Meldung an die Ombudsstelle weiter. Die Beurteilung und Abklärung erfolgt durch die Ombudsstelle. Je nach Beurteilung werden weitere Schritte unter Einbezug der vorgesetzten Stelle eingeleitet.

Je nach Art der Grenzverletzung besteht Anspruch auf eine Opferhilfeberatung.

6. Massnahmen/Sanktionen

Liegt aufgrund einer Meldung und der darauffolgenden Abklärungen - unter Wahrung der Rechte aller Beteiligten - ein schwerwiegendes Fehlverhalten einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters vor, so werden personalrechtliche und strafrechtliche Massnahmen durch die Institutionsleitung geprüft und eingeleitet.

Je nach Schwere des Verhaltens können ebenfalls organisatorische Massnahmen eingeleitet werden.

7. Inkraftsetzung

Das vorliegende Reglement wurde von der Verwaltungskommission genehmigt und tritt am 24. April 2011 in Kraft.

8. Anhang

Vertrauenspersonen

Frau Andrea Büsser, Logopädin, Fähnernstrasse 17a, 9000 St.Gallen
071 260 27 64, 5buessers@bluewin.ch

Frau Dolores Waser Balmer, Pflegefachfrau für Kinder, Hiltystrasse 7a, 9012 St.Gallen
071 277 67 53, 079 773 36 54, bawaba@bluewin.ch

Ombudsstelle

Frau Denise Dornier-Zingg, Rechtsanwältin, Präsidentin und Ombudsstelle, Schützengasse 6,
9000 St. Gallen



Reglement zum Schutz der persönlichen Integrität

Grenzverletzungen unter Mitarbeitenden

24.04.2011 © by Evang. Schulheim Langhalde

Inhaltsverzeichnis

1. Vorwort Institutionsleitung	Seite 2
2. Geltungsbereich	Seite 2
3. Schutz der Persönlichkeit	Seite 2
3.1. Grundhaltung	
3.2. Grundsatz	
4. Definitionen	Seite 2
4.1. Definition sexuelle Belästigung	
4.2. Definition Mobbing	
4.3. Definition Diskriminierung	Seite 3
4.4. Definition Gewalt	
5. Verantwortung	Seite 3
5.1. Verantwortung der Mitarbeitenden	
5.2. Verantwortung der Betroffenen	
5.2. Verantwortung der Institutionsleitung und der Verwaltungskommission	
6. Zuständigkeiten und Vorgehen	Seite 3
7. Massnahmen/Sanktionen	Seite 3
8. Ungerechtfertigte Anschuldigung	Seite 4
9. Inkraftsetzung	Seite 4
10. Anhang	Seite 4

1. Vorwort Institutionsleitung

Sexuelle Belästigung, Mobbing, Diskriminierung und Gewalt am Arbeitsplatz sind Begriffe, die Fragen aufwerfen. Grenzen werden unterschiedlich gesetzt, wahrgenommen und erlebt. Gerade im Arbeitsumfeld eines Schulheims erscheint es uns wichtig, dass die Thematik der Grenzsetzung kommuniziert und Grenzverletzungen entgegengetreten wird. Wir wollen ein Betriebsklima schaffen und erhalten, das auf gegenseitigem Respekt und Toleranz beruht.

Dies gelingt aber nur durch den gemeinsamen Einsatz aller Mitarbeitenden. Eine Betriebskultur geprägt von Toleranz und Respekt muss täglich neu gelebt werden. Sie erfordert, dass alle taktvoll und sensibel miteinander umgehen. Zu dieser Kultur gehört auch der Mut auf persönliche Grenzen aufmerksam zu machen und Unangenehmes anzusprechen.

Im Sinne der Prävention wird die Institutionsleitung in jedem Anstellungsgespräch das Thema Grenzsetzung/Übergriffe ansprechen. Zudem wird durch die Einforderung des Strafregisterauszugs und die Nachfrage bei früheren Arbeitgebern das wache Bewusstsein des Schulheims Langhalde in Bezug auf diese Thematik signalisiert und bestärkt.

Das vorliegende Reglement wird von der Institutionsleitung des Schulheims erlassen. Es basiert auf dem Regierungsbeschluss vom 5. März 2002 zum Schutz vor Mobbing und sexueller Belästigung am Arbeitsplatz.

