

Ursula Müller
Christian Spoden

.....und wenn es ein Kollege ist ?

Umgang mit
sexueller Diskriminierung
und sexueller Gewalt
durch Lehrer/Lehrerinnen
oder andere
Schulbedienstete
gegenüber Schülerinnen
oder Schülern
in Bremer Schulen

HANDREICHUNGEN FÜR DIE SCHULPRAXIS

Senator für Bildung und Wissenschaft (Hrsg.)
Bremen 2006

Impressum

Herausgeber und Bezugsquelle:

Senator für Bildung und Wissenschaft
Rembertiring 8-12
28195 Bremen

Autor/-in:

Ursula Müller, Schattenriss, Beratungsstelle gegen sexuellen Missbrauch an Mädchen e.V., Bremen
Christian Spoden, Fachstelle für Gewaltprävention, Bremen

Bremen, Januar 2006

**Ursula Müller
Christian Spoden**

**.....und wenn es
ein Kollege ist ?**

Inhaltsverzeichnis

	Vorwort des Senators für Bildung und Wissenschaft	1
1.	Einleitung „...und wenn es ein Kollege ist ?“	2
2.	Prävention	4
3.	Fallverlauf – Übersicht	6
4.	Fallverlauf in Einzelschritten	8
4.1	Eine Schülerin / ein Schüler berichtet einer Vertrauensperson über sexuell diskriminierendes Verhalten eines / einer Beschäftigten 9	
4.2	Die Vertrauensperson informiert die Schulleitung über die Anschuldigungen 10	
4.3	Informationen über das weitere Vorgehen an die Schülerin / den Schüler und Abklärung von deren Unterstützungsbedarf 11	
4.4	Vorbereitung der weiteren Schritte durch die Schulleitung 12	
4.5	Bei Bedarf Einzelgespräch(e) mit erwachsenen Zeuginnen oder Zeugen Vorbereitung, Durchführung, Dokumentation 13	
4.6	Die Schulleitung spricht mit dem beschuldigten Kollegen / der Kollegin Vorbereitung, Durchführung, Dokumentation 15	
4.7	Bewertung der bisherigen Ergebnisse 17	
4.7.1	Bei bestätigtem oder nicht ausgeräumtem Verdacht Weitergabe der Informationen an die Dienstaufsicht 17	
4.7.2	Bei ausgeräumtem Verdacht, pädagogischer Umgang mit der Falschaussage und den schulischen Folgen 19	
5.	Anhang	
5.1	Strafrechtliche Aspekte 20	
5.2	Text der Dienstanweisung zum Verbot der sexuellen Diskriminierung und	

21	Gewalt am Arbeitsplatz, 23.3.1993 (Kopiervorlage)	
5.3	Text der ergänzenden Richtlinien für die Schulen der Stadtgemeinde Bremen zum Verbot der sexuellen Diskriminierung und Gewalt gegenüber Kindern und Jugendlichen, 9.1.2006 (Kopiervorlage)	23
5.4	Formblatt Schweigepflichtserklärung (Kopiervorlage) 25	
5.5	Hilfreiche Adressen	26

Vorwort

Es ist eine schmerzliche Erfahrung, wenn es zu sexueller Diskriminierung und sexueller Gewalt durch Lehrkräfte oder Schulpersonal in der eigenen Schule kommt. Aber beide Phänomene sind leider eine Realität – auch in bremischen Schulen.

Damit im konkreten Fall umzugehen und die notwendigen Konsequenzen zu ziehen, ist nicht immer einfach. Die vorliegenden neuen Handreichungen für die Schulpraxis sollen helfen, dieses schwierige Thema kompetent und wirksam zu bewältigen.

Neu ist beispielsweise, dass eine Expertinnengruppe die Fälle mit pädagogischer und psychologischer Kompetenz begleitet und damit zur Entlastung der Schule beiträgt.

Die Übersicht über den Fallverlauf ist eine gute praktische Hilfe. Daneben gibt die Broschüre eine Orientierung in der rechtlich nicht einfachen Problematik und zeigt auf, was bei den notwendigen Gesprächen zu beachten ist. Darüber hinaus enthält sie hilfreiche Kontaktadressen, bei denen zusätzliche Unterstützung und Beratung zu erhalten ist.

Besonderer Dank gilt der Fachfrau von *Schattenriss*, der Beratungsstelle gegen sexuellen Missbrauch an Mädchen und dem Kollegen der Fachstelle für

Gewaltprävention für die Unterstützung beim Entstehen dieser Handreichungen für die Schulpraxis.

Der Senator für Bildung und Wissenschaft

Bremen, im Januar 2006

1

1. Einleitung

„...und wenn es ein Kollege ist?“

Sexuelle Diskriminierung und sexuelle Gewalt: das reicht von sexualisierten Blicken, Bemerkungen und Grenzverletzungen bis hin zu Nötigung, Vergewaltigung und Geschlechtsverkehr mit Kindern und Abhängigen.

All dies macht vor Schultoren nicht Halt. Nahezu jede Lehrerin und jeder Lehrer weiß von Übergriffen zwischen Schülern und Schülerinnen auf Pausenhöfen, in den Schultoiletten oder Klassenräumen zu berichten. Den Lehrerinnen und Lehrern begegnet sexualisierte Gewalt, wenn eigene Schüler außerhalb der Schule Mädchen und Jungen belästigen. Oder wenn Mädchen oder Jungen den Lehrern ihres Vertrauens von sexuellem Missbrauch in der Familie erzählen. In all diesen Fällen haben Schulleitung und Kollegium eine gewisse Distanz zu den Tätern. Was aber, wenn der Täter ein Kollege ist?

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

Aber haben wir nicht auch Mühe zu glauben, dass Mitglieder der eigenen Familie wie (Stief-) Väter, Onkel, Geschwister usw. Kinder sexuell missbrauchen? Werden nicht auch in anderen Institutionen – wie in Kindergärten, Sportvereinen, Jugendeinrichtungen, der Kirche usw. – Kinder sexuell ausgebeutet?

Fakt ist:

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

In den letzten Jahren sind nur wenige, zumeist gravierende Fälle der Schulbehörde oder der Polizei bekannt geworden.

Das Dunkelfeld muss jedoch 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 einer der ihren zu solchen Handlungen fähig ist,
- Schulleitungen unsicher sind, wie sie in solchen Fällen zu verfahren haben,
- viele Kolleginnen und Kollegen bei einer Aufdeckung einen Imageschaden für ihre Schule befürchten,
- Eltern nicht selten die Erfahrungen ihrer Kinder bagatellisieren.

