

... und wenn es jemand von uns ist?

Umgang mit sexueller Belästigung und sexueller Gewalt durch Lehrerinnen, Lehrer oder andere an Schule Beschäftigte an Schülerinnen und Schülern Bremer Schulen

Handreichungen für die Schulpraxis

Impressum, Bezugsquelle und Copyright:

Die Senatorin für Bildung und Wissenschaft
Rembertiring 8-12
28195 Bremen

Durch die Mitglieder der Expert_innengruppe "Sexuelle Belästigung" unter Anpassung an die gültige Dienstanweisung zum Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz (SfF August 2012) und Ergänzenden Richtlinien für die Schulen der Stadtgemeinde Bremen zum Verbot der sexuellen Belästigung und Gewalt gegenüber Kindern und Jugendlichen (März 2013) grundlegend überarbeitete Neuauflage der Broschüre.

Bremen, Februar 2015

Inhaltsverzeichnis

Vorwort der Senatorin für Bildung und Wissenschaft	4
1. Einleitung „...und wenn es jemand von uns ist ?“	5
2. Rechtliche Grundlagen	6
3. Prävention	7
4. Fallverlauf in Einzelschritten	8
4.1 Ein Verdacht kommt auf	8
4.2 Die Ansprechperson informiert die Schulleitung über mögliche Hinweise auf sexuelle Grenzverletzungen	9
4.3 Informationen über das weitere Vorgehen an die Schülerin oder den Schüler und Abklärung von deren/dessen Unterstützungsbedarf	10
4.4 Vorbereitung der weiteren Schritte durch die Schulleitung	11
4.5 Bei Bedarf Einzelgespräche mit erwachsenen Zeuginnen und Zeugen Vorbereitung, Durchführung, Dokumentation	11
4.6 Gespräch mit dem/der beschuldigten Kollegen/Kollegin durch die Schulleitung – Vorbereitung, Durchführung, Dokumentation	13
4.7 Bewertung der bisherigen (vorläufigen) Ergebnisse	15
4.7.1 Bei bestätigtem oder nicht ausgeräumtem Verdacht: Weitergabe der Informationen an die Dienstaufsicht	15
4.7.2 Bei ausgeräumtem Verdacht: pädagogischer Umgang mit der Falschaussage und den schulischen Folgen	16
5. Anhang	
5.1 Strafrechtliche Aspekte	17
5.2 Text der Dienstanweisung zum Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz, 17.07.2012 (Kopiervorlage)	19
5.3 Text der ergänzenden Richtlinie für die Schulen der Stadtgemeinde Bremen zum Verbot der sexuellen Diskriminierung und Gewalt gegen Kinder und Jugendliche, vom 08.03.2013 (Kopiervorlage)	21
5.4 Formblatt Schweigepflichtserklärung (Kopiervorlage)	23
5.5 Hilfreiche Adressen	24

Vorwort der Senatorin für Bildung und Wissenschaft

Sehr geehrte Kolleginnen und Kollegen,

sehr geehrte Schulleiterinnen und Schulleiter,

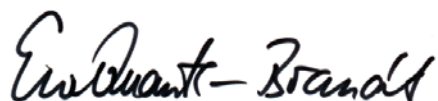
das Thema „Sexuelle Belästigung“ durch Personal in pädagogischen Institutionen ist durch die Berichte von erfahrenem Missbrauch und grenzüberschreitendem Verhalten durch mittlerweile zum Teil erwachsene Opfer in den Fokus der Öffentlichkeit gelangt. Als Reaktion darauf haben die Kultusministerkonferenz und die Bundesregierung das Amt eines „Unabhängigen Beauftragten für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs“ installiert, um wirksam gegen jegliche Form sexueller Übergriffe vorgehen zu können. Die Thematik soll dadurch offensiv ins Bewusstsein der pädagogischen Protagonisten gehoben und Strategien präventiven Handelns entwickelt werden. Dies wird in enger Abstimmung mit den einzelnen Bundesländern geschehen.

Darüber hinaus ist jedes Bundesland gefordert, eigene Handlungsverfahren zu konzipieren und zur Auseinandersetzung damit aufzufordern. Oftmals besteht gerade im Umgang mit sexueller Belästigung große Unsicherheit, da die Tragweite von Beschuldigung oder erlebten Übergriffen langfristig in die Biographien der involvierten Personen hineinreichen kann. Umso mehr ist es nötig, die Augen nicht zu verschließen, sondern unmittelbar und konsequent etwaigen Vorwürfen nachzugehen. Ähnlich wie in der Dienstvereinbarung Sucht mit dem Titel „Hinsehen“ nahe gelegt, fordere ich Sie auch im Zusammenhang mit Fällen sexueller Belästigung auf, aufmerksam und unnachgiebig wahrgenommene Beobachtungen zur Kenntnis zu bringen.

Mit der vorliegenden Neuauflage der in der Vergangenheit vielfach bewährten Broschüre „...und wenn es jemand von uns ist“ geben wir Ihnen einen Leitfaden an die Hand, der sicheres und verbindliches Agieren im Falle sexueller Belästigung durch schulisches Personal ermöglichen soll.

Ich wünsche mir, dass Ihnen diese Handreichung wertvolle Hilfe und Unterstützung leistet. Sie sollte darüber hinaus in den schulischen Gremien regelmäßig zur Sensibilisierung für das Thema „Sexuelle Belästigung durch schulisches Personal“ genutzt werden, denn bewusste Präventionsmaßnahmen können die konkrete Tat verhindern helfen.

Bremen, März 2015



Senatorin

1. Einleitung

„...und wenn es jemand von uns ist?“

Sexuelle Belästigung und sexuelle Gewalt machen vor Schultoren nicht Halt. Nahezu jede Lehrerin und jeder Lehrer weiß von Übergriffen zwischen Schülerinnen und Schülern auf Pausenhöfen, in den Schultoiletten oder Klassenräumen zu berichten. Manche Pädagoginnen und Pädagogen bekommen auch Hinweise auf sexuellen Missbrauch in der Familie ihrer Schülerin oder ihres Schülers. In diesen Fällen haben Schulleitung und Kollegium eine gewisse Distanz zu den beschuldigten Personen. Was aber, wenn die Täterin oder der Täter jemand aus dem Kollegium ist?

Sexuelle Belästigung und sexuelle Gewalt durch Schulpersonal: Das reicht von sexualisierten Blicken, Bemerkungen und Grenzverletzungen bis hin zu Nötigung, Vergewaltigung und (einvernehmlich erscheinenden) sexuellen Beziehungen zu Schülerinnen und Schülern.

Es scheint unglaublich, dass ausgerechnet dort, wo Kinder Bildung, Erziehung und Schutz erfahren sollen, Erwachsene sich an diesen Schutzbefohlenen vergehen.

Fakt ist:

- auch im Land Bremen gibt es Fälle von sexueller Belästigung und sexueller Gewalt durch Lehrerinnen und Lehrer an Schülerinnen und Schülern,
- dies geschieht öfter, als man denkt, innerhalb und außerhalb der Schulen,
- sexuelle Übergriffe kommen in jeder Schulart vor,
- die weit überwiegende Mehrheit der Täter ist männlich.

In den letzten Jahren sind der Senatorin für Bildung und Wissenschaft vermehrt Fälle gemeldet worden.

Das Dunkelfeld muss größer eingeschätzt werden, weil

- Schülerinnen und Schüler Angst haben, dass ihnen nicht geglaubt wird und sie bei einer Mitteilung Nachteile erfahren könnten,
- Kolleginnen und Kollegen sich nicht vorstellen können, dass jemand von ihnen zu solchen Handlungen fähig ist,
- beschuldigte Kolleginnen und Kollegen nicht selten bei den Schülerinnen und Schülern und/oder im Kollegium beliebt sind,
- Schulleitungen unsicher sind, wie sie in solchen Fällen zu verfahren haben,
- viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei einer Aufdeckung einen Imageschaden für ihre Schule befürchten,
- Eltern nicht selten die Erfahrungen ihrer Kinder bagatellisieren (z.B. weil der oder die Beschuldigte einen guten Kontakt zu den Eltern aufgebaut hat).