2. Geltungsbereich

Dieses Reglement gilt generell für alle Mitarbeitenden des evangelischen Schulheims Langhalde. Eingeschlossen sind auch alle Personen, die sich in einer sozialpädagogischen Ausbildung befinden oder ein Praktikum oder einen Zivildiensteinsatz absolvieren.

3. Schutz der Persönlichkeit

3.1. Grundhaltung

Unsere Institution schützt die persönliche Integrität ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Alle Mitarbeitenden haben Anspruch auf Schutz der seelischen und körperlichen Integrität am Arbeitsplatz. Die Institutionsleitung verlangt von allen Mitarbeitenden, dass sie die persönliche Integrität ihrer Kolleginnen und Kollegen respektieren.

3.2. Grundsatz

Mobbing, sexuelle Belästigungen und Diskriminierung am Arbeitsplatz verletzen die Persönlichkeitsrechte und die Würde der betroffenen Personen.

Die Institutionsleitung verbietet jede Form von Mobbing und sexueller Belästigung. Sie verpflichtet sich zum Schutze der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter angemessene Massnahmen zu ergreifen.

4. Definitionen

4.1. Definition sexuelle Belästigung

Als sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz gilt jede von der betroffenen Person erlebte Verletzung der Intimsphäre und jede Form der Abwertung. Dazu gehören anzügliche Bemerkungen über das Äussere, unerwünschte Körperkontakte, sexistische Äusserungen, sexistische Mails und Bilder, Annäherungsversuche und Einladungen mit Versprechen von Vorteilen oder unter Androhung von Nachteilen.

4.2. Definition Mobbing

Mobbing bedeutet, dass Mitarbeitende von Informationen abgeschnitten, entwertet, schikaniert oder ausgegrenzt werden.

Gerechtfertigte, sachliche Kritik ist nicht Mobbing, sondern gehört zur Führungs- und Dialogkultur.

4.3. Definition Diskriminierung

Diskriminierung ist die Herabsetzung von Menschen wegen ihrer Behinderung, Herkunft, Hautfarbe, ihrem Geschlecht oder sexuellen Identität, ihrer Religion und politischer Anschauung. Diskriminierend sind verbale oder schriftliche Äusserungen und Handlungen mit herabwürdigendem Inhalt.

4.4. Definition Gewalt

Gewalt liegt dann vor, wenn jemand über andere Menschen Macht ausübt und dazu physische oder psychische Zwangsmittel anwendet.

5. Verantwortung

5.1. Verantwortung der Mitarbeitenden

Wer beobachtet, dass andere sexuell belästigt, gemobbt, diskriminiert oder unterdrückt werden, ist aufgefordert, Stellung zu nehmen und nötigenfalls eine Drittperson einzuschalten. Die Mitarbeitenden sind verpflichtet, sich für eine mobbing- und belästigungsfreie Atmosphäre einzusetzen.

5.2. Verantwortung der Betroffenen

Wer sich sexuell belästigt, gemobbt, diskriminiert oder unterdrückt fühlt, soll dies der handelnden Person klar und unmissverständlich mitteilen und die Institutionsleitung, eine Vertrauensperson oder die Ombudsstelle über den Sachverhalt informieren.

5.3. Verantwortung der Institutionsleitung und der Verwaltungskommission

Alle Mitarbeitenden werden über die Grundsätze und die Verantwortung in Bezug auf sexuelle Belästigung, Mobbing, Diskriminierung und Gewalt am Arbeitsplatz informiert. Im Rahmen der Informationen für Mitarbeitende werden diese Themen regelmässig angesprochen. Die beiden Mitglieder der Verwaltungskommission mit dem Ressort „Interne Aufsicht“ werden als Vertrauenspersonen eingesetzt.

6. Zuständigkeiten und Vorgehen im Ereignisfall

Betroffene Mitarbeitende wenden sich an die Institutionsleitung oder an eine der beiden Vertrauenspersonen der Verwaltungskommission. Die Vertrauensperson untersteht der Schweigepflicht und behandelt den Fall vertraulich. Sie nimmt die Fakten auf, berät und unterstützt die betroffene Person und informiert sie über mögliche Vorgehensweisen.

Die Vertrauensperson bespricht mit der betroffenen Person das weitere Vorgehen. Sie unternimmt keine weiteren Schritte ohne Einwilligung der betroffenen Person.

Auf Wunsch der betroffenen Person lädt die Vertrauensperson die beschuldigte Person zu einem Klärungsgespräch ein. Je nach Ausgang des Gespräches können weitere Schritte geplant und unter Einbezug der Institutionsleitung eingeleitet werden.