In einer Studie der Akademie für Arbeit und Politik der Universität Bremen (2003) von Prof. Dr. Leithäuser, wurden 4038 Schüler/-innen aus Haupt-, Real-, Berufsschulen und Gymnasien der Jahrgänge 7 – 13 befragt. Mehr als 1/3 der Befragten berichteten von verbalen Formen sexueller Belästigung; jede/r 10. wurde Opfer körperlicher sexueller Gewalt. In bezug auf sexuelle Belästigung durch Lehrer/-innen gaben 4,3 % der Befragten an, mit Worten sexuell belästigt worden zu sein; 3,3% berichteten von körperlich-sexuellen Belästigungen durch Lehrer/-innen. Schüler/-innen reagierten auf diese Übergriffe mit Leistungsabfall, Schulvermeidung oder Schulwechsel. Ebenso wurden Auswirkung auf das Schulklima und die Lernatmosphäre in den Klassen festgestellt.

2

Im Land Bremen wird das Problem ernst genommen.

1999 wurde auf Initiative des Zentralelternbeirates die erste Fassung der im Herbst 2005 überarbeiteten „Ergänzenden Richtlinie für die Schulen der Stadtgemeinde Bremen zum Verbot der sexuellen Diskriminierung und Gewalt gegenüber Kindern und Jugendlichen“ entwickelt. In den Jahren 2000 bis 2002 wurden am Landesinstitut für Schule 79 Schulleiterinnen und Schulleiter der Sekundarstufen I und II in einer intensiven Fortbildung mit dieser Richtlinie vertraut gemacht. Die vorliegende Handreichung wie auch die Richtlinie selbst werden nun allen Bremer Schulen zur Verfügung stehen.

Kernstück der Richtlinie ist die Vorgabe, dass bei jedem Verdacht, der nicht zweifelsfrei geklärt werden kann, die Schulbehörde eingeschaltet werden muss. Hier wird eine Expertengruppe zur Verfügung stehen, um gemeldete Fälle von sexueller Diskriminierung kompetent zu begleiten. So wird die Schulleitung entlastet und ein professionelles Fallmanagement ermöglicht.

Es ist zu hoffen, dass alleine die Existenz und Verbreitung von Richtlinie und Handreichung dazu beiträgt, potenzielle Täter abzuschrecken. Information, Transparenz sowie klare Regelungen geben allen Beteiligten Handlungssicherheit in konkreten Fällen.

Aber notwendig ist vor allem, Fälle sexueller Diskriminierung und sexueller Gewalt nicht unter den Tisch zu kehren. Richtlinie, Handreichung und Präventionsmaßnahmen unterstützen ein gutes Fallmanagement und helfen, dem Ziel „Schule ohne Gewalt“ näher zu kommen.

Bremen, im Januar 2006

Ursula Müller
Christian Spoden

2. Prävention

Was kann Schule tun, um sexuelle Diskriminierung 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.

Richtlinie und Handreichung sollen in der Schule vorgestellt und erläutert werden: Die Schulleitung soll auf einer Gesamtkonferenz dem Kollegium, aber auch anderem Schulpersonal die Richtlinie und die Verfahrenswege bei einer geäußerten Beschuldigung erläutern. Ebenso verfahren Klassenlehrer/-innen auf Elternabenden und die Schülervvertretung auf entsprechenden Versammlungen oder der Schulelternbeirat auf Veranstaltungen für 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.

Personenbezogene Prävention: Information und Sensibilisierung

Sexuelle Diskriminierung und sexuelle Gewalt werden nur dann aufgedeckt, wenn die Betroffenen 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. In einem weiteren Schritt kann dann eine Schulethik entwickelt werden, aus der sich verbindliche Regeln des Umgangs miteinander ergeben (z.B. in Form eines „Schulvertrages“).

Lehrerinnen und Lehrer können sich durch (schul-)interne oder externe Fortbildungen über das Thema informieren (s.a. „Hilfreiche Adressen“ im Anhang).

Sie können darüber hinaus das Thema im Unterricht den **Schülerinnen und Schülern** nahe bringen und sollten natürlich immer auch auf konkrete Vorfälle reagieren.

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** soll die Teilnahme von **Kolleginnen und Kollegen** an entsprechenden Fortbildungen unterstützen und sie ermuntern, ihre Erfahrungen an andere in der Schule weiter zu geben. Die Schulleitung kann darüber hinaus Impulse für Projekte, Projektstage oder andere Aktionen ins Kollegium geben. In jedem Fall hat sie dafür zu sorgen, dass jede neue Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter der Schule die Richtlinie ausgehändigt bekommt.

4

Im **Elternbeirat** und auf Elternabenden sollte das Thema besprochen werden (evtl. unter Mitwirkung externer Referent/-innen). Auch die **Eltern** sind in den Prozess der Entwicklung einer Schulethik mit einzubeziehen.