Im Land Bremen wird das Problem ernst genommen. Ergänzend zu der bestehenden Dienstanweisung und der Richtlinie soll die Handreichung ein professionelles Fallmanagement ermöglichen und eine höhere Sensibilisierung für dieses Thema bewirken, um damit mehr Fälle auf behutsame Weise aufzudecken.

Darüber hinaus ist seit vielen Jahren die sogenannten „Expert_innengruppe gegen sexuelle Belästigung und sexuelle Gewalt an Schülerinnen und Schülern durch Bedienstete Bremer Schulen“ an der Bildungsbehörde angesiedelt. Die Aufgaben der Gruppe umfassen die Begleitung und Unterstützung bei aktuellen Fällen, die Organisation der Qualifizierung der Schulleitungen zum Umgang mit Verdacht auf sexuelle Gewalt durch Schulpersonal und die Implementierung von Präventionsmaßnahmen. Die Expert_innengruppe ist ein institutionen- und referatsübergreifendes Gremium und besteht aus Mitgliedern der Schulaufsicht, einer juristischen Vertretung, den Mitbestimmungsorganen (Frauenbeauftragte und Personalrat), einem Mitglied des Regionalen Beratungs- und Unterstützungszentrums ReBUZ und einer Mitarbeiterin von Schattenriss e.V., Beratungsstelle gegen sexuellen Missbrauch an Mädchen.

Mit dieser Handreichung sollen eine größere Handlungssicherheit für die Zuständigen an Schule sowie klare Regelungen und Transparenz für die Zusammenarbeit mit der Senatorin für Bildung und

Wissenschaft erreicht werden. Damit unterstützt sie das Ziel, dem Anspruch einer „Schule ohne Gewalt“ noch einen Schritt näher zu kommen.

2. Rechtliche Grundlagen

Ein Fall **sexueller Belästigung** liegt vor, wenn der beschuldigte Kollege/die beschuldigte Kollegin sexuelle Handlungen an Schutzbefohlenen vorgenommen hat, die strafrechtlich relevantes Verhalten darstellen. Im Falle schwerer Straftaten (siehe erläuternde Anlage) ist gem. § 63 Abs. 4a BremSchVwG unverzüglich die Polizei zu informieren und die weiteren Schritte dieser Handreichung nicht mehr zu vollziehen. Dabei bedeutet unverzüglich im Sinne des § 63 Absatz 4 a BremSchVwG nicht in allen Fällen sofort. **Das Rechtsreferat der Senatorin für Bildung und Wissenschaft ist sofort zu kontaktieren.** Lediglich in eindeutigen Fällen, bei denen eine weitere Gefährdung des Opfers bzw. anderer Schüler_innen besteht, sowie bei durch Gewaltanwendung verursachten körperlichen Verletzungen, ist eine sofortige Information ohne Rücksprache mit der *Experten_innen-Gruppe* erforderlich.

Zur Frage der Strafanzeige lesen Sie bitte **5.1** am Ende.

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz vom 14.08.2006 definiert in § 3 Abs. 4 sexuelle Belästigung wie folgt:

Eine sexuelle Belästigung ist eine Benachteiligung, wenn ein sexuell unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten, wozu auch unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen gehören, bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

Sexuelle Belästigung beinhaltet Äußerungen und Verhaltensweisen von Schulpersonal, die das Geschlecht bzw. die sexuelle Identität und die sexuelle Präferenz von Schüler_innen beleidigen/verunglimpfen. Sexuelle Belästigung wird wie folgt in der **Dienstanweisung** zum Schutz vor **sexueller Belästigung am Arbeitsplatz** (2012) definiert in Punkt 2:

- „Sexuelle Belästigung ist ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten, das bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betroffenen Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen, oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.“ (vgl. Kap 5.2)

Die ergänzenden Richtlinien für die Schulen der Stadtgemeinde Bremen zum Verbot der sexuellen Belästigung und Gewalt gegen Kinder und Jugendliche vom 08.03.2013, definieren in Punkt 1 ergänzend zur Dienstanweisung:

- „anzügliche didaktische und methodische Verwendung von Unterrichtsmaterialien;
- unnötiger Körperkontakt, insbesondere im Sportunterricht,
- die Duldung der Nutzung oder Verbreitung sexistischer Darstellungen aller Art,
- die Verletzung von Schamgrenzen von Schülerinnen und Schülern insbesondere in der Pubertät.“ (vgl. Kap. 5.3)

Darüber hinaus definieren die ergänzenden Richtlinien (5.3) das **Verbot auch akzeptierter sexueller Annäherungen**: „(...) angesichts der Abhängigkeit der Schülerinnen und Schüler und des auszuführenden Unterrichts- und Erziehungsauftrages (sind) auch von Schülerinnen und Schülern akzeptierte sexuelle Annäherungen absolut verboten. Dies gilt auch für Beziehungen zu minderjährigen Schülerinnen und Schülern außerhalb der eigenen Unterrichtsverpflichtung.“ Sexuelle Handlungen mit, an und vor Schülerinnen und Schülern unterliegen darüber hinaus auch dem Strafrecht, (Kap. 5.1 §174 StGB Sexueller Missbrauch von Schutzbefohlenen; §176 StGB Sexueller Missbrauch von Kindern; §177 Sexuelle Nötigung und Vergewaltigung etc.)

Viele sexuelle Grenzverletzungen finden auch im bzw. über das Internet, insbesondere über soziale Netzwerke statt.

3. Prävention

Was kann Schule tun, um sexuelle Belästigung und sexuelle Gewalt zu verhindern?

Präventive Maßnahmen in der Schule müssen greifen, bevor es einen „Fall“ an der Schule gibt. Dabei darf es keine Rolle spielen, wie selten oder häufig solche Fälle vorkommen.

Verbreitung der Richtlinie und der Handreichung.

Die Richtlinie und die Handreichung sollen in der Schule vorgestellt und erläutert werden: Die Schulleitung hat regelmäßig alle zwei Jahre auf einer Gesamtkonferenz dem Kollegium, aber auch anderem Schulpersonal (Hausmeister, externe Anbieter, z.B. im Ganztage) die Richtlinie und die Verfahrenswege zu erläutern. Ebenso verfahren Klassenlehrerinnen und -lehrer auf Elternabenden und die SV auf Schülerinnen- und Schülerversammlungen oder der Schulleiterbeirat auf Veranstaltungen für die Eltern.

Ziel ist es, die ganze Schulgemeinschaft zu informieren. Schülerinnen und Schüler sollen ermutigt werden, bisher verschwiegene Übergriffe mitzuteilen. Ihnen soll deutlich vermittelt werden, dass ihre Beschwerden ernst genommen und überprüft werden und ihnen bei Verifizierung keine Nachteile entstehen.

Personenbezogene Prävention: Information und Sensibilisierung

Sexuelle Belästigung und sexuelle Gewalt werden nur dann aufgedeckt, wenn die Betroffenen bzw. Zeugen und Zeuginnen das Gefühl haben, darüber sprechen zu dürfen ohne Nachteile zu erfahren. Sexuelle Gewalt muss daher ein Thema in der Schule werden. Erst durch Diskussionen wird deutlich, wie unterschiedlich die Wahrnehmung von „normalen“ und „grenzüberschreitenden“ Verhaltensweisen ist. Das heißt: neben der Vermittlung von Wissen über das Thema braucht es Raum für Auseinandersetzungen und Verarbeitung der Informationen – nur so kann eine notwendige Sensibilisierung stattfinden.

