

Ergänzende Richtlinien für die Schulen der Stadtgemeinde Bremen zum Verbot der sexuellen Diskriminierung und Gewalt gegenüber Kindern und Jugendlichen

Vom 09.01.2006

Die Dienstanweisung des Senats zum Verbot der sexuellen Diskriminierung und Gewalt am Arbeitsplatz vom 23. März 1993 (Brem.ABI.S.223) gilt auch für Schulen.

Wegen der besonderen Belange der Schülerinnen und Schüler werden in Ausführung der Nummer 5 dieser Dienstanweisung folgende ergänzende Regelungen erlassen:

1. Formen sexuell diskriminierender Verhaltensweisen gegenüber Schülerinnen und Schülern

In Ergänzung der in der Dienstanweisung beispielhaft aufgeführten sexuell diskriminierenden Verhaltensweisen sind mit Blick auf die Schülerinnen und Schüler insbesondere noch folgende Verhaltensweisen diskriminierend:

- anzügliche didaktische oder methodische Verwendung von Unterrichtsmaterialien;
- unnötiger Körperkontakt, insbesondere im Sportunterricht;
- die Duldung der Nutzung und Verbreitung sexistischer Darstellungen aller Art;
- die Verletzung von Schamgrenzen von Schülerinnen und Schülern insbesondere in der Pubertät.

2. Verbot auch akzeptierter sexueller Annäherungen

Unabhängig vom Verbot sexuell diskriminierender Verhaltensweisen jeglicher Art durch Beschäftigte sind angesichts der Abhängigkeit der Schülerinnen und Schüler und des auszuführenden Unterrichts- und Erziehungsauftrages auch von Schülerinnen und Schülern akzeptierte sexuelle Annäherungen absolut verboten.

3. Mitteilungspflicht der Beschäftigten

Alle Beschäftigten im schulischen Bereich sind verpflichtet, Vorfälle gegenüber Schülerinnen und Schülern nach Rücksprache mit der betroffe-

nen Schülerin oder dem betroffenen Schüler dem Schulleiter oder der Schulleiterin zu melden,

- die sie selbst beobachtet haben oder
- die ihnen von Betroffenen oder Dritten berichtet wurden,

und die den Verdacht auf sexuelle Diskriminierung oder Übergriffe begründen. Die Schulleiterin oder der Schulleiter weist die Beschäftigten darauf hin, dass über die Beobachtungen oder Gespräche ein Gedächtnisprotokoll angefertigt werden muss, ggf. mit Unterstützung der Schulleitung. Die Beschäftigten sind bei ihrer Meldung vom Schulleiter oder von der Schulleiterin darauf hinzuweisen, dass sie insoweit auch ggf. als Zeugin oder Zeuge zur Verfügung stehen müssen. Alle Gespräche müssen protokolliert und unterzeichnet werden.

4. Die Ansprechpersonen in der Schule

In der Schule sind alle Beschäftigten, insbesondere der Schulleiter oder die Schulleiterin, die Beratungslehrer und -lehrerinnen sowie die Vertrauenslehrer und -lehrerinnen Ansprechpersonen, an die sich Schülerinnen und Schüler, Lehrkräfte, Erziehungsberechtigte und Mitglieder des nicht unterrichtenden Personals wegen sexueller Diskriminierung wenden können. Die schulischen Ansprechpersonen sollen keine Gespräche gleichzeitig mit mehreren Betroffenen führen. Alle Gespräche müssen protokolliert und unterzeichnet werden.

5. Person des Vertrauens

Schülerinnen und Schüler, die sich durch sexuell diskriminierendes Verhalten eines oder einer Beschäftigten betroffen sehen und sich insoweit einer schulischen Ansprechperson anvertraut haben, haben das Recht, sich für das gesamte Verfahren oder Teile desselben jemanden ihres oder seines Vertrauens zur Seite zu stellen. Die Person des Vertrauens darf keine Person sein, die ebenfalls den beschuldigten Beschäftigten oder die beschuldigte Beschäftigte belastet. Person des Vertrauens kann auch jemand aus einer Institution außerhalb der Schule sein. Die Schülerin oder der Schüler ist auf diese Möglichkeit sowie auf die Möglichkeit von Fachberatung hinzuweisen.

6. Informationspflicht der Schulleitung

Ist ein Schulleiter oder eine Schulleiterin nach Nummer 3 über einen Verdacht auf sexuell diskriminierendes Verhalten eines oder einer Beschäftigten informiert worden, führt er oder sie mit dem oder der beschuldigten Beschäftigten ein Gespräch. Dieses Gespräch muss protokolliert und unterzeichnet werden. Dem oder der Beschäftigten, dem oder der der Vorwurf der sexuellen Diskriminierung gemacht wird, hat der

Schulleiter oder die Schulleiterin diese Richtlinien auszuhändigen und deren Empfang bestätigen zu lassen.