Strukturelle Prävention

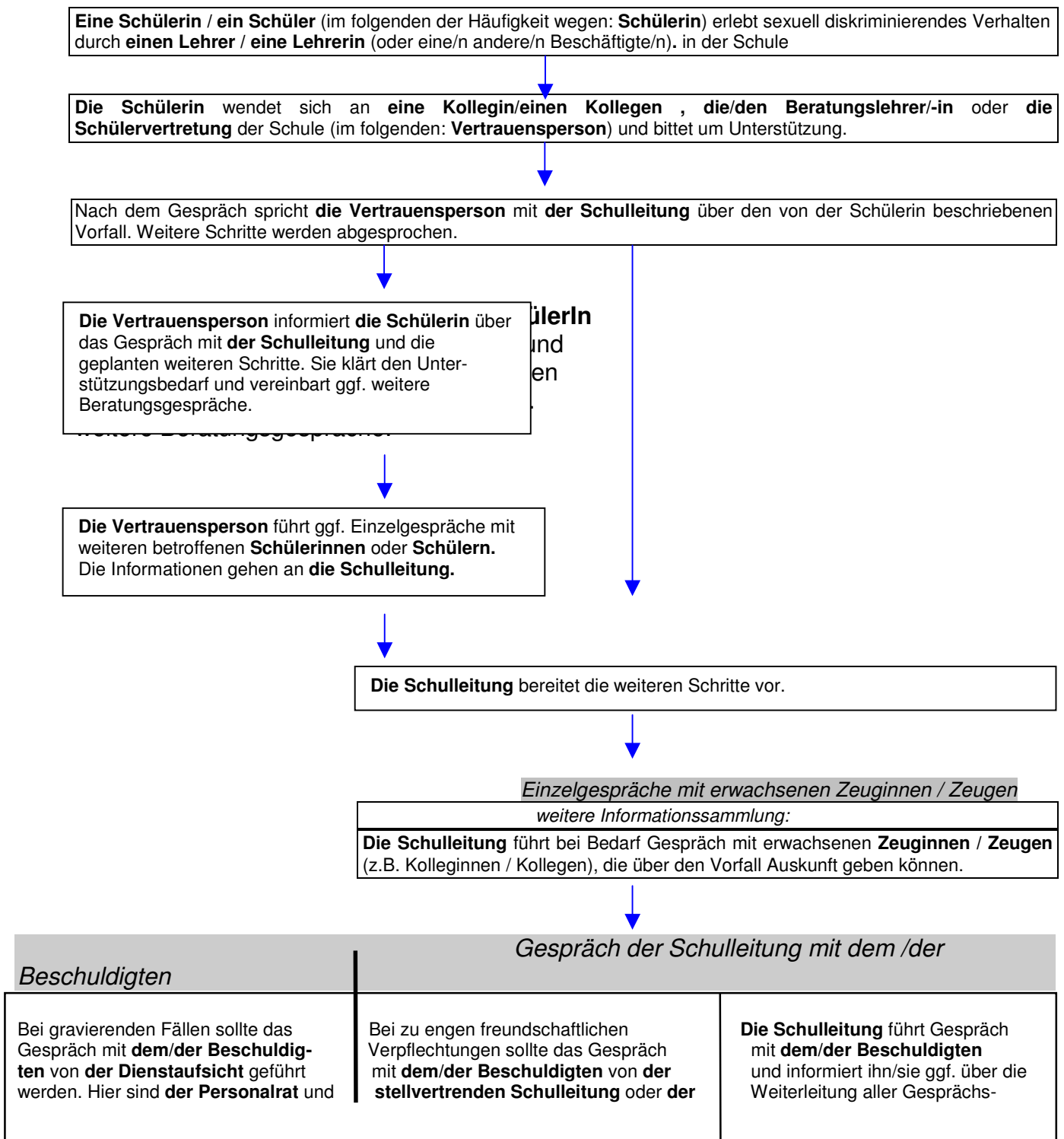
Sexuelle Diskriminierung und sexuelle Übergriffe sind Teilbereiche des Problems Gewalt. Zugleich sind sie eine Realität im Umgang von Menschen miteinander. Diesem Problemfeld muss sich Schule widmen. Dabei ist die Förderung einer angstfreien Diskussionskultur ebenso notwendig wie die Vermittlung von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

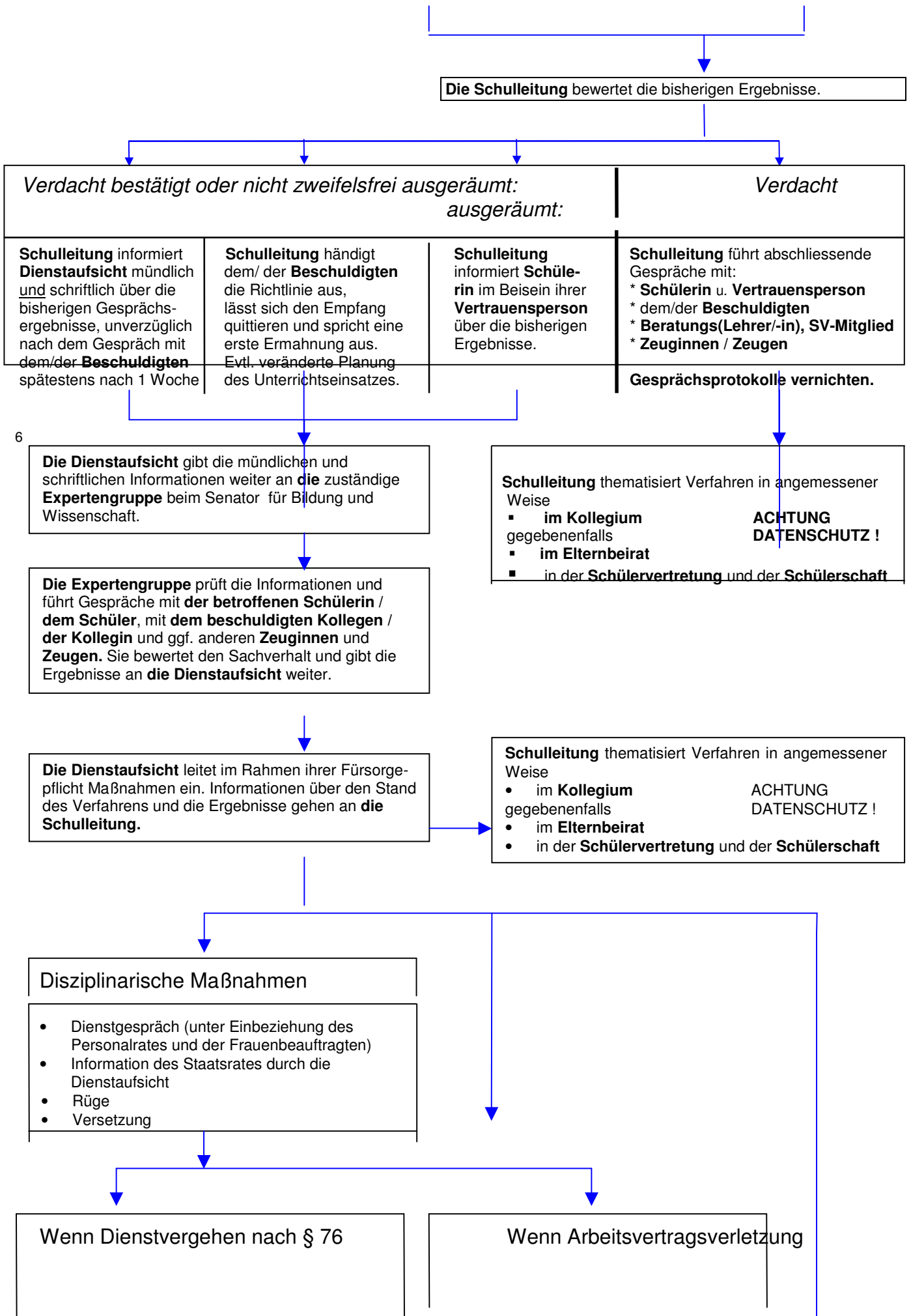
3. Übersicht über einen möglichen Fallverlauf



die Frauenbeauftragte einzubeziehen.

Dienstaufsicht geführt werden.

ergebnisse an die Dienstaufsicht.