- **Lehrer und Lehrerinnen** können sich durch (schul-)interne oder externe Fortbildungen über das Thema informieren (s.a. „Hilfreiche Adressen“ im Anhang). Sie haben gemäß § 11 Bremisches Schulgesetz darüber hinaus das Thema „Recht auf sexuelle Selbstbestimmung“ im Unterricht den **Schülerinnen und Schülern** nahe zu bringen.
- Die **Schülervertretung** soll angeregt werden, sich intensiv mit der Richtlinie und den Verfahrenswegen zu beschäftigen und **Schülerinnen und Schüler** über ihre Rechte zu informieren.
- Die **Schulleitung** hat die Teilnahme von Kolleginnen und Kollegen an entsprechenden Fortbildungen zu unterstützen und sie zu ermuntern, ihre Erfahrungen an andere Kolleginnen und Kollegen weiter zu geben. Die Schulleitung kann darüber hinaus Impulse für Projekte, Projekttag oder andere Aktionen ins Kollegium geben. In jedem Fall hat sie dafür zu sorgen, dass jede/r neue Mitarbeiter/in der Schule die Richtlinie und die Handreichung ausgehändigt bekommt.
- Im **Elternbeirat** und auf Elternabenden sollte das Thema besprochen werden (evtl. unter Mitwirkung externer Referentinnen und Referenten).

Strukturelle Prävention

Sexuelle Belästigung und sexuelle Übergriffe sind Teilbereiche des Problems Gewalt. Zugleich sind sie eine Realität im Umgang von Menschen miteinander. Diesem Problemfeld muss sich Schule widmen. Dabei ist die Förderung einer angstfreien Diskussionskultur ebenso notwendig wie die Vermittlung von Fakten über das Thema.

Schulen, welche diese Themen vermeiden – vielleicht aus Furcht, dies könnte dem Image der Schule schaden – fördern gewalttätiges Verhalten.

Unklare Grenzen und Unkenntnis darüber, wo sexuelle Belästigung anfängt sowie Unsicherheit über Konsequenzen – auch dies fördert Gewaltverhalten in der Schule.

Der beste Schutz vor sexueller Gewalt sind Wertschätzung und Achtsamkeit im Umgang mit Kindern und Jugendlichen. Eine Schule, die in ihrem Alltag einen respektvollen Umgang miteinander thematisiert und fördert, praktiziert täglich ein gutes Maß an Prävention.

4. Fallverlauf in Einzelschritten

Für alle an Schule Beschäftigten besteht eine **Mitteilungspflicht** gegenüber der Schulleitung, sollten sie Kenntnis von sexuellen Grenzverletzungen an Schüler_innen durch Schulpersonal bekommen:

„Alle Beschäftigten im schulischen Bereich sind verpflichtet, Vorfälle gegenüber Schülerinnen und Schülern nach Rücksprache mit der betroffenen 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 Diskriminierungen oder Übergriffe begründen.“*

(Ergänzende Richtlinie 2013, 3. Mitteilungspflicht der Beschäftigten)

4.1 Ein Verdacht kommt auf:

*Gespräche mit betroffenen Schüler_innen dürfen nur **einzel**n und **nicht in der Gruppe mit anderen Betroffenen** geführt werden.*

Eine Schülerin/ein Schüler erlebt sexuell belästigendes Verhalten durch **einen Lehrer/eine Lehrerin** (oder andere Schulmitarbeiter_innen).

Eine Schülerin/ein Schüler ist Zeugin/Zeuge eines **sexuell belästigenden Verhaltens** geworden.

Sie/Er wendet sich an **eine Kollegin/ Beratungslehrerin**, „Ansprechperson“ genannt) wegen eines Gesprächs.

Ein Kollege/eine Kollegin hat **Hinweise auf sexuelle Grenzverletzungen durch einen Kollegen/eine Kollegin**.

Die Ansprechperson lässt sich die Situation schildern. Sie findet die Aussagen der **Schülerin/des Schüler** glaubhaft. Einige **andere Schüler_innen**, so stellt sich möglicherweise heraus, haben den Vorfall auch mitbekommen oder Ähnliches erlebt. **Die Schülerin/ Der Schüler** möchte zunächst nichts Weiteres tun. Sie/Er schämt sich, hat Angst vor den Folgen des Erzählens und befürchtet z.B. Nachteile bei der Notengebung.

Dokumentation: Die Ansprechperson protokolliert das Gespräch/die Gespräche mit **der betroffenen Schülerin/dem betroffenen Schüler** detailliert unter Angabe des genauen Geschehens einschließlich Zeit, Ort und evtl. Zeugen des Geschehens.

4.2 Information der Schulleitung:

Die Ansprechperson spricht nach dem Beratungsgespräch mit **der Schulleitung** über den von der betroffenen Schülerin/dem betroffenen Schüler beschriebenen Vorfall und legt ihr Gesprächsprotokoll vor.

I. Es wird empfohlen, dass die Schulleitung die Schulaufsicht über den geplanten Verfahrensablauf informiert und sich bei Unsicherheit Beratung einholt.

II. Die Ansprechperson teilt der Schulleitung mit:

- Zeitpunkt der Handlung
- Ort der Handlung
- Art der Handlung, d.h. was genau ist passiert? (verbal, körperlich, mit Druck / Gewalt / Gegenleistung usw.)
- Zeuginnen (Schülerinnen oder Schüler, Lehrkräfte u.a.) Wiederholungen
- Sind andere Vorfälle bekannt?
- Wurde das Gespräch mit der Schülerin/dem Schüler protokolliert?

III. Die Schulleitung bietet der Ansprechperson Unterstützung an

- Wie geht es ihr und welche Schritte zu ihrem Schutz wünscht sich **die Ansprechperson**?
- Was braucht sie zu ihrer Unterstützung? Möchte sie die Frauenbeauftragte, den Personalrat, die Schwerbehindertenvertretung einbeziehen?
- Gemeinsame Vorbereitung der Information für **die betroffene Schülerin/den betroffenen Schüler** über das Gesprächsergebnis zwischen **Ansprechperson** und **Schulleitung**.

IV. Information über die weiteren Schritte der Schulleitung nach erfolgter Sachverhaltsaufklärung

- Schilderung der weiteren Schritte (Gespräch mit **beschuldigtem Kollegen / beschuldigter Kollegin**, unverzügliche Information an die **Dienstaufsicht**, spätestens jedoch innerhalb 1 Woche, etc.)

V. Planung von Schutz und Unterstützung der betroffenen Schülerin/ des betroffenen Schülers schulintern / schulextern

- Auftrag an **die Ansprechperson, die Schülerin/ den Schüler** über die Möglichkeit zu informieren, eine weitere Vertrauensperson hinzuzuziehen oder sich externe fachliche Unterstützung einzuholen.

Klärung:

- Was braucht der/die **betroffene Schüler_in** zu seiner/ihrer Unterstützung?
- Sind Sofortmaßnahmen nötig? (z. B. Trennung von **betroffener Schülerin/betroffenem Schüler** und **beschuldigtem Kollegen/beschuldigter Kollegin/** Stundenplanänderungen)
- Müssen bereits jetzt die Eltern informiert werden?

Personen, die sich gegen sexuelle Belästigung entsprechend dieser Dienstanweisung wehren oder Betroffene unterstützen, dürfen daraus zu keinem Zeitpunkt Nachteile entstehen. (DA zum Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz; August 2012, Ziffer4)

Die Entscheidung, wann und durch wen die Eltern informiert werden, richtet sich nach

- dem Alter der betroffenen Schülerin/des betroffenen Schülers und
- dem Entwicklungsstand

Achtung:

Die Besonderheiten des Elternhauses sind zu beachten.

