



IV PERSONALVERANTWORTUNG

Prävention und Intervention bei sexueller Gewalt ist „Chefsache“. Die Leitung kann ihre Personalverantwortung schon bei Einstellungen entsprechend nutzen. Im Schulalltag ist die Leitung mit ihrer „kinderschutzaffinen“ Haltung Vorbild und drückt damit zugleich ihre Erwartung an das Kollegium aus.



WARUM?

WOZU DIESER BESTANDTEIL? WAS HABEN WIR DAVON?

Auf die Leitung kommt es an! Ein Schutzkonzept, das nicht von „oben“ getragen wird und das die Leitung nicht selbst in die Pflicht nimmt, kann bei den Mitarbeitenden schnell an Bedeutung verlieren.

Deshalb ist es wichtig, dass die Leitung(sebene) sich immer wieder zu den einzelnen Bausteinen aktiv bekennt, und dafür Sorge trägt, dass diese gelebte Praxis werden, aber auch, dass sie ihre eigenen im Schutzkonzept skizzierten Aufgaben im Schulalltag umsetzt.

Das gibt Sicherheit für das Kollegium, für Schüler*innen und ihre Eltern. Die vielfältigen und ebenfalls drängenden Aufgaben von Schulleitungen können dazu führen, diesen Bestandteil des Schutzkonzepts nicht oder nicht ausreichend anzugehen. Das ist verständlich, aber angesichts der Bedeutung dieses Themas wäre es wichtig, wenn Leitungen sich im Zweifelsfall daran erinnern bzw. darin unterstützen ließen, es nicht aus den Augen zu verlieren. Diese Aufgabe könnte beispielsweise ein Mitglied der Projektgruppe oder eine Kinderschutzbeauftragte übernehmen, die die Schule benennt.



WANN?

SOLLTE DIESER BESTANDTEIL ENTWICKELT WERDEN?

Es gibt nicht den einen richtigen Zeitpunkt, den Baustein der Personalverantwortung zu erarbeiten. Es ist jedoch anzuraten, diesen Schritt nicht zu spät anzugehen, denn eine Leitung, die sich selbst eine gewisse Verpflichtung auferlegt, signalisiert, dass sie ein Bemühen um Kinderschutz nicht nur von anderen erwartet.

Ein geeigneter Zeitpunkt ist deshalb beispielsweise nach der Erarbeitung des Verhaltenskodex, der ja die Mitarbeitenden zu bestimmten Verhaltensweisen verpflichtet.

Als günstiger Zeitpunkt bietet sich aber auch die Erarbeitung von Interventionsplänen an, denn deren Funktionieren hängt auch davon ab, inwieweit die Leitung die ihr zugedachte verantwortliche Rolle tatsächlich ausfüllen kann.



WER?

SOLLTE VERANTWORTUNG TRAGEN?

Verschiedene Leitungsebenen jeweils für ihre Verantwortungsbereiche: die Schulleitung – soweit sie jeweils die Befugnisse hat – für Lehrkräfte, für Referendar*innen, für Schulbegleiter*innen sowie für Ehrenamtliche, die im Bereich Schule eingesetzt werden.

Viele Schulen haben auch Bereichsleitungen und im Rahmen der Schutzkonzept-Entwicklung sollte festgelegt werden, ob diese eine Funktion im Rahmen der Personalverantwortung übernehmen können und wenn ja, welche. Hat eine Schule einen Hort, einen Ganztagsbereich oder eine andere Form der Betreuung, so obliegt die Personalverantwortung für deren Haupt- und Ehrenamtliche deren Leitung.



WAS?

GEHÖRT ZUR PERSONALVERANTWORTUNG?

Personalverantwortung bedeutet zum einen, die Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses zu verlangen, soweit dazu eine rechtliche Befugnis besteht. Dies ist beispielsweise der Fall bei Ehrenamtlichen (z.B. Lesepat*innen, Seniorpartners in School) oder Honorarkräften (z.B. PC-Schulungskräfte, Theaterpädagog*innen), über deren Mitarbeit die Schule selbst entscheidet.