6

BremBGes vorliegt:
bei BEAMTEN
Disziplinarrechtliches Verfahren

- Information des Disziplinarvorgesetzten
- Einleitung v. Vorermittlungen bei Verdacht eines Dienstvergehens
- Anhörung des beschuldigten Kollegen
- Disziplinarverfügung oder Einleitung eines förmlichen Disziplinarverfahrens
- förmliche Untersuchung
- Anhörung des beschuldigten Kollegen
- Anschuldigungsschrift
- Entscheidung der Disziplinarkammer



Ergebnisse im Rahmen des Dienstrechtes
Arbeitsrechtes

- Verweis
- Geldbuße
- Gehaltskürzungen
- Entfernung aus dem Dienst
- Kürzung des Ruhegehaltes
- Aberkennung des Ruhegehaltes

Strafrecht

Neben der Dienstaufsicht kann jede/r, die / der Kenntnis von den Vorfällen hat, eine Strafanzeige erstatten.

vorliegt:
bei ANGESTELLTEN
analoges Vorgehen wie bei Beamten

Ergebnisse im Rahmen des

- * Abmahnung
- * ordentliche Kündigung
- * Änderungskündigung
- * Verdachtskündigung
- * außerordentliche Kündigung

Strafrecht

Paragrafen, wegen denen eine Anzeige erstattet werden kann, finden Sie unter 5.1 in dieser Handreichung. 29

4. Fallverlauf in Einzelschritten

Die folgenden Seiten orientieren sich am Fallverlauf (3.) und geben Ihnen detaillierte Hinweise zum Vorgehen der Schulleitung im Fall der Beschuldigung eines Kollegen / einer Kollegin durch eine Schülerin oder einen Schüler.

Wir empfehlen Ihnen, sich für diesen Prozess **Unterstützung** zu holen (siehe Hilfreiche Adressen, 5.5), da dieses schwierige Thema für alle erfahrungsgemäß mit vielen widerstreitenden Emotionen verbunden ist, die ein angemessenes Fallmanagement erschweren.

folgenden der Häufigkeit wegen: **Schülerin**) erlebt sexuell diskriminierendes Verhalten durch **einen Lehrer / eine Lehrerin** (oder andere **Schulmitarbeiter/-innen**) in der Schule. **Sie** ist empört und wendet sich an **eine (Beratungs)Lehrer/-in, die Schülervertretung (SV)** o.a. (im folgenden **Vertrauensperson** genannt) wegen eines Gesprächs.

Die Vertrauensperson lässt sich die Situation schildern. Sie findet die **Schülerin** glaubwürdig.

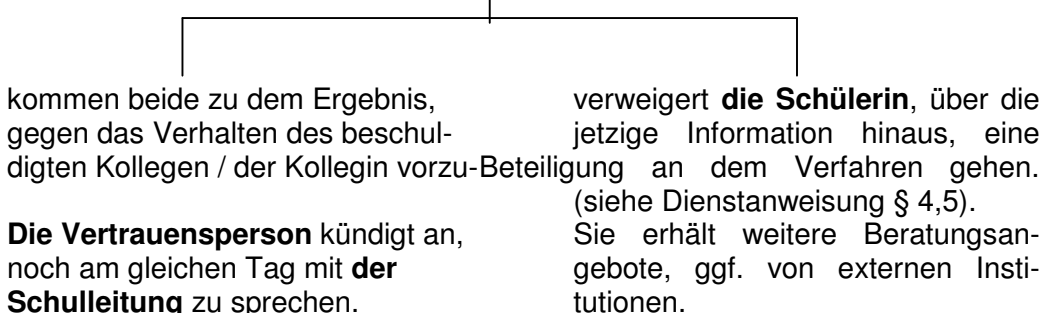
Einige **andere Schüler/-innen**, so stellt sich möglicherweise heraus, haben den Vorfall auch mitbekommen oder Ähnliches erlebt.

Die Schülerin möchte zunächst nichts weiteres tun. Sie schämt sich, hat Angst vor den Folgen des Erzählens und befürchtet z.B. Nachteile bei der Notengebung.

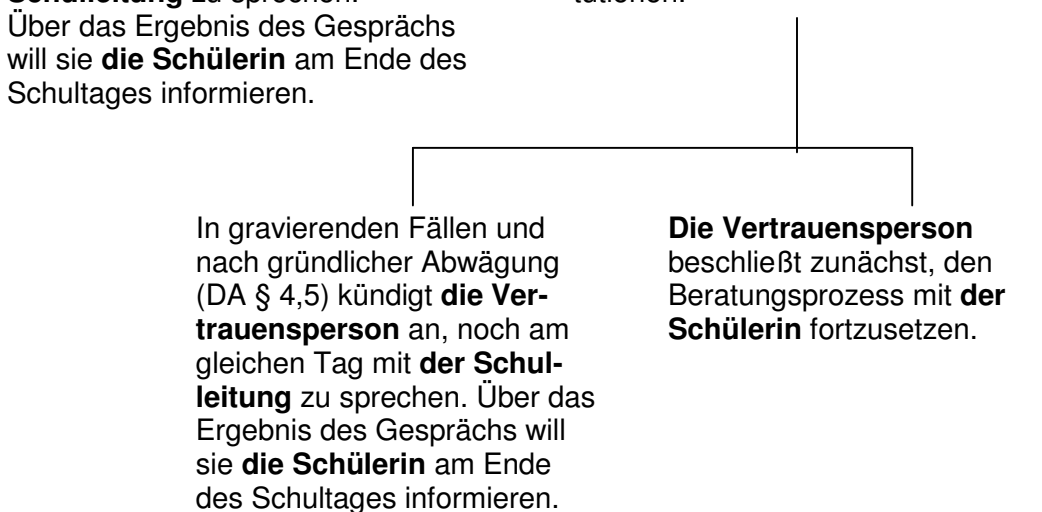
WICHTIG !

Gespräche mit betroffenen Schüler/-innen dürfen nur einzeln und nicht in der Gruppe mit anderen Betroffenen geführt werden.

Am Ende eines längeren Gesprächs:



Dienstanweisung (DA) § 4.5: Die/der Betroffene hat das Recht, eine persönliche Beteiligung an dem eingeleiteten Verfahren abzulehnen.



Maßnahmen und weitere Schritte sollten nicht gegen den Willen der Schülerin geplant werden (Dienstanweisung § 4.5).
Es sei denn, die Vorfälle waren schwerwiegend (DA § 2.4 , Ausnutzung von Abhängigkeitsverhältnis am Ausbildungsplatz), d.h. in der Schule eigentlich immer.