*Betroffene Schüler_innen müssen **keine** Schweigepflichtserklärung unterschreiben.*

- VI. **Die Ansprechperson** wird auf ihre Schweigepflicht hingewiesen (siehe Richtlinie, Ziffer 9 und ggfls. Kopiervorlage zur Schweigepflichtserklärung in dieser Handreichung 5.4)
- VII. Dokumentation: **Das Gespräch wird von der Schulleitung schriftlich festgehalten.** Die **Ansprechperson** kann das Protokoll am nächsten Tag lesen, eventuell ergänzen und unterschreiben.

4.3 Die Ansprechperson informiert die Schülerin / den Schüler über das Gespräch mit der Schulleitung und klärt den weiteren Unterstützungsbedarf.

Sollte bei diesem und weiteren Gesprächen eine weitere **Vertrauensperson** der Schülerin/des Schülers anwesend sein, ist diese auf ihre Schweigepflicht hinzuweisen (Richtlinie 9.). Die Schweigepflichtserklärung (siehe Kopiervorlage in dieser Handreichung 5.4) ist ggf. zu unterschreiben.

Gespräche mit betroffenen Schüler_innen dürfen nur **einzel** und **nicht in der Gruppe mit anderen Betroffenen** geführt werden.

- I. **Die Ansprechperson** informiert die **Schülerin/den Schüler** über das Gespräch mit der Schulleitung.
- II. Sie gibt Informationen über den weiteren geplanten Verlauf (Gespräch der Schulleitung mit beschuldigtem/r Kollegen/Kollegin, Weitergabe der Informationen an die Dienstaufsicht, Zeitplan etc.).
- III. Sie informiert sich über die aktuelle Situation / das Befinden **der Schülerin/des Schülers**.
- IV. Sie klärt, was **die Schülerin/der Schüler** an Schutz und Unterstützung schulintern und schulextern braucht.
- V. Sie informiert über die Möglichkeiten der Begleitung durch eine weitere Vertrauensperson und der Unterstützung durch externe Mitglieder der *Expert_innen-Gruppe* während des gesamten Verfahrens.
- VI. Sie klärt (falls noch nicht geschehen), ob **die Schülerin/der Schüler** im weiteren Verlauf als Zeuge/Zeugin zur Verfügung steht.
- VII. Sie fragt nach, ob die **Schülerin/der Schüler** zum gegenwärtigen Zeitpunkt ein Gespräch mit den Eltern wünscht. Die Eltern müssen informiert werden. Wer macht das? Wann? Wie? (siehe Handreichung 4.2 IV.)
- VIII. Sie gibt Hinweise auf die Notwendigkeit des behutsamen Umgangs mit den Informationen.
- IX. Sie verabredet bei Bedarf weitere beratende Gespräche.

Tauchen in diesem oder weiteren Gesprächen für die Vorwürfe der sexuellen Belästigung neue relevante Informationen auf, sind diese von **der Ansprechperson** zu protokollieren.

Die Ansprechperson führt ggf. **Einzel**gespräche mit weiteren betroffenen **Schülerinnen und Schülern**, sofern diese sich an die **Ansprechperson** gewandt haben und protokolliert sie.

4.4 Vorbereitung der weiteren Schritte durch die Schulleitung:

I. Die Schulleitung muss bisherige, vorläufige Informationen prüfen.

Die Schulleitung plant bei Bedarf Gespräche mit den erwachsenen Beschäftigten, die als Zeug_innen befragt werden sollen (siehe 4.5).

II. Die Schulleitung plant ein Gespräch mit dem/der beschuldigten Kollegen/ Kollegin (siehe 4.6 in dieser Handreichung).

Informationen über die Beschuldigungen inkl. aller Protokolle gehen an die Dienstaufsicht unverzüglich nach dem Gespräch mit dem/der beschuldigten Kollegen/Kollegin, **spätestens jedoch innerhalb 1 Woche**.

Die Dienstaufsicht muss **immer** informiert werden, es sei denn, der Verdacht lässt sich zweifelsfrei ausräumen (siehe Handreichung 4.7.1 und 4.7.2).

Hinweise zum Strafrecht bei sexuellem Missbrauch finden Sie im Anhang der Handreichung (5.1).

ACHTUNG: Bei möglicherweise strafrechtlich relevantem Verhalten der beschuldigten Person dürfen keine weiteren Gespräche geführt werden! In diesem Fall ist Rücksprache mit dem Rechtsreferat der Senatorin für Bildung und Wissenschaft zu halten.

4.5 Bei Bedarf Einzelgespräch(e) mit erwachsenen Zeug_innen (Kolleg_innen u.a.) durch die Schulleitung

I. VORBEREITUNG AUF DAS GESPRÄCH

- **Überdenken der eigenen Haltung - Neutralitätsgebot!**
Vermeiden Sie, Partei zu ergreifen.
- Möglichst Störungen abstellen, d.h. ungestörter Raum, kein Telefon etc.
- Genug Zeit zur Verfügung haben.
- Sowohl Dramatisierung, Verharmlosung als auch starke emotionale Reaktion vermeiden.
- Vermeiden Sie, Ihre persönliche Meinung auszudrücken.
- Notieren Sie wichtige Fragen vor dem Gespräch.
- Stellen Sie möglichst die gleichen Fragen an jede/jeden, die/der den Vorfall wahrgenommen hat.
- Fragen Sie nach Details. Allgemeine Aussagen wie „Der/die ist immer so.“ sind unbrauchbar.
- Stellen Sie Fragen mit offenem Ende, d.h. stellen Sie möglichst Fragen, die mit mehr als nur mit Ja oder Nein beantwortet werden können (z.B. „Können Sie mir den Vorfall/das, was Sie beobachtet haben, beschreiben?“)

II. DURCHFÜHRUNG DES GESPRÄCHS

A. Um ein genaueres Bild von dem Vorfall zu bekommen, eignen sich folgende Fragen und Aufforderungen:

- „Eine Schülerin/ein Schüler hat sich über das Verhalten von Herrn/Frau X beschwert. Können Sie etwas über die Situation sagen?“
- „Beschreiben Sie bitte das von Ihnen beobachtete Verhalten des/der Kollegen/Kollegin!“
- „Wo hat der Vorfall stattgefunden?“
- „Wann hat der Vorfall stattgefunden?“
- „Wie oft haben Sie dergleichen beobachtet?“

- „Haben andere das mitbekommen?“; „Kennen Sie jemanden, der/die noch zur Klärung des Sachverhaltes beitragen kann?“
- „Wissen Sie, ob andere Schülerinnen/Schüler Ähnliches erlebt haben?“
- „Wie haben Sie auf das Verhalten von dem/der beschuldigten Kollegen/Kollegin reagiert?“
- „Wie hat der/die beschuldigte Kollege/Kollegin nach dem Vorfall reagiert?“
- „Haben Sie jemandem von dem Vorfall berichtet (inner- und außerhalb von Schule)?“
- „Gibt es Dokumente über den Vorfall (Tagebuch, Bilder, ärztliche Atteste etc.)?“
- „Haben Sie jemals Probleme mit einer der beiden beteiligten Personen (Betroffene/r, Beschuldigte/r) gehabt?“
- „Welche Folgen hatte der Vorfall für Sie, z.B. Bevorzugung oder Benachteiligung durch den/die Kollegen/Kollegin?“

Personen, die sich gegen sexuelle Belästigung entsprechend dieser Dienstanweisung wehren oder Betroffene unterstützen, dürfen daraus zu keinem Zeitpunkt Nachteile entstehen. (DA zum Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz; August 2012, Ziffer4)

B. Unterstützung für den/die erwachsene/n Zeugen/ Zeugin

- Ermutigung aussprechen („Es ist wahrscheinlich nicht leicht darüber zu sprechen“)
- Wie geht es ihr/ihm und welche Schritte wünscht sich die/der Zeugin/Zeuge?
- Was braucht sie/er zum Schutz und zur Unterstützung?