Das interne Vorgehen wird möglichst schnell und unter Wahrung strengster Diskretion abgewickelt. Je nach Art der Grenzverletzung besteht Anspruch auf eine Opferhilfeberatung.

7. Massnahmen/Sanktionen

Je nach Schwere des Vergehens stehen folgende Massnahmen/Sanktionen zur Verfügung:

- Entschuldigung bei der belästigten/gemobbt/diskriminierten/unterdrückten Person
- Gespräch mit der Institutionsleitung
- mündlicher Verweis
- schriftlicher Verweis
- Kündigung oder Freistellung
- fristlose Entlassung

8. Ungerechtfertigte Anschuldigung

Wer jemanden ungerechtfertigt wegen sexueller Belästigung, Mobbing, Diskriminierung oder Gewaltanwendung beschuldigt, hat mit Sanktionen gemäss Art. 7 dieses Reglements zu rechnen.

9. Inkraftsetzung

Das vorliegende Reglement wurde von der Verwaltungskommission genehmigt und tritt am 24. April 2011 in Kraft.

10. Anhang

Vertrauenspersonen

Frau Andrea Büsser, Logopädin, Fähnernstrasse 17a, 9000 St.Gallen
071 260 27 64, 5buessers@bluewin.ch

Frau Dolores Waser Balmer, Pflegefachfrau für Kinder, Hiltystrasse 7a, 9012 St.Gallen
071 277 67 53, 079 773 36 54, bawaba@bluewin.ch

Ombudsstelle

Frau Denise Dornier-Zingg, Rechtsanwältin, Präsidentin und Ombudsstelle, Schützengasse 6, 9000 St. Gallen



Reglement zum Schutz der persönlichen Integrität Grenzverletzungen von Kindern/Jugendlichen gegenüber Mitarbeitenden

29.11.2021 © by Evang. Schulheim Langhalde

Inhaltsverzeichnis

1. Vorwort Institutionsleitung	Seite 2
2. Geltungsbereich	Seite 2
3. Schutz der Persönlichkeit	Seite 2
4. Definitionen	Seite 2
4.1. Definition Verweigerungshaltung	
4.2. Definition Sexualisierte Sprache/Verhalten	
4.3. Definition Respektlosigkeit, psychische Gewalt	
4.4. Definition Gewalt, Tätlichkeit	
5. Handlungsmöglichkeiten	Seite 3
5.1. Verantwortung der Mitarbeitenden	
5.2. Handlungsmöglichkeit der Betroffenen	
6. Zuständigkeiten und Vorgehen im Ereignisfall	Seite 3
7. Massnahmen/ Sanktionen	Seite 4
8. Inkraftsetzung	Seite 4

1. Vorwort Institutionsleitung

Sexualisierte Sprache, Respektlosigkeit und psychische Gewalt, z.B. in Form von Beschimpfungen, Drohungen und herausfordernde Provokationen oder Tätlichkeiten seitens der Kinder/Jugendlichen gegenüber Mitarbeitenden im Schulheim sind Begriffe, die definiert und geklärt werden müssen. Grenzen werden unterschiedlich wahrgenommen, erlebt und gesetzt. Gerade im Arbeitsumfeld mit Kindern und Jugendlichen ist es wichtig, dass die Thematik der Grenzsetzung klar kommuniziert und Grenzverletzungen von Schülern entschieden entgegnet werden. Wir wollen im Schulheim ein Klima schaffen und erhalten, welches auf gegenseitigem Respekt und Toleranz beruht.

Durch verantwortungsbewusstes Kommunizieren, klare Regeln und transparente Erwartungen im Umgang mit anderen Menschen zum Thema Respekt und Anstand kommen wir diesem Ziel näher. Dies gelingt aber nur durch den gemeinsamen Einsatz aller Mitarbeitenden, Kinder und Jugendlichen und deren Umfeld.

Im Sinne der Prävention wollen wir im Schul- und Heimalltag eine Kultur von Respekt und Toleranz täglich neu leben. Sie erfordert, dass alle taktvoll und sensibel miteinander umgehen. Zu dieser Kultur gehört auch der Mut, auf persönliche Grenzen aufmerksam zu machen und Unangenehmes anzusprechen.

Das vorliegende Reglement wird von der Institutionsleitung des Schulheims erlassen.

2. Geltungsbereich

Dieses Reglement gilt generell für alle Kinder und Jugendlichen des Schulheims Langhalde im Umgang mit allen Mitarbeitenden in der Langhalde.

3. Schutz der Persönlichkeit

3.1. Grundhaltung

Kinder und Jugendliche, die im Schulheim betreut werden, benötigen Unterstützung und Hilfe. Oft sind sie in einer Krise, und sehr persönliche Themen sind Inhalt der Betreuung und Begleitung. Mit der dabei entstehenden Nähe muss verantwortungsbewusst und achtsam umgegangen werden. Alle Mitarbeitenden sind verpflichtet, sich für eine angstfreie Atmosphäre und den Schutz der persönlichen Integrität aller einzusetzen.

3.2. Grundsatz

Das Schulheim Langhalde schützt die persönliche Integrität der Mitarbeitenden und verlangt von allen Kindern und Jugendlichen, dass sie diese respektieren. Bei Übertretungen haben betroffene Mitarbeitende Anrecht auf Beratung und Unterstützung durch die Leitung (IL / SL).

4. Definitionen

4.1. Definition Gewalt

Gewalt liegt dann vor, wenn jemand über andere Menschen Macht ausübt und dazu psychische oder physische Zwangsmittel anwendet. Es ist unabhängig davon, ob dies in direkter Begegnung, indirekt in schriftlicher Form oder über soziale Medien geschieht.

4.2. Definition sexuelle Belästigung (Sprache/Verhalten)

Sexualisierte Sprache/Verhalten gilt dann als Respektlosigkeit und damit als Grenzverletzung, wenn der/die betroffene Mitarbeitende das Gesagte als auf sich bezogen zweideutig, als Verletzung ihrer Intimsphäre oder als Form der Abwertung erlebt. Dazu gehören als Beispiel anzügliche Bemerkungen

über das Äußere und sexistische Witze. Auch ein „Kompliment“ kann eine Grenzüberschreitung darstellen, je nachdem, wie es geäußert wird und was der Inhalt ist.

Unter sexuelle Belästigung fallen insbesondere unerwünschte Nähe oder Berührungen (Nähe-Distanz-Thematik), unerwünschte Körperkontakte, sexistische Mails und Bilder oder Annäherungsversuche.

4.3. Definition physische Gewalt (Tätlichkeit)

Ausgehend von einem Kind oder Jugendlichen beginnt dies, wenn einem Mitarbeitenden der Weg verstellt wird oder diesen in eine Ecke drängt. Das Ballen der Faust, das Erheben der Hand ist eine Form von Gewaltandrohung. Gezielte Zerstörung eines Gegenstandes, der dem Mitarbeitenden gehört, ist Gewalt. Auch Einschüchterung oder zweideutige Androhung von Gewalt, z.B. mit einem Gegenstand in der Hand oder dem Hinweis auf einen Gegenstand, der zum Verletzen gebraucht werden kann. Eine strafrechtlich relevante Tätlichkeit begehen K/J, wenn sie den Mitarbeitenden durch Einsatz von körperlicher Gewalt schlagen oder in irgendeiner Form körperlich verletzen.

4.4. Definition psychische Gewalt (Respektlosigkeit)

Respektlosigkeit ist ein Angriff auf die persönliche Integrität der Mitarbeitenden. Dies kann in Form von Nichtbeachtung, Beschimpfung, Abwertung/Demütigung, Belustigung, Aufhetzung und Bedrohung gegenüber den Mitarbeitenden sein. Dies kann in direkter Begegnung (mündlich oder schriftlich) oder indirekt über soziale Medien geschehen.

5. Handlungsmöglichkeiten

5.1. Verantwortung der beobachtenden Mitarbeitenden

Bei festgestellter Integritätsverletzung ausgehend von einem Kind/Jugendlichen Mitarbeitenden gegenüber sind beobachtende Mitarbeitende aufgefordert, Stellung zu nehmen und zu intervenieren. Je nach Situation macht es Sinn, für betroffene Mitarbeitende einzuspringen, damit sich diese aus dem Setting herausnehmen/zurückziehen kann. Dies zur Möglichkeit der Deeskalation.