Dokumentation:

Als Vorbereitung für das Gespräch mit **der Schulleitung** protokolliert **die Vertrauensperson** das Gespräch / die Gespräche mit **der betroffenen Schülerin**.

4.2 Die Vertrauensperson spricht nach dem Beratungsgespräch mit der

Schulleitung über den von der betroffenen Schülerin beschriebenen Vorfall und legt ihr Gesprächsprotokoll vor.

I. **Die Schulleitung versucht zu klären, was vorgefallen ist.**

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

II. **Die Schulleitung bietet der Vertrauensperson Unterstützung an**

- Wie geht es ihr und welche Schritte zu ihrem Schutz wünscht sich **die Vertrauensperson** (DA § 4,7)?
- Was braucht sie zu ihrer Unterstützung? Möchte sie die Frauenbeauftragte, den Personalrat, die Schwerbehindertenvertretung einbeziehen (DA § 4,3)?
- Gemeinsame Vorbereitung der Information für **die betroffene Schülerin** über das Gesprächsergebnis zwischen **Vertrauensperson** und **Schulleitung**.

III. **Information über die weiteren Schritte**

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

IV. **Planung von Schutz und Unterstützung der betroffenen Schülerin schulintern / schulextern.**

- Auftrag an **die Vertrauensperson, die Schülerin** über die Möglichkeit zu informieren, eine weitere Vertrauensperson hinzuzuziehen oder sich externe fachliche Unterstützung einzuholen.
- Klärung:
 - Was braucht die **betroffene Schülerin** zu ihrer Unterstützung ?
 - Sind Sofortmaßnahmen nötig ? (z.B. Trennung von **betroffener Schülerin** und **beschuldigtem Kollegen / beschuldigter Kollegin** / Stundenplanänderungen)
 - Müssen bereits jetzt die Eltern informiert werden ?

V. **Die Vertrauensperson wird auf ihre Schweigepflicht hingewiesen**

(siehe Richtlinie 9 und ggf. Kopiervorlage zur Schweigepflichtserklärung in dieser Handreichung 5.4.. Eltern müssen diese Erklärung nicht unterschreiben)

IV. **Dokumentation: Das Gespräch wird von der Schulleitung schriftlich festgehalten.**

Die Vertrauensperson kann das Protokoll am nächsten Tag lesen, eventuell ergänzen und unterschreiben.

Wichtig !

„Die von sexueller Diskriminierung Betroffenen bzw. die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die einen Fall von sexueller Diskriminierung bekannt machen, unterliegen dem besonderen Schutz und der besonderen Fürsorgepflicht des Dienstvorgesetzten und dürfen keine persönlichen oder beruflichen Nachteile erfahren,...“
(Dienstanweisung, § 4.7)

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

- dem Alter der betroffenen Schülerin und
- dem Entwicklungsstand

Achtung:

Bei Schülerinnen aus anderen Kulturkreisen ist eine sorgfältige Abwägung notwendig.

Schulleitung und klärt den weiteren Unterstützungsbedarf.

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

*Eltern müssen **keine** Schweigepflichtserklärung unterschreiben.*

- I. **Die Vertrauensperson** informiert **die Schülerin** über das Gespräch mit der Schulleitung.
- II. Sie gibt Informationen über den weiteren geplanten Verlauf (Gespräch der Schulleitung mit dem beschuldigten Kollegen / der Kollegin, Weitergabe der Informationen an die Dienstaufsicht, Zeitplan etc.).
- III. Sie informiert sich über die aktuelle Situation / das Befinden **der Schülerin**.
- IV. Sie klärt, was **die Schülerin** 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 Expertinnen / Experten während des gesamten Verfahrens.
- VI. Sie klärt (falls noch nicht geschehen), ob **die Schülerin** im weiteren Verlauf als Zeugin zur Verfügung steht (DA § 4.5).
- VII. Sie fragt nach, ob die **Schülerin** zum gegenwärtigen Zeitpunkt ein Gespräch mit den Eltern wünscht. Die Eltern sollten in der Regel 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.

*Dienstanweisung § 4.5:
Die/der Betroffene hat das Recht, eine persönliche Beteiligung an dem eingeleiteten Verfahren abzulehnen.*

*Betroffene Schüler/-innen müssen **keine** Schweigepflichtserklärung unterschreiben*

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

Gespräche mit betroffenen Schüler/-innen dürfen nur einzeln und nicht in der Gruppe mit anderen Betroffenen geführt werden.

Die Vertrauensperson führt ggf. Einzelgespräche mit weiteren betroffenen Schüler/-innen und protokolliert sie.

I. **Die Schulleitung** muss bisherige Informationen prüfen.

Fälle sexueller Diskriminierung liegen immer dann vor, wenn der beschuldigte Kollege / die Kollegin

- sexuelle Handlungen an Schutzbefohlenen vorgenommen hat, die strafrechtlich relevantes Verhalten darstellen.

Die Dienstanweisung zum Verbot der sexuellen Diskriminierung und Gewalt am Arbeitsplatz (1993) definiert in Punkt 1:

- „Sexuelle Diskriminierungen sind sexuell direkte oder indirekte verbale und nicht verbale Verhaltensweisen, die allgemein als beleidigend, herabwürdigend oder nötigend wahrgenommen werden oder die als einschüchternd und demütigend empfunden werden.“

Die ergänzenden Richtlinien für die Schulen der Stadtgemeinde Bremen zum Verbot der sexuellen Diskriminierung und Gewalt gegenüber Kindern und Jugendlichen (9.1.2006), definiert 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.“

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

II. **Die Schulleitung** plant bei Bedarf Gespräche mit den erwachsenen Beschäftigten, die als **Zeuginnen/Zeugen** befragt werden sollen (siehe 4.5).

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

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

„Sexuelle Diskriminierungen unter Ausnutzung von Abhängigkeitsverhältnissen am Ausbildungs- und Arbeitsplatz und / oder unter Androhung persönlicher oder beruflicher Nachteile bzw. unter Zusage von Vorteilen sind besonders schwerwiegend.“
(Dienstanweisung § 2.4, 1993)

D.h., die Dienstaufsicht muss immer informiert werden, es sei denn, der Verdacht lässt sich zweifelsfrei ausräumen (s. Handreichung 4.7.1 / 4.7.2).

erwachsenen Zeuginnen / Zeugen (Kolleginnen/Kollegen u.a.) durch die Schulleitung

WICHTIG !