C. Information für die/den erwachsene/n Zeugin/Zeugen über die geplanten weiteren Schritte von der Schulleitung

- Schilderung der weiteren Schritte (Gespräch mit beschuldigtem/r Kollegen/Kollegin, Information an Dienstaufsicht etc.)
- Hinweis auf Schweigepflicht (Richtlinie 9., ggfs. Schweigepflichtserklärung, Kopiervorlage in dieser Handreichung, 5.4)

III. DOKUMENTATION

Die Schulleitung hält das Gespräch detailliert schriftlich fest. Die/der erwachsene **Zeugin/Zeuge** liest das Protokoll am nächsten Tag, ergänzt es eventuell und unterschreibt.

4.6 Gespräch mit dem/der beschuldigten Kollegen/Kollegin durch die Schulleitung

I. Klärung vor dem Gespräch

Kann ich das Gespräch mit dem/der beschuldigten Kollegen/Kollegin führen, oder bin ich emotional zu sehr verstrickt? Schwierig wird es immer bei

- langjährigen freundschaftlichen Beziehungen
- enger beruflicher oder gewerkschaftlicher Zusammenarbeit
- gemeinsamer Freizeit- oder Alltagsgestaltung (Wohn-/Hausgemeinschaft etc.)

Bei zu engen freundschaftlichen Verflechtungen sollte das Gespräch mit dem/der beschuldigten Kollegen /Kollegin eher von der stellvertretenden Schulleitung (oder der Dienstaufsicht) geführt werden.

Neutralitätsgebot:

Schulleiter_innen haben eine Fürsorgepflicht sowohl für den/die beschuldigte/n Kollegen/Kollegin als auch für den/die betroffene/n Schüler/in!

II. Die Schulleitung führt ein Gespräch mit dem/der beschuldigten Kollegen/Kollegin.

A. EINLADUNG des/der beschuldigten **Kollegen/Kollegin** unter klarer Benennung des Gesprächsanlasses (z.B. Vorwurf der sexuellen Belästigung). Zu diesem Zeitpunkt **keine Benennung konkreter Handlungen oder Namen von Schülerinnen oder Schülern!**

B. VORBEREITUNG AUF DAS GESPRÄCH:

- **Überdenken der eigenen Haltung - Neutralitätsgebot! Vermeiden Sie, Partei zu ergreifen.**
- Möglichst Störungen abstellen, d.h. ungestörter Raum, kein Telefon etc.
- Genug Zeit zur Verfügung haben.
- Sowohl Dramatisierung, Verharmlosung als auch stark emotionale Reaktion vermeiden.
- Vermeiden Sie, Ihre *Meinung* auszudrücken.
- Notieren Sie wichtige Fragen vor dem Interview.
- Stellen Sie möglichst die gleichen Fragen an erwachsene Zeug_innen und den/die beschuldigte(n) Kollegen/Kollegin.
- Fragen Sie nach Details. Allgemeine Aussagen wie: „Die/der spinnt rum.“, „Die/der ist sowieso ‘ne Lügnerin.“ sind unbrauchbar.

C. DURCHFÜHRUNG DES GESPRÄCHS

Fragen an den/die beschuldigte/n Kollegen/Kollegin

- „Eine Ihrer Schülerinnen/einer Ihrer Schüler hat sich über Ihr Verhalten beschwert. Können Sie mir mehr über die Situation erzählen?“
- „Was ist passiert? Was haben Sie gesagt oder getan?“ (zunächst selbst **nichts Konkretes** benennen)
- Beschreiben Sie als Schulleitung die Situation allgemein ohne zu viele Details, wie sie der/die Schüler_in berichtet hat.
- „Können Sie etwas zur Klärung dieser Situation beitragen? (Zeit, Ort, Art der Handlung etc.) Was waren Ihre Gründe, sich so zu verhalten?“

*„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.“
(Richtlinie, 9.)*

Erste Bewertung der Aussagen des/der beschuldigten Kollegen/ Kollegin durch die Schulleitung: Sind Sofortmaßnahmen notwendig? Wenn ja, welche ? (z.B. Unterrichtseinsatz des Kollegen/der Kollegin; Kontaktsperre zur Schülerin/zum Schüler)

- „Wie hat sich der/die Schüler_in verhalten?“ (z.B. beschwert oder abgewehrt o.Ä.).
- Wenn der/die Kollege/Kollegin den Vorfall leugnet: „Haben Sie eine Erklärung dafür, wie es zu einer derartigen Beschwerde kommen konnte?“
- Konfrontieren Sie den/die beschuldigte(n) Kollegen/Kollegin mit den Berichten von Zeug_innen. Bitten Sie den/die beschuldigte(n) Kollegen/Kollegin, dazu Stellung zu nehmen.
- Stellen Sie fest, ob der/die beschuldigte Kollege/Kollegin Zeugen zu seiner/ihrer Entlastung anführen kann.

Information für den/die beschuldigte/n Kollegen/Kollegin über die geplanten weiteren Schritte

- Informationen über die bisher geführten Gespräche und durchgeführten Maßnahmen (z.B. Schutz für die/den Schüler_in).
- Information über die weiteren Schritte der Schulleitung (vorläufiger Einsatz im Unterricht, unverzügliche Information an die **Dienstaufsicht**, spätestens innerhalb einer Woche etc.).
- Hinweis auf Schweigepflicht (Richtlinie 9.).
- Eventuell Empfehlung, den Kontakt zu **Schülerin bzw. Schüler** vorläufig zu vermeiden.

Erinnern Sie **den/die beschuldigten Kollegen/Kollegin** daran, dass Schülerinnen und Schüler ermutigt werden sollen, über sexuelle Belästigung zu berichten und er/sie, ungeachtet seiner/ihrer Meinung über die Validität der Beschuldigungen, keinen Druck ausüben oder ein negatives Verhalten gegenüber der/dem Schüler_in oder den Zeug_innen zeigen darf.

- Die **Schulleitung** händigt dem/der beschuldigten **Kollegen/ Kollegin** die Richtlinie aus (Kopiervorlage im Anhang der Handreichung, 5.3) und lässt sich den Empfang quittieren.

Unterstützung für den/die beschuldigte/n Kollegen/ Kollegin

- Wie geht es ihm/ihr und welche Schritte wünscht/plant er/sie?
- Was braucht er/sie jetzt? Will der/die Kollege/Kollegin jemanden aus dem Personalrat oder der Schwerbehindertenvertretung oder ggfs. die Frauenbeauftragte als Vertrauensperson bei weiteren Gesprächen dabei haben?

III. DOKUMENTATION

Die **Schulleitung** hält das Gespräch schriftlich fest. Der/Die beschuldigte **Kollege/Kollegin** liest das Protokoll am nächsten Tag, ergänzt es eventuell und unterschreibt.