Fachkräfte, die bei Jugendhilfeträgern angestellt sind (z.B. Schulhelferinnen und -helfer, Erzieherinnen und Erzieher im Ganztagsbereich), haben dort das erweiterte Führungszeugnis vorzulegen (§ 72a Sozialgesetzbuch – Achtes Buch – Kinder und Jugendhilfe; SGB VIII). Bei angestellten oder verbeamteten Lehrkräften liegt diese Befugnis außerhalb des Einflussbereichs der einzelnen Schule. Sie ist Aufgabe der Personalabteilung der Schulaufsicht, soweit das Bundesland die gesetzliche Grundlage aufweist.

Zum anderen sollte die Leitung neue Kolleg*innen – und dazu gehören auch in der Schule Tätige, die bei einem anderen Träger angestellt sind (z.B. Schulbegleiter*innen) – mit dem Anliegen der schulischen Prävention vertraut machen, die entwickelten Instrumente vorstellen und die Erwartung formulieren, dass das Schutzkonzept mitgetragen wird. Konkret kann eine Schulleitung ihre Personalverantwortung auch dadurch ausüben, dass sie – gegebenenfalls in Abstimmung mit dem Personalrat/Lehrerrat – von allen Beschäftigten verlangt, eine Selbstverpflichtungserklärung (siehe Tipps/MATERIAL) zu unterschreiben. Ähnlich dem Leitbild, das ja auch keine rechtliche Verbindlichkeit besitzt, bekräftigt die unterschriebene Selbstverpflichtungserklärung eine kinderschutzfreundliche Haltung, auf die bei kritischen Feedbackgesprächen gut Bezug genommen werden kann. Schulleitungen sollten auch dazu auffordern und dafür werben, an thematischen Fortbildungen teilzunehmen, und damit zeigen, dass sie großen Wert auf ein im Kinderschutz basisqualifiziertes Kollegium legen. Die Aufgabe, Prävention neuen Beschäftigten nahezubringen, ist „Chefsache“ und sollte nach Möglichkeit nicht delegiert werden, damit verdeutlicht wird, welch große Bedeutung Kinderschutz für die

betreffende Schule hat.

Deshalb gehört dieses Thema auch in die Bewerbungs- oder Vorstellungsgespräche mit neuen Lehrkräften, pädagogischen Fachkräften oder auch ehrenamtlich in der Schule Tätigen. Fragen nach Erfahrungen mit Präventionsansätzen an früheren Arbeitsplätzen sind hier möglich, aber auch Fragen danach, wie man mit sensiblen Situationen umgehen würde.

Personalverantwortung schließt aber auch ein, Kolleg*innen anzusprechen und kritisch-konstruktiv zu begleiten, wenn ihnen ein Umgang mit Schüler*innen, der ihre Grenzen achtet, oder die Einhaltung des Verhaltenskodex (siehe [Bestandteile/VERHALTENSKODEX](#)) bzw. der Selbstverpflichtungserklärung nicht gelingt. Wenn die Leitung sich in solchen Momenten zu sehr zurückhält, diesen Dialog im Sinne des Kinderschutzes zu führen, kann sich im Kollegium Frustration breitmachen: Die Arbeit am Verhaltenskodex und an einer grenzachtenden Schulkultur kann als unnötig – oder sogar als Feigenblatt – empfunden werden, wenn Verstöße doch keine Beachtung finden oder keine Konsequenzen haben.

Ein interner Verdachtsfall ist für jede Schulleitung eine große Herausforderung: Sie hat die Aufgabe, dafür zu sorgen, dass die möglicherweise betroffene Schülerin oder der Schüler geschützt wird, und auch dafür, dass der Kollege bzw. die Kollegin nicht vorverurteilt wird. Gleichzeitig sollte sie das Kollegium nicht aus dem Blick verlieren, denn dieses wird durch einen Verdachtsfall in der Regel zutiefst verunsichert. Die Leitung sollte unbedingt externe Hilfe in Anspruch nehmen – bei schulberatenden Diensten, Fachberatungsstellen (siehe [Bestandteile/KOOPERATION](#)) und/oder der Aufsichtsbehörde.



WIE?

WIRD DIESES THEMA BESTANDTEIL DES SCHUTZKONZEPTS?

Nach Beratung durch Fachleute könnte die Schulleitung bzw. könnten alle Leitungsverantwortlichen in Schule und

Nachmittagsbetreuung bzw. Ganztagsbereich die Aspekte ihrer Personalverantwortung hinsichtlich des Kinderschutzes dem Kollegium vorstellen und dessen Beteiligung sicherstellen, indem Erwartungen an die Leitungsrolle (und Befürchtungen) benannt werden können.