„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.“
(Richtlinie 9.1.2006, 3. Mitteilungspflicht der Beschäftigten)

I. VORBEREITUNG AUF DAS GESPRÄCH

- **Überdenken der eigene 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 alle, die an dem Vorfall beteiligt sind.
- 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 das von Ihnen beobachtete Verhalten des Kollegen /der Kollegin“
 - „Wo hat der Vorfall stattgefunden?“
 - „Wann hat der Vorfall stattgefunden?“
 - „Wie oft ist dergleichen passiert?“
 - „Haben andere das mitbekommen?“, „Kennen Sie jemanden, der noch zur Klärung des Sachverhaltes beitragen kann ?“
 - „Wissen Sie, ob andere Schüler/-innen Ähnliches erlebt haben?“
 - „Wie haben Sie auf das Verhalten von dem beschuldigten Kollegen / der Kollegin reagiert?“
 - „Wie hat der beschuldigte Kollege / die Kollegin nach dem Vorfall reagiert?“
 - „Haben Sie jemand von dem Vorfall berichtet (in- 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 Kollegen / die Kollegin ?“

Zeugin / den Zeugen

- Ermutigung aussprechen („Es ist wahrscheinlich nicht leicht, darüber zu sprechen.“)
 - Wie geht es ihr/ihm? Welche Schritte wünscht Zeugin/Zeuge ?
 - Was braucht Zeugin/Zeuge zum Schutz, zur Unterstützung ?
- C.** Information für die erwachsene Zeugin/den Zeugen über die geplanten weiteren Schritte der Schulleitung
- Schilderung der weiteren Schritte (Gespräch mit beschuldigtem Kollegen / Kollegin , Information an Dienstaufsicht etc.)
 - Hinweis auf Schweigepflicht (Richtlinie 9., ggf. Schweigepflichtserklärung, Kopiervorlage in dieser Handreichung, 5.4).

III. DOKUMENTATION

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

*„Die von sexueller Diskriminierung Betroffenen bzw. die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die einen Fall von sexueller Diskriminierung bekannt machen, unterliegen dem besonderen Schutz und der besonderen Fürsorgepflicht des Dienstvorgesetzten und dürfen keine persönlichen oder beruflichen Nachteile erfahren,...“
(Dienstanweisung, § 4.7)*

spricht mit dem beschuldigten Kollegen / der Kollegin

I. Klärung vor dem Gespräch

Kann ich das Gespräch mit dem beschuldigten Kollegen / der 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 beschuldigten Kollegen / der Kollegin vom stellvertretenden Schulleiter (oder der Dienstaufsicht) geführt werden.

Neutralitätsgebot

Schulleiter/-innen haben eine Fürsorgepflicht sowohl für den beschuldigten Kollegen / die Kollegin als auch für die betroffene Schülerin !

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

- a) EINLADUNG des beschuldigten **Kollegen / der Kollegin** unter klarer Benennung des Gesprächsanlasses (z.B. Vorwurf der sexuellen Diskriminierung / Belästigung). Zu diesem Zeitpunkt **keine Benennung konkreter Handlungen oder Namen von Schüler/-innen !**

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 Zeuginnen/Zeugen und den beschuldigten Kollegen / die Kollegin.
- Fragen Sie nach Details. Allgemeine Aussagen wie: „Die/der spinnt rum“, „Die/der ist sowieso ‘ne Lügnerin/ `n Lügner“ 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 beschreiben?“)

c) DURCHFÜHRUNG DES GESPRÄCHS

Fragen an den beschuldigten Kollegen / die Kollegin

- „Eine/r Ihrer Schüler/-innen 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)

- 15
Beschreiben Sie als Schulleiter

ng die Situation allgemein ohne zu viele Details, wie sie die Schülerin berichtet hat.

„Können Sie etwas zur Klärung dieser Situation beitragen? (Zeit, Ort, Art der Handlung etc.) Was waren Ihre Gründe, sich so zu verhalten?“

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

Information für den beschuldigten Kollegen / die Kollegin über die geplanten weiteren Schritte

- Informationen über die bisher geführten Gespräche und durchgeführten Massnahmen (z.B. Schutz für die Schülerin).
- Information über die weiteren Schritte der Schulleitung (vorläufiger Einsatz im Unterricht, weitere Gespräche, unverzügliche Information an die **Dienstaufsicht**, spätestens innerhalb 1 Woche etc.).
- Hinweis auf Schweigepflicht (Richtlinie 9.).
- Eventuell Empfehlung einer vorläufigen Kontaktsperre zur **Schülerin**.

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

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

Unterstützung für den beschuldigten Kollegen/ die Kollegin

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

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

„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 zu mindest eine Dienstpflichtverletzung; dies gilt auch für die Beschäftigten, denen das sexuell diskriminierende Verhalten zur Last gelegt wird.“ (Richtlinie, 9)

III. DOKUMENTATION

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

4.7.1

Verdacht bestätigt

Kriterien:

- * Aussagen von **Schülerin** und erwachsenen **Zeuginnen/Zeugen** sind schlüssig und glaubhaft.
- * Bestätigung durch (teilweises) Einräumen der Vorwürfe von Seiten des beschuldigten **Kollegen / der Kollegin** .

*Die Tatsache, dass der **Kollege / die Kollegin** die Handlungen abstreitet, bedeutet nicht zwangsläufig, daß er/sie sie nicht begangen hat.*

Verdacht nicht zweifelsfrei ausgeräumt

Kriterien:

- * Immer, wenn Aussage gegen Aussage steht.
- * **Schülerin** nimmt Beschuldigungen zurück, aber
 - **Zeugenaussagen** bestätigen ihre ursprüngliche Version
 - es gibt Hinweise, dass **Schülerin** unter Druck gesetzt wurde.
- * Wenn es Widersprüche in der Darstellung des beschuldigten **Kollegen / der Kollegin** gibt.

*Die Tatsache, dass eine **Schülerin / ein Schüler** Anschuldigungen zurücknimmt, bedeutet nicht zwangsläufig, dass nichts vorgefallen ist.*

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

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

Formulierungsvorschlag:

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

18

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

Date
nsch
utzb
esti
mmu
ngen
über
das
Vorg
ehen
und
den
ausg
eräu
mten
Verd
acht.