4.7 Die Schulleitung bewertet die bisherigen Ergebnisse.

4.7.1 Verdacht bestätigt	Verdacht nicht zweifelsfrei ausgeräumt
<p>Kriterien: Aussagen von Schülerin / Schüler und erwachsenen Zeuginnen sind schlüssig und glaubhaft. Bestätigung durch (teilweises) Einräumen der Vorwürfe von Seiten des/der beschuldigten Kollegen/Kollegin.</p>	<p>Kriterien:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <u>Immer</u>, wenn Aussage gegen Aussage steht. • Schülerin /Schüler nimmt Beschuldigungen zurück, aber Zeug_innenaussagen bestätigen ihre/seine ursprüngliche Version • es gibt Hinweise, dass der/die Schüler_in unter Druck gesetzt wurde • bei Widersprüchen in der Darstellung des/der beschuldigten Kollegen/Kollegin
<p><i>Die Tatsache, dass der/die Kollege/Kollegin die Handlungen abstreitet, bedeutet nicht zwangsläufig, dass er/sie sie <u>nicht</u> begangen hat.</i></p>	<p><i>Die Tatsache, dass eine Schülerin/ein Schüler Anschuldigungen zurücknimmt, bedeutet nicht zwangsläufig, dass nichts vorgefallen ist.</i></p>

- I. **Die Schulleitung** informiert unverzüglich (spätestens nach 1 Woche) nach dem Gespräch mit dem/der beschuldigten Kollegen/Kollegin die **Dienstaufsicht** mündlich und schriftlich über die bisherigen Gesprächsergebnisse und deren Bewertung.
- II. **Die Schulleitung** informiert den/die **beschuldigte/n Kollegen/Kollegin**, dass die **Dienstaufsicht** eingeschaltet wurde. Eventuell verändert die **Schulleitung** (vorübergehend) seinen/ihren Unterrichtseinsatz.
- III. **Die Schulleitung** informiert die **Vertrauensperson** sowie die befragten erwachsenen **Zeug_innen** über das Ergebnis und das weitere Vorgehen.
- IV. **Die Vertrauensperson** informiert die **Schülerin/den Schüler** über die bisherigen Ergebnisse und das weitere Vorgehen. Insbesondere gibt sie Hinweise auf das anstehende Gespräch mit einem Mitglied der **Experten_innen-Gruppe**. Auch hier kann sich die **Schülerin/der Schüler** von einer **Vertrauensperson** begleiten lassen.
- V. Die **Schulleitung** informiert das **Kollegium**, den **Elternbeirat** und die **Schüler_innenvertretung**, ggf. auch die **Klasse** des/der betroffenen Schülers/Schülerin über das bisherige Vorgehen unter Berücksichtigung der Datenschutzbestimmungen (siehe unten stehenden Vorschlag).

Unter Berücksichtigung der Datenschutzbestimmungen dürfen bei einer Information der verschiedenen Personengruppen in der Schule keine Details des Verfahrens weitergegeben und vor allem keine Namen genannt werden.

Formulierungsvorschlag:

„Ein Kollege/eine Kollegin unserer Schule wird beschuldigt, sexuell belästigendes Verhalten gegenüber einer Schülerin/einem Schüler/mehreren Schülerinnen oder Schülern gezeigt zu haben. Wir haben gemäß der Ergänzenden Richtlinie für die Schulen der Stadtgemeinde Bremen zum Verbot der sexuellen Belästigung und Gewalt gegen Kinder und Jugendliche die Anschuldigungen dokumentiert und zusammen mit der Stellungnahme der beschuldigten Person an die Dienstaufsicht zur Prüfung weitergegeben.“

- VI. Die weitere Klärung des Falls liegt in den Händen der **Dienstaufsicht** bzw. der dort gebildeten **Experten_innen-Gruppe**. Informationen über den Stand des Verfahrens bzw. Ergebnisse werden von dort an die **Schulleitung** weitergegeben. Diese informiert abschließend das **Kollegium**, den **Elternbeirat**, die **Schülervertretung** oder die **Klasse**.

4.7.2 Verdacht ausgeräumt

Kriterien:

- **Die Schülerin bzw. der Schüler** nimmt die Beschuldigung zurück und erklärt - auch für ihre **Ansprechperson** plausibel - den Grund.
- Mehrere voneinander unabhängige und nicht unter Druck gesetzte oder beeinflusste **Zeug_innen** belegen schlüssig und glaubhaft, dass die Schilderung **der Schülerin/des Schülers** nicht stimmen kann.

Falschaussagen sollten als Vergehen sehr ernst genommen und deutlich thematisiert werden.

Die **Schulleitung** führt abschließende Gespräche mit

- I. der **beteiligten Schülerin/dem Schüler** und deren **Ansprechperson**
- II. dem **falsch beschuldigten Kollegen/der Kollegin**
- III. anderen **Schülerinnen und Schülern** und **Kolleginnen und Kollegen**, die im Rahmen des Verfahrens Beschuldigungen geäußert haben
- IV. Die **Schulleitung** informiert das **Kollegium**, den **Elternbeirat**, die **Schüler_innenvertretung**, ggf. auch die **Klasse** der/des **beteiligten Schülerin/Schülers** unter Berücksichtigung der Datenschutzbestimmungen über das Vorgehen und den ausgeräumten Verdacht.

Unter Berücksichtigung der Datenschutzbestimmungen dürfen bei einer Information der verschiedenen Personengruppen in der Schule keine Details des Verfahrens weitergegeben und vor allem keine Namen genannt werden.

Formulierungsvorschlag:

„Ein Kollege/eine Kollegin unserer Schule wurde beschuldigt, sexuell belästigendes Verhalten gegenüber einer Schülerin/einem Schüler / mehreren Schülerinnen oder Schülern gezeigt zu haben. Diese Anschuldigungen haben sich nach Gesprächen mit allen Beteiligten als haltlos erwiesen.“

5.1 Strafrechtliche Aspekte

Neben der Dienstaufsicht kann jede Person, die Kenntnis von den Vorfällen hat, eine Strafanzeige bei der Kriminalpolizei erstatten.

Neben der allgemeinen, sich aus § 138 Strafgesetzbuch (StGB) ergebenden Verpflichtung, geplante, besonders schwere Straftaten anzuzeigen, formuliert

§ 63 Absatz 4 a des Bremischen Schulverwaltungsgesetzes (BremSchVwG) vom 28.06.2005 (Brem.GBl. S.280), zuletzt geändert durch Gesetz vom 23.06.2009 (Brem.GBl. S. 237) die Verpflichtung der Schulleitung, unverzüglich die Polizei zu informieren, sobald sie Kenntnis davon erhält, dass schwere Straftaten an ihrer Schule oder in unmittelbarem Zusammenhang mit der Schule gegen oder durch ihre Schülerinnen und Schüler versucht oder begangen worden sind. Die Lehrkräfte sind ebenfalls verpflichtet, sofort die Schulleitung zu unterrichten, sobald sie Kenntnis von solchen Straftaten erhalten.

Schwere Straftaten mit sexuellem Bezug sind:

1) Sexueller Missbrauch von Schutzbefohlenen (§ 174 StGB):

Ein solcher Fall kommt in Betracht, wenn es Anhaltspunkte dafür gibt, dass ein Kollege/eine Kollegin an einer Schülerin/einem Schüler unter 16 Jahren sexuelle Handlungen vorgenommen hat bzw. an sich hat vornehmen lassen. Solche sexuellen Handlungen müssen mit einer nicht unerheblichen körperlichen Berührung verbunden sein, darunter fallen z.B. Zungenküsse und der nicht nur flüchtige Griff an primäre oder sekundäre Geschlechtsmerkmale auch über der Kleidung.

2) Sexueller Missbrauch von Kindern (§ 176 StGB):

Ein solcher Fall kommt in Betracht, wenn es Anhaltspunkte dafür gibt, dass ein Kollege/eine Kollegin an einem Kind unter 14 Jahren sexuelle Handlungen vorgenommen hat bzw. an sich hat vornehmen lassen. Dies kann auch unter Beteiligung einer dritten Person geschehen. Darüber hinaus kommt in besonders schweren Fällen auch ein schwerer sexueller Missbrauch (§ 176 a StGB) in Betracht.

3) Sexuelle Nötigung; Vergewaltigung (§ 177 StGB):

Ein solcher Fall kommt in Betracht, wenn es Anhaltspunkte dafür gibt, dass ein Kollege/eine Kollegin eine Schülerin/einen Schüler durch Gewalt, Drohung oder Ausnutzung einer schutzlosen Lage genötigt hat, sexuelle Handlungen durch sich oder eine(n) Dritte(n) an sich zu dulden oder an dem Kollegen/der Kollegin oder dem Dritten vorzunehmen. Besondere Schwere liegt im Falle einer Vergewaltigung bzw. dann vor, wenn die Tat von mehreren gemeinschaftlich begangen wurde. Eine Vergewaltigung liegt insbesondere vor, wenn die Tat mit einem Eindringen in den Körper verbunden ist.