Ein Papier, das die Personalverantwortung beim Kinderschutz skizziert, könnte Bestandteil des schriftlichen Konzepts werden, das sich so auch den neuen Mitarbeitenden leicht vorstellen lässt.

Tipps

LITERATUR

- Lohse, Katharina/Beckmann, Jana/Ehlers Sarah (2021): Prävention und Intervention bei innerinstitutionellem sexuellem Missbrauch

Diese Expertise des Deutschen Instituts für Jugendhilfe und Familienrecht e.V. (DIJuF) im Auftrag des Unabhängigen Beauftragten für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs zeigt anhand der Darstellung der rechtlichen Rahmenbedingungen praxisorientiert auf, wie eine Einrichtung oder Organisation sexuelle Gewalt besser verhindern bzw. mit sexueller Gewalt in der eigenen Einrichtung/Organisation angemessen umgehen kann. Im Fokus stehen u.a. die Fragen, unter welchen Voraussetzungen die Strafverfolgungsbehörden einzuschalten sind und welche arbeitsrechtlichen Möglichkeiten den Verantwortlichen im Falle des Verdachts eines sexuellen Missbrauchs durch eine*n Mitarbeiter*in zur Verfügung stehen.

MATERIAL

- Beispiel für eine Selbstverpflichtungserklärung zum Download





PERSONALVERANTWORTUNG

Es ist von allen Personen, die sich um die Einstellung in den Schuldienst des Landes als Lehrkraft bewerben, ein erweitertes Führungszeugnis nach § 30a Bundeszentralregistergesetz vorzulegen. Dies gilt auch für befristete Beschäftigungsverhältnisse und Vertretungskräfte.

Ein sexueller Übergriff durch eine Lehrkraft ist immer eine gravierende Dienstpflichtverletzung, die bis zur Entfernung aus dem Dienst oder bei angestellten Lehrkräften zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses führen kann. Dies gilt grundsätzlich unabhängig davon, wie entsprechende Sachverhalte unter Umständen strafrechtlich einzuordnen sind. Dies gilt auch für sexuelle Übergriffe einer Lehrkraft außerhalb des Dienstes.

Bei den Staatlichen Schulämtern und den Regierungspräsidien liegt die Dienstaufsicht über die Lehrkräfte. Disziplinarvorgesetzter ist die Regierungspräsidentin oder der Regierungspräsident.

Wenn an einer Schule daher Anhaltspunkte vorliegen, aus denen sich der Verdacht eines sexuellen Übergriffs durch eine Lehrkraft ergibt, sollte die Schulleitung die für sie zuständige Schulaufsichtsbehörde informieren und mit ihr das weitere Vorgehen in dem jeweiligen Einzelfall eng abstimmen. Das Staatliche Schulamt, das von einem entsprechenden Verdacht Kenntnis erhält, hat das Regierungspräsidium hiervon in Kenntnis zu setzen, da die Disziplinarverantwortung beim Regierungspräsidium liegt und allein dort auch die juristische Expertise für den Umgang mit derartigen Sachverhalten vorhanden ist.

Die Schulleitung ist in Erfüllung ihrer Aufgaben, darunter die geordnete und sachgemäße Schularbeit, weisungsberechtigt gegenüber den Lehrerinnen und Lehrern (vgl. § 41 Schulgesetz). Gegenüber externen Kräften, zum Beispiel im Ganztagsbetrieb, hat die Schulleitung demgegenüber keine Weisungsbefugnis. Unter Ausübung des Hausrechts kann die Schulleitung diesen

Personen gegenüber jedoch das Verlassen des Schulgeländes verfügen.

Zur Durchführung von Angeboten im Bereich des Ganztags werden Vereinbarungen zwischen dem Land und einem Kooperationspartner (Organisationen wie zum Beispiel Verein, Schulträger, Kirche) oder einer Einzelperson abgeschlossen, die dann an der Schule das entsprechende Angebot durchführt. In diesen vom Kultusministerium vorgegebenen Mustervereinbarungen ist vorgesehen, dass die für das Ganztagsangebot eingesetzte Person ein erweitertes Führungszeugnis vorzulegen hat.