Unter
mungen
verschi
Details
allem ke

Formulir

„Ein Ko
beschuld
einer So
gezeigt
Gespräch

4.7 Die Schulleitung bewertet die bisherigen Ergebnisse

4.7.2

Verdacht ausgeräumt

Kriterien:

- **Die Schülerin** nimmt die Beschuldigung zurück und erklärt - auch für ihre **Vertrauensperson** plausibel - den Grund der Falschbeschuldigung.
- Mehrere voneinander unabhängige und nicht unter Druck gesetzte oder beeinflusste **Zeuginnen/Zeugen** belegen schlüssig und glaubhaft, dass die Schilderung **der Schülerin** 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 **Vertrauensperson**
- II. dem **falsch beschuldigten Kollegen / der Kollegin**
- III. anderen **Schüler/-innen** und **Kolleginnen/Kollegen**, die im Rahmen des Verfahrens Beschuldigungen geäußert haben.
- IV. Die **Schulleitung** informiert das **Kollegium**, den **Elternbeirat**, die **Schülervertretung**, ggf. auch die **Klasse** der **beteiligten Schülerin** / des **Schülers** unter Berücksichtigung der

5.1 STRAFRECHTLICHE ASPEKTE

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

Aber:

Alle Straftaten gegen das sexuelle Selbstbestimmungsrecht (§ 174 bis § 184 s.u.) sind sogenannte „Offizialdelikte“.

Das bedeutet: eine einmal gestellte Anzeige kann nicht zurückgenommen werden. Kriminalpolizei und Staatsanwaltschaft sind verpflichtet, sie weiterzuverfolgen.

Vor dem Stellen einer Anzeige sollte daher immer eine juristische Beratung stattfinden, in der das Verfahren, aber auch die Erwartungen und möglichen Ergebnisse ausführlich erläutert werden.

Anzeigen können erstattet werden wegen:

- § 174 Sexueller Missbrauch von Schutzbefohlenen
- § 176 Sexueller Missbrauch von Kindern
- § 177 sexuelle Nötigung, Vergewaltigung
- § 178 sexuelle Nötigung und Vergewaltigung mit Todesfolge
- § 179 sexueller Missbrauch widerstandsunfähiger Personen
- § 180 Förderung sexueller Handlungen Minderjähriger
- § 182 sexueller Missbrauch von Jugendlichen
- § 183 Exhibitionistische Handlungen
- § 184 Verbreitung pornografischer Schriften

- § 185 Beleidigung
- § 186 Üble Nachrede
- § 187 Verleumdung

- § 323 Unterlassene Hilfeleistung
- § 357 Verleitung eines Untergebenen zu einer Straftat

Dienstanweisung zum Verbot der sexuellen Diskriminierung und Gewalt am Arbeitsplatz

Vom 23. März 1993

1. Allgemeine Grundsätze und Begriffserläuterungen

Der Senat der Freien Hansestadt Bremen setzt sich auf allen Ebenen für den Schutz der Würde von Frauen und Männern ein und legt Wert auf eine vertrauensvolle Zusammenarbeit der Beschäftigten des Landes und der Stadtgemeinde Bremen. Jede Mitarbeiterin/jeder Mitarbeiter und alle anderen Personen haben ein Recht auf die ihre/seine Würde nicht verletzenden Umgang ohne sexuelle Diskriminierung. Sexuelle Diskriminierung und Gewalt stellen eine massive Beeinträchtigung der Persönlichkeitsrechte dar. Sexuelle Diskriminierung schafft ein einschüchterndes, stressbeladenes und entwürdigendes Arbeits- und Lernumfeld und begründet nicht zuletzt gesundheitliche Risiken. Sexuelle Diskriminierung richtet sich in der Regel gegen Frauen. Die Dienstanweisung soll dazu beitragen, dass sexuelle Diskriminierung und Gewalt am Arbeitsplatz unterbunden, vorbeugende Maßnahmen ergriffen und betroffene Frauen und Männer davor geschützt werden.

Sexuelle Diskriminierungen sind sexuell direkte oder indirekte verbale und nicht-verbale Verhaltensweisen, die allgemein als beleidigend, herabwürdigend oder nötigend wahrgenommen oder die als einschüchternd und demütigend empfunden werden. Sexuelle Diskriminierung und Gewalt werden in vielfältiger Art und Weise ausgedrückt; dies sind beispielsweise:

- obszöne und kompromittierende Äußerungen und Witze,
- anzügliche Bemerkungen, beleidigende Äußerungen oder Kommentare über das Aussehen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern,
- unangebrachter Körperkontakt,
- das Verteilen oder Aushängen pornographischer oder sexistischer Hefte und Abbildungen,
- Kopieren, Anwenden oder Nutzen pornographischer und/oder sexistischer Computerprogramme auf dienstlichen EDV-Anlagen,
- Einladung, Aufforderung und Nötigung zu sexuellem Verhalten oder
- körperliche Übergriffe.

2. Verbot der sexuellen Diskriminierung am Arbeitsplatz

- 2.1 Sexuelle Diskriminierung am Arbeitsplatz ist verboten. Dieses Verbot bezieht sich sowohl auf alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als auch auf jede andere Person.
- 2.2 Sexuelle Diskriminierung stellt regelmäßig eine Verletzung arbeitsvertraglicher und beamtenrechtlicher Pflichten sowie eine erhebliche Störung des Dienstbetriebes dar. Unberührt von dieser Dienstanweisung bleiben evtl. strafrechtliche Konsequenzen.
- 2.3 Insbesondere Dienststellenleitungen sowie Personen mit Personalführungs- und Ausbildungsfunktionen haben dafür zu sorgen, dass sexuelle Diskriminierung am Arbeits- und Ausbildungsplatz unterbleibt und eine Arbeits- und Ausbildungsatmosphäre geschaffen wird, die sexuelle Diskriminierung nicht zulässt. Darüber hinaus sind sie dafür verantwortlich, dass Bürgerinnen und Bürger bzw. alle Personen von Beschäftigten nicht sexuell diskriminiert werden und Beschäftigte vor sexuellen Diskriminierungen von außen geschützt werden.
- 2.4 Sexuelle Diskriminierungen unter Ausnutzung von Abhängigkeitsverhältnissen am Ausbildungs- und Arbeitsplatz und/oder unter Androhung persönlicher oder beruflicher Nachteile bzw. unter Zusage von Vorteilen sind besonders schwerwiegend. Dies gilt insbesondere für Vorgesetzte auf allen Funktionsebenen, Ausbilder und Ausbilderinnen und für Personen in Ausbildungsfunktionen.
- 2.5 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben in ihrem Tätigkeitsbereich aktiv darauf hinzuwirken, dass sexuelle Diskriminierung gegenüber anderen Beschäftigten und gegenüber jeder anderen Person unterbleibt.