4) Förderung sexueller Handlungen Minderjähriger (§ 180 StGB)

In Betracht kommt dieser Straftatbestand, wenn ein Kollege/eine Kollegin die Schülerin/den Schüler unter 18 Jahren dazu bestimmt, sexuelle Handlungen an oder vor einer dritten Person vorzunehmen.

5) Sexueller Missbrauch von Jugendlichen (§ 182 StGB)

Ein solcher Fall kommt in Betracht, wenn ein Kollege/eine Kollegin eine Schülerin/einen Schüler unter 16 Jahren dadurch missbraucht, dass er/sie entweder selbst oder durch eine dritte Person sexuelle Handlungen an dem/der Schüler_in vornimmt oder an sich vornehmen lässt.

6) Schwere Fälle der Sexualbeleidigung (§ 185 StGB)

Ob ein schwerer Fall der Sexualbeleidigung (als Unterform des allgemeinen Straftatbestands der Beleidigung) vorliegt, ist im Einzelfall schwer zu beurteilen. Nur in schweren Fällen der Sexualbeleidigung ist sofort die Polizei zu informieren. Eine Sexualbeleidigung, die die Information der Polizei erfordert, kommt u.a. bei folgenden oder ähnlich gelagerten Fällen in Betracht: Abtasten einer Minderjährigen unter dem Vorwand, sie hätte Geld gestohlen, Streicheln einer Minderjährigen an der Innenseite ihrer

Oberschenkel oder bei einem überraschenden Griff von hinten in den Schritt (alle Fälle zitiert nach beck-online, Kommentar zu § 185 StGB)

Bis auf den Straftatbestand der Sexualbeleidigung (§185 StGB), der nur auf Antrag (gemäß § 194 StGB) verfolgt wird und auf den Straftatbestand des sexuellen Missbrauchs von Jugendlichen, der grundsätzlich ebenfalls nur auf Antrag verfolgt wird (gemäß §182 Absatz 3), stellen alle anderen Delikte sogenannte **Offizialdelikte** dar. Dies bedeutet, dass die Staatsanwaltschaft bzw. die Polizei ermitteln muss, wenn sie z.B. durch eine Anzeige von einem Sachverhalt Kenntnis erlangt hat, der den Verdacht begründet, dass ein solcher Straftatbestand verwirklicht worden ist. Im Kontext einer zu stellenden Strafanzeige sollte die psychische Belastbarkeit der möglichen betroffenen Schüler_innen berücksichtigt

werden. Ein Strafverfahren kann im schlimmsten Fall eine Retraumatisierung für die Betroffenen bedeuten. Es ist wünschenswert, Strafanzeigen nach Möglichkeit im Einvernehmen mit den möglichen Betroffenen zu stellen. Eine Anbindung an eine psychologische Beratung wird empfohlen. Es sollte daher vor dem Stellen einer Anzeige **in Zweifelsfällen** eine **juristische Beratung** durch das **Rechtsreferat der Senatorin für Bildung und Wissenschaft** eingeholt werden. Aufgrund der Verpflichtung in § 63 Absatz 4 a BremSchVwG, der vorschreibt, dass die Schulleitung die Polizei unverzüglich informieren muss, ist die Beratung beim Rechtsreferat der Senatorin für Bildung und Wissenschaft nach Kenntnisnahme von dem Vorfall möglichst noch am selben Tag einzuholen.

5.2 Text der Dienstanweisung (Kopiervorlage)

Dienstanweisung zum Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

Vom 17. Juli 2012

1. Präambel

Der Senat der Freien Hansestadt Bremen setzt sich auf allen Ebenen für den Schutz der Würde von Frauen und Männern und für eine vertrauensvolle Zusammenarbeit der Beschäftigten des Landes und der Stadtgemeinde Bremen ein. Jede Mitarbeiterin, jeder Mitarbeiter und alle anderen Personen haben ein Recht auf einen die Würde nicht verletzenden Umgang ohne sexuelle Belästigung. Sexuelle Übergriffe und Belästigungen stellen eine erhebliche Beeinträchtigung und Verletzung der Menschenwürde dar, die nicht geduldet wird.

In Ergänzung der Bestimmungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) soll diese Dienstanweisung helfen, Fälle von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz zu vermeiden und/oder gezielt aufzuklären und zu verfolgen. Betroffene Frauen und Männer sollen ermutigt werden, sexuelle Belästigungen nicht hinzunehmen, sondern ihre Ablehnung unmissverständlich deutlich zu machen und sich aktiv dagegen zu wehren. Belästigenden sollen die klaren Grenzen und die möglichen Folgen ihres Verhaltens deutlich gemacht werden.

Die Dienstanweisung verfolgt das Ziel, Beschäftigte für die Themen der sexuellen Belästigung zu sensibilisieren, um präventiv wirken zu können. Darüber hinaus werden Abläufe und Strukturen dargestellt, die eine schnelle, faire und nachvollziehbare Lösung des Problems erlauben.

Alle Beschäftigten sind verpflichtet dafür Sorge zu tragen, dass es zu keiner sexuellen Belästigung kommt beziehungsweise entsprechenden Verhaltensweisen schnell und konsequent entgegengetreten wird. Sie haben durch ihr Verhalten dazu beizutragen, dass die persönliche Integrität und die Selbstachtung aller Beschäftigten respektiert wird. Dies gilt insbesondere für Vorgesetzte.

2. Begriffsbestimmung

Sexuelle Belästigung ist ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten, das bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder

Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

Dazu zählen unter anderem:

- anzügliche Bemerkungen und Kommentare
- sexuell gefärbte herabwürdigende Gesten und Verhaltensweisen
- sexuell bestimmte körperliche Berührungen
- unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen
- Zeigen und sichtbares Anbringen pornografischer Darstellungen
- Telefongespräche, Briefe und elektronische Nachrichten mit sexuellen Anspielungen
- Kopieren, Verwenden oder Nutzen pornografischer und/oder sexistischer Computerprogramme oder Internetseiten in den Dienststellen

3. Verbot der sexuellen Belästigung

Sexuelle Belästigung ist verboten. Dieses Verbot bezieht sich sowohl auf alle Beschäftigten als auch auf jede andere Person.

Sexuelle Belästigung stellt eine Verletzung arbeitsvertraglicher und beamtenrechtlicher Pflichten sowie eine erhebliche Störung des Dienstbetriebes dar. Unberührt von dieser Dienstanweisung bleiben strafrechtliche Konsequenzen.

Insbesondere Dienststellenleitungen sowie Personen mit Personalführungs- und Ausbildungsfunktionen sind verpflichtet, erforderliche Maßnahmen zum Schutz vor sexueller Belästigung zu treffen und eine Arbeits- und Ausbildungsatmosphäre zu schaffen, die sexuelle Belästigung nicht zulässt. Dies umfasst auch vorbeugende Maßnahmen. Darüber hinaus sind sie dafür verantwortlich, dass Bürgerinnen und Bürger bzw. alle Personen von Beschäftigten nicht sexuell belästigt und Beschäftigte vor sexueller Belästigung von außen geschützt werden.

Sexuelle Belästigungen unter Ausnutzung von Abhängigkeitsverhältnissen und/oder unter Androhung persönlicher oder beruflicher Nachteile bzw. unter Zusage von Vorteilen sind besonders schwerwiegend.

Beschäftigte haben aktiv darauf hinzuwirken, dass sexuelle Belästigung gegenüber anderen Beschäftigten und gegenüber jeder anderen Person unterbleibt.

4. Beratung und Unterstützung

Personen, die sich sexuell belästigt fühlen, haben das Recht auf ein persönliches, vertraulich zu behandelndes Beratungsgespräch.

