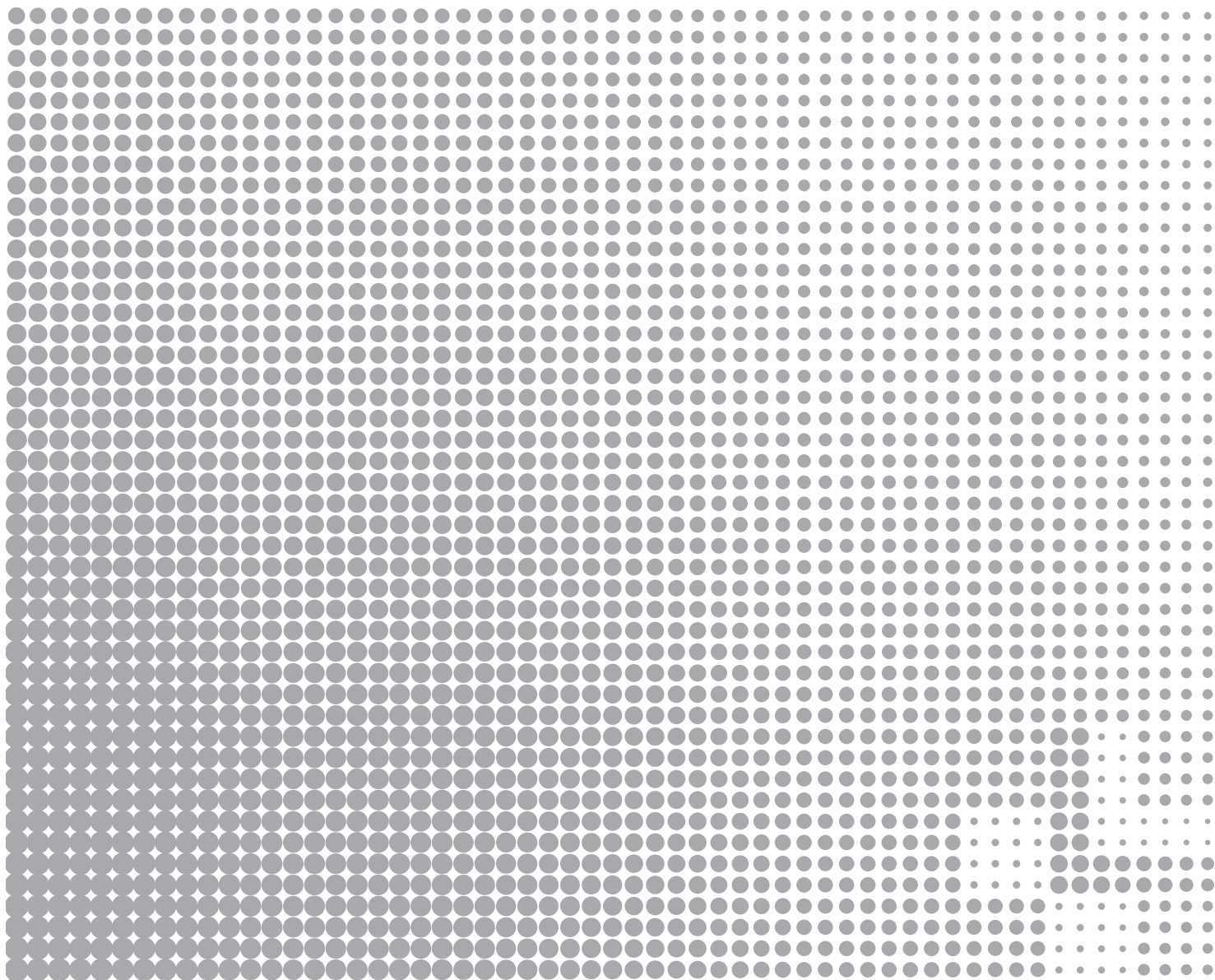


LCH-MERKBLATT

VERFAHRENSREGELN BEI VERDACHT AUF SEXUELLE ÜBERGRIFFE DURCH LEHRPERSONEN



EINLEITUNG

HILFLOSIGKEIT UND FEHLREAKTIONEN

Sexuelle Übergriffe durch Lehrpersonen sind glücklicherweise sehr selten. Etwas häufiger sind Gerüchte und «Fehlanzeigen». In vielen dieser Fälle ist zunächst die Faktenlage diffus. Immer wieder erreichen den LCH oder die kantonalen Berufsorganisationen Klagen über in solchen Situationen schief laufende Vorgehensweisen der Schulleitung oder der Behörde. Die Folgen können schlimm sein – für die Schülerinnen und Schüler bei fälschlicherweise unterlassenen Interventionen, für die Lehrperson bei fälschlicherweise erfolgenden Sanktionen oder Rufschädigung.

GEBOTE UND VERBOTE SIND KLAR

Die Regel 10 «Unbedingtes Beachten von Verboten» in den LCH-Standesregeln (www.lch.ch) hält fest:

- «Die Lehrperson hält sich strikte an das gesetzliche Verbot von körperlichen, sexuellen, kulturellen und religiösen Übergriffen und reagiert entschieden auf festgestellte Missachtungen.
- Sexuelle Handlungen mit Schülerinnen und Schülern sind selbst dann strengstens verboten, wenn dazu von Seiten der Kinder oder Jugendlichen eine Bereitschaft oder gar der Wunsch vorhanden ist oder scheint. Dies gilt auch bei Lernenden über dem gesetzlichen Schutzalter, wenn die pädagogische Beziehung durch eine Abhängigkeit der Lernenden und den Reife- bzw. Urteilsvorsprung ihrer Lehrperson charakterisiert ist.
- Die Lehrperson reagiert entschieden auf festgestellte Missachtungen dieser Übergriffsverbote. Sie wendet sich dazu nötigenfalls an die Schulleitung oder an Fachstellen der Behörden oder des Berufsverbandes.»

Weil immer wieder von «Grauzonen» und Unsicherheiten in konkreten Situationen des Schulalltags berichtet wurde, hat der LCH 2008 den Leitfaden «Persönliche Grenzen kennen und respektieren» mit Merkblättern zu zehn solchen Situationen und mit einer Zusammenstellung der einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen herausgegeben (Download ebenfalls unter www.lch.ch).

FÜHRUNGSORGANE HABEN GÜTER ZU HÜTEN

Wenn die Schulleitung oder die Behörde Informationen über sexuelle Belästigung oder sexuelle Handlungen durch Lehrpersonen gegenüber Schülerinnen und Schülern oder gegenüber Kolleginnen und Kollegen erhält, hat sich das Führungshandeln an mehreren Gütern zu orientieren, die untereinander abzuwägen sind:

- In erster Linie der Schutz der vom Übergriff betroffenen bzw. bedrohten Menschen
- Der Schutz der beschuldigten Lehrperson vor falscher Beschuldigung
- Der Schutz von Informantinnen und Informanten, soweit sie in guten Treuen handeln
- Die Respektierung der gesetzlichen Vorschriften
- Der Schutz des guten Rufs der Schule

Diese Güter stehen oft in einem Konkurrenzverhältnis. Vorrangig sind die erstgenannten drei Güter, aber selbst unter diesen ist in zunächst nicht völlig klaren Fällen abzuwägen. Dies begründet die folgenden Verhaltensregeln für die Führungsorgane