3. Information und Fortbildung

- 3.1 Um eine Ausbildungs- und Arbeitsplatzatmosphäre zu schaffen, die sexuelle Diskriminierung nicht zulässt, bedarf es der Information und Sensibilisierung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,
- 3.2 Die Handlungskompetenz von Vorgesetzten auf allen Funktionsebenen, von Ausbildern/ Ausbilderinnen und von Personen in Ausbildungsfunktionen wird durch Informations-, Fort- und Weiterbildungsangebote der Senatskommission für das Personalwesen dahingehend erweitert, dass sexuell diskriminierendes Verhalten wahrgenommen wird, vorbeugende Maßnahmen ergriffen werden können und adäquat reagiert werden kann, wenn ein Fall von sexueller Diskriminierung bekannt wird.
- 3.3 An den Fortbildungsveranstaltungen zum Thema sexuelle Diskriminierung und Gewalt soll insbesondere der unter Ziffer 3.2 angesprochene Personenkreis teilnehmen.

4. Grundsätze und Verfahren beim Bekannt werden von sexueller Diskriminierung

- 4.1 Die Ahndung von sexueller Diskriminierung ist Aufgabe der Dienststellenleitung. Jedem hinreichenden Verdacht einer sexuellen Diskriminierung muss die Dienststellenleitung nachgehen.
- 4.2 Die Dienststellenleitung hat, sobald ihr ein Vorfall bekannt wird, alle - auch vorläufige - Maßnahmen zum Schutz der/des Betroffenen zu ergreifen (vgl. Ziffer 4.7 und 4.8).
- 4.3 Die von sexueller Diskriminierung Betroffenen bzw. die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die von einem Vorfall Kenntnis haben, haben das Recht, sich auch an die Vorgesetzte/den Vorgesetzten, die Frauenbeauftragte, die Vertretung der Schwerbehinderten und den Personalrat zu wenden. Dabei wird dem Wunsch der Betroffenen nach Vertraulichkeit soweit wie möglich nachgekommen; dabei wird auf § 57 BremPVG und §15 Abs. 5 LGG verwiesen.
- 4.4 Wird ein Fall von sexueller Diskriminierung bekannt, bei dem eine oder mehrere Mitarbeiterinnen betroffen sind, informiert die Dienststellenleitung die Frauenbeauftragte und bezieht sie bis zum Abschluss in das Verfahren ein. Wünscht die Betroffene keine Mitwirkung der Frauenbeauftragten, so ist diese von der Dienststellenleitung -ggf. anonym - lediglich über den aktuellen Sachstand zu informieren. Auf Wunsch der Betroffenen kann die Dienststellenleitung auch außenstehende Institutionen informieren und einschalten.
- 4.5 Maßnahmen sollen von der Dienststellenleitung in der Regel nicht gegen den Willen der/des von der sexuellen Diskriminierung Betroffenen eingeleitet werden. Dies gilt nicht, wenn ein besonders schwerwiegender Fall vorliegt oder wenn zu befürchten ist, dass die Diskriminierungen gegenüber Dritten fortgesetzt werden. Der/Die Betroffene hat das Recht, eine persönliche Beteiligung an dem eingeleiteten Verfahren abzulehnen.
- 4.6 Die Frauenbeauftragte kann Vorschläge zum Vorgehen im Einzelfall und zu den zu ergreifenden Maßnahmen einbringen. Die Frauenbeauftragte informiert die Dienststellenleitung über die ihr bekannt gewordenen Fälle von sexueller Diskriminierung bei Einwilligung der/des Betroffenen.
- 4.7 Die von sexueller Diskriminierung Betroffenen bzw. die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die einen Vorfall von sexueller Diskriminierung bekannt machen, unterliegen dem besonderen Schutz und der besonderen Fürsorgepflicht des Dienstvorgesetzten und dürfen keine persönlichen oder beruflichen Nachteile erfahren, d.h. insbesondere, dass sich Maßnahmen nicht gegen die von sexueller Diskriminierung Betroffenen richten dürfen, sondern gegen den/die die Maßnahmen Auslösenden (Verursachungs-Prinzip).
- 4.8 Folgende Maßnahmen gegen den/die Verursacher/-in sind -je nach Einzelfall- geboten:
 - persönliches Gespräch und Hinweis auf das Verbot der sexuellen Diskriminierung durch den Vorgesetzten
 - Vorladung zur Anhörung durch die Dienststellenleitung bzw. die/den für Personalangelegenheiten Verantwortliche/n
 - mündliche oder schriftliche Belehrung bzw. Ermahnung
 - Versetzung/Umsetzung in eine andere Abteilung oder Dienststelle
 - schriftliche Abmahnung mit der Ankündigung von arbeitsrechtlichen Konsequenzen bzw. Einleitung eines Vorermittlungsverfahrens nach der Brem. Disziplinarordnung
 - fristgerechte oder fristlose Kündigung unter Angabe der tatsächlichen Gründe bzw. Einleitung eines förmlichen Disziplinarverfahrens
 - Strafanzeige bzw. Strafantrag durch die/den zuständige/n Senatorin/ Senator.Der durch diese Maßnahmen abgeschlossene Vorgang ist im Rahmen der jeweils geltenden Vorschriften zu den Personalakten zu nehmen.

5. Besondere Regelungen

In Verwaltungen und Betrieben mit besonderen Aufgabenstellungen (z.B. Umgang mit Patientinnen und Patienten, Kindern, alten Menschen, Behinderten oder Gefangenen), können die Dienstanweisung ergänzende Regelungen zum Verbot sexueller Diskriminierung erlassen werden.

6. Bekanntgabe der Dienstanweisung

Allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird diese Dienstanweisung durch Umlauf bekannt gegeben. Sie wird außerdem in jeder Dienststelle ausgehängt.

Der Senat

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

Vom 9.1.2006

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 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 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 Verhalten

Führen Vorkommnisse sexuell diskriminierendem Verhalten 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 9.1.2006

Der Senator für Bildung und Wissenschaft

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 9.1.2006 (BrSBl.740.02) Frau / Herrals 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 diese Schweigepflichtserklärung nachdem sie vorgelesen wurde, zum Zeichen der Genehmigung unterzeichnet.

Bremen, den

v.g.u.

(Vertrauensperson)

(Mitglied der Schulleitung)

5.5 HILFREICHE ADRESSEN

Beratungsadressen in Bremen (Stand 2006)

- Expertengruppe beim Senator für Bildung und Wissenschaft

Rembertiring 8-12
28195 Bremen
Tel. 361-15872

- Schattenriss, Beratungsstelle gegen sexuellen Missbrauch an Mädchen e.V.
Waltjenstrasse 140
28237 Bremen
Tel 617188
Fax 617174
- Fachstelle für Gewaltprävention
Herdentorsteinweg 37
28195 Bremen
Tel. 7942567
- ADE, Arbeitsstelle gegen sexuelle Diskriminierung und Gewalt am Erwerbs- und Ausbildungsplatz
Universität Bremen
Tel. 2182474

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