Ansprechpartner/-innen sind z.B.:

- die Vorgesetzten
- der Personalrat/Richterrat
- die Frauenbeauftragten
- die Schwerbehindertenvertretung
- die Personalstellen oder
- der betriebsärztliche Dienst

Gespräche mit Dritten oder weiterführende Maßnahmen dürfen nur mit dem Einverständnis der/des Betroffenen geführt bzw. eingeleitet werden.

Die Anonymität der Beschwerdeführerin oder des Beschwerdeführers wird – soweit dies rechtlich möglich ist – gewahrt.

Personen, die sich gegen sexuelle Belästigung entsprechend dieser Dienstanweisung wehren oder Betroffene unterstützen, dürfen daraus zu keinem Zeitpunkt Nachteile entstehen.

5. Beschwerdeverfahren

Trägt eine Beschwerdeführerin/ein Beschwerdeführer an die unter Ziffer 4 aufgeführten Personen das Anliegen heran, die Beschwerde weiter zu verfolgen, haben diese unverzüglich:

- die Betroffenen entsprechend zu beraten und zu unterstützen
- den Sachverhalt aufzuklären, festzustellen und zu dokumentieren
- dafür zu sorgen, dass die belästigende Person über dienst- oder arbeitsrechtliche Zusammenhänge und Folgen aufgeklärt wird
- auf Wunsch die Betroffene oder den Betroffenen in und zu allen Gesprächen und Besprechungen unterstützend zu begleiten und zu beraten
- die senatorische Behörde ist über die Beschwerde zu informieren
- dem Beschwerdeführer ist formal die Möglichkeit zur Stellungnahme zu geben

6. Sanktionen

Maßnahmen gegenüber belästigenden Beschäftigten können je nach Schwere des Vorfalls sein:

- persönliches Gespräch unter Hinweis auf das Verbot der sexuellen Belästigung durch die Vorgesetzten
- mündliche und/oder schriftliche Ermahnung mit Niederlegung in der Personalakte

- Versetzung oder Umsetzung an einen anderen Arbeitsplatz
- schriftliche Abmahnung mit Androhung von arbeitsrechtlichen Konsequenzen bzw. Einleitung eines Disziplinarverfahrens nach dem Bremischen Disziplinargesetz
- fristgerechte oder fristlose Kündigung unter Angabe der tatsächlichen Gründe bzw. Verhängung
- einer Disziplinarmaßnahme oder Erhebung einer Disziplinaranzeige
- Strafanzeige durch die zuständige Dienststellenleitung nach Rücksprache mit der senatorischen Behörde¹

7. Qualifizierung

Die Senatorin für Finanzen wird kontinuierlich im Rahmen des Fortbildungsprogramms und bedarfsorientiert in Kooperation mit den Dienststellen geeignete Weiterbildungsmaßnahmen für Vorgesetzte, Interessenvertretungen und interessierte Beschäftigte anbieten.

Vorgesetzte sind verpflichtet, an Schulungen bzw. Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen im Sinne dieser Dienstanweisung teilzunehmen. Beschäftigte, die sich auf die Übernahme höherwertiger Stellen bewerben, sollen gezielt an diesen Fortbildungen teilgenommen haben.

8. Vertraulichkeit

Alle mit einem Fall sexueller Belästigung befassten Personen unterliegen der Schweigepflicht gegenüber Dritten, die nicht am Verfahren beteiligt sind.

9. Besondere Regelungen

Für die dienststellenbezogene Ausgestaltung sind auf der Grundlage dieser Anweisung konkretisierende Dienstanweisungen zulässig.

10. Bekanntmachung der Dienstanweisung

Die Dienstanweisung ist allen Beschäftigten durch den Einsatz der in der Dienststelle üblichen Kommunikationsmittel und/oder Informationstechnik zugänglich zu machen.

11. Schlussbestimmung

Diese Dienstanweisung tritt mit Wirkung vom 01. August 2012 in Kraft. Gleichzeitig tritt die Dienstanweisung vom 23. März 1993 (ABL. 1993, S. 223) außer Kraft.

Bremen, den 17. Juli 2012

Der Senat

¹ Diese Aufzählung ist nicht abschließend.

5.3 Text der Richtlinie (Kopiervorlage)

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

vom 08.03.2013

Die Dienstanweisung des Senats zum Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz vom 01. August 2012 (Brem.ABl. S. 448) gilt auch für Schulen.

Wegen der besonderen Belange der Schülerinnen und Schüler werden in Ausführung der Nummer 9 dieser Dienstanweisung folgende ergänzende Regelungen erlassen:

1. Formen sexuell diskriminierender Verhaltensweisen gegenüber Schülerinnen und Schülern

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

- 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 belästigender 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. Dies gilt auch für Beziehungen zu minderjährigen Schülerinnen und Schülern außerhalb der eigenen Unterrichtsverpflichtung.

3. Mitteilungspflicht der Beschäftigten

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

betroffenen 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 Belästigung 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 Belästigung 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 belästigendes 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 belästigendes 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 Belästigung 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. Experten/-innen-Gruppe

Ein Mitglied einer Expert-/innengruppe 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 belästigenden 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 belästigende 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 belästigende 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 (BGBl. I 469, 545), geändert durch § 1 Nr. 4 des Gesetzes vom 15. August 1974 (BGBl. 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 Senatorin für Bildung und Wissenschaft

5.4 Schweigepflichtserklärung (Kopiervorlage)

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 zuständigen 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 09.01.2006 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 bekanntgewordene Angelegenheiten Verschwiegenheit zu wahren ist und ohne Genehmigung auch keine gerichtlichen und außergerichtlichen Aussagen und Erklärungen abgegeben werden dürfen.

Die Vertrauensperson hat dieses Protokoll, nachdem es vorgelesen wurde, zum Zeichen der Genehmigung unterzeichnet.

Bremen, den

(Vertrauensperson)

(Mitglied der Schulleitung)

5.5 Hilfreiche Adressen

Beratungsadressen in Bremen

(Stand 2015)

Experten_innen-Gruppe bei der Senatorin für Bildung und Wissenschaft
Rembertiring 8-12, 28195 Bremen
Herr Bellmann-Nitz, Tel. 361-2282; Herr Genthe-Welzel, Tel. 361-6476
Frau Neumann, Tel. 361-4161

Rechtliche Beratung bei der Senatorin für Bildung und Wissenschaft
Frau Dr. Winkler Tel. 361- 98748

Für Betroffene, Angehörige und Fachpersonen:

Schattenriss, Beratungsstelle gegen sexuellen Missbrauch an Mädchen e.V.
Waltjenstrasse 140, 28237 Bremen
Frau Reith, Tel. 617188

Bremer JungenBüro, Schlüsselkorb 17/18, 28195 Bremen
Tel. 59865160

Kinderschutzzentrum Bremen, Humboldtstr. 179, 28203 Bremen
Tel. 24011221

ADE, Arbeitsstelle gegen sexuelle Diskriminierung und Gewalt am Erwerbs- und
Ausbildungsplatz, Universität Bremen - 041 - GW 2
Postfach 330440, 28334 Bremen, Tel. 2182474

Für Beschuldigte und Fachpersonen:

Praksys Bremen
Breitenweg 32, 28195 Bremen, Tel. 1732824

Fachstelle für Gewaltprävention
Herdentorsteinweg 37, 28195 Bremen, Tel. 7942567

Bei akutem Handlungsbedarf bzgl. Unterbringung:

Kinder- und Jugendschutztelefon des Amtes für soziale Dienste
Tel 6991133

Mädchennotruf (Tag und Nacht)
Tel. 341120

Polizei in Bremen

Stellen Sie eine Anzeige nie bei der örtlichen Polizeiwache. Das zuständige Polizeikommissariat ist das **Kriminalkommissariat 32**. Mit einer Anzeige dort vermeiden Sie Mehrfachbefragungen.

Kriminalpolizei Bremen, K 32
In der Vahr 76
28329 Bremen
Tel. **362 - 3832**