Anschließend gibt der Schulleiter oder die Schulleiterin die Information zusammen mit den entsprechenden Protokollen unverzüglich spätestens innerhalb einer Woche an die Dienstaufsicht weiter.

Die betroffene Schülerin oder der Schüler sowie der oder die beschuldigte Beschäftigte werden über diese Weitergabe der Informationen an die Dienstaufsicht durch die Schulleitung informiert.

7. Expertengruppe

Ein Mitglied einer Expertengruppe der Dienstaufsicht übernimmt die Befragung der betroffenen Schülerin oder des betroffenen Schülers, des oder der beschuldigten Beschäftigten und anderer möglicher Zeugen oder Zeuginnen, protokolliert alle Gespräche und bewertet den Sachverhalt. Die Ergebnisse gehen an die zuständige Dienstaufsicht, die eine Entscheidung über das weitere Vorgehen trifft.

8. Versetzung wegen sexuell diskriminierendem Verhaltens

Führen Vorkommnisse sexuell diskriminierendem Verhaltens zur Versetzung in eine andere Schule, ist dem oder der Beschäftigten mitzuteilen, in welchem Umfang der Schulleiter oder die Schulleiterin der aufnehmenden Schule über die Versetzungsgründe informiert wird.

9. Schweigepflicht

Jenseits der nach diesen Bestimmungen verpflichtenden Meldungen ist über tatsächliche oder vermutete sexuell diskriminierende Verhaltensweisen absolute Verschwiegenheit zu wahren. Ein Bruch dieser Verschwiegenheitspflicht ist bei Mitgliedern des öffentlichen Dienstes zumindest eine Dienstpflichtverletzung; dies gilt auch für die Beschäftigten, denen das sexuell diskriminierende Verhalten zur Last gelegt wird. Personen, die nicht dem öffentlichen Dienst angehören und auch nicht einer spezifischen beruflichen Schweigepflicht unterliegen, sind nach §1 des Verpflichtungsgesetzes vom 2. März 1974 (Brem. GBl. I 469, 545), geändert durch §1 Nr. 4 des Gesetzes vom 15. August 1974 (Brem.GBl. I 1942) auf die gewissenhafte Erfüllung ihrer Obliegenheiten zu verpflichten, bevor sie in ein Verfahren nach diesen Bestimmungen einbezogen werden. Die Schulleiterin oder der Schulleiter wird ermächtigt, die jeweilige Verpflichtung gemäß dem als Anlage beigefügten Formblatt durch ein Mitglied der Schulleitung vornehmen zu lassen.

10. Schlussbestimmungen

Diese Richtlinien treten mit sofortiger Wirkung in Kraft.

Die ergänzenden Richtlinien für die Schulen der Stadtgemeinde Bremen zum Verbot der sexuellen Diskriminierung und Gewalt am Arbeitsplatz vom 7. Januar 1999 werden aufgehoben.

Bremen, den 09.01.2006

Der Senator für Bildung und Wissenschaft

Schule: _____

Vor dem Unterzeichner/ der Unterzeichnerin erschien heute zur Verpflichtung nach § 1 Verpflichtungsgesetz und der Verordnung über die Zuständigkeiten nach dem Verpflichtungsgesetz vom 29.5.1984 (Brem.GBl. S.167) in Verbindung mit dem Erlass über die Verpflichtung nach dem Verpflichtungsgesetz in der Freien Hansestadt Bremen zuständige Stellen vom 16.8.1984 (Brem.ABl. S.333), in Verbindung mit Nummer 9 der Ergänzenden Richtlinien für die Schulen der Stadtgemeinde Bremen zum Verbot der sexuellen Diskriminierung und Gewalt gegenüber Kindern und Jugendlichen vom (BrSBl. 740.02) Frau / Herr als Person des Vertrauens (Vertrauensperson) im Sinne der Nummer 5 dieser Richtlinien.

Die Vertrauensperson wird zur gewissenhaften Tätigkeit und besonders zur Verschwiegenheit verpflichtet; auf die strafrechtlichen Folgen einer Verletzung der Verschwiegenheitspflicht gemäß §§ 203 Abs. 2, 204 und 353b StGB sowie § 37 Bremisches Datenschutzgesetz wird hingewiesen.

Die Vertrauensperson wird darauf hingewiesen, dass auch nach Beendigung ihrer Funktion über dabei bekannt gewordene Angelegenheiten Verschwiegenheit zu wahren ist und ohne Genehmigung auch keine gerichtlichen und außergerichtlichen Aussagen und Erklärungen abgegeben werden dürfen.

Die Vertrauensperson hat diese Schweigepflichtserklärung, nachdem sie vorgelesen wurde, zum Zeichen der Genehmigung unterzeichnet.

Bremen, den

Vertrauensperson

Mitglied der Schulleitung