5.2. Handlungsmöglichkeit der betroffenen Mitarbeitenden

Wer sich als Mitarbeitender sexuell belästigt, psychisch angegriffen fühlt, tätlich angegriffen wurde oder sich sonst in seiner persönlichen Integrität verletzt fühlt, soll Stellung nehmen, indem er dies dem handelnden Kind/Jugendlichen klar und unmissverständlich mitteilt. Je nach Situation ruft der betroffene Mitarbeitende eine Drittperson, welche das Setting übernimmt. Der betroffene Mitarbeitende zieht sich zurück und informiert bei Bedarf die Institutionsleitung und/oder Schulleitung.

6. Zuständigkeiten und Vorgehen im Ereignisfall

Betroffene Mitarbeitende wenden sich an die Institutionsleitung/Schulleitung und/oder bei Bedarf an eine der beiden Vertrauenspersonen der Verwaltungskommission. Wenn keine Leitungsperson erreichbar und die Situation ein Notfall ist, muss die Polizei eingeschaltet werden.

Der Vorfall wird im Journal / Aktennotiz dokumentiert und bei Bedarf ein Ereignis-Meldeblatt erstellt. Die Fallführung wird in der Regel von der Bezugsperson des „Täters“ übernommen. Es ist aber auch möglich, dass ein Teammitglied, die Schulleitung (bei betroffenen Lehrpersonen) oder die Institutionsleitung (bei den anderen betroffenen Mitarbeitenden) die Fallführung übernimmt.

Pädagogische Maßnahmen sind je nach Ereignisfall (z.B. „alltägliche Situation“ oder „leichte Grenzverletzung“) vom Schul- oder Internatsbereich selbst zu initiieren.

Diese könnten sein:

- Entschuldigung bei dem betroffenen Mitarbeitenden
- Wiedergutmachung z.B. in Form einer Tätigkeit zu Gunsten der Gemeinschaft oder des betroffenen Mitarbeitenden

Je nach Ereignisfall (z.B. „schwere Grenzverletzung“ oder „massive Grenzverletzung“) klärt der fallführende Mitarbeitende mit Schulleitung und/oder Institutionsleitung in Absprache mit betroffenen Mitarbeitenden (Personenschutz):

- Einbezug von Eltern oder Erziehungsberechtigten des „Täters“
- die Möglichkeit eines Gesprächs mit allen Beteiligten
- Überprüfung von weiterer Kommunikation nach innen und aussen
- Überprüfung einer Gefährdungsmeldung an die KESB
- Überprüfung eines Verhaltenstrainings (z.B. zur Emotionswahrnehmung und –regulierung)
- Klärung, ob die Ombudsstelle oder Vertrauenspersonen (s. Pkt. 9) informiert werden
- Klärung, ob die Institution die Opferhilfe oder eine andere externe Fachstelle zur Unterstützung beiziehen soll
- Überprüfung von Bedarf für Opfer bezüglich Supervision oder Coaching/Therapie

Der Fall wird dokumentiert und in der Kinderakte bei IL abgelegt.

Bei Bedarf erfolgt ein Auswertungsgespräch im Team, um die Situation aufzuarbeiten und weitere Übergriffe und Grenzverletzungen zu verhindern.

7. Weitere Maßnahmen/Sanktionen

Liegt aufgrund einer Ereignismeldung und der darauffolgenden Abklärungen – unter Wahrung der Rechte aller Beteiligten – ein schwerwiegendes selbst- oder fremdgefährdendes Verhalten eines Kindes/Jugendlichen vor, so werden jugendstrafrechtliche oder jugendpsychiatrische Massnahmen durch die Institutionsleitung und/oder Schulleitung geprüft und eingeleitet (Meldung/Anzeige an Polizei /Jugendanwaltschaft oder an Notfalldienst der Kinder- und Jugendpsychiatrischen Dienste -KJPD St.Gallen.)

8. Inkraftsetzung

Das vorliegende Reglement wurde von der Verwaltungskommission genehmigt und tritt am 29. November 2021 in Kraft.

9. Anhang

Vertrauenspersonen

Frau Andrea Büsser, Logopädin, Fähnernstrasse 17a, 9000 St.Gallen
071 260 27 64, 5buessers@bluewin.ch

Frau Dolores Waser Balmer, Pflegefachfrau für Kinder, Hiltystrasse 7a, 9012 St.Gallen
071 277 67 53, 079 773 36 54, bawaba@bluewin.ch

Ombudsstelle

Frau Denise Dornier-Zingg, Rechtsanwältin, Präsidentin und Ombudsstelle, Schützengasse 6, 9000 St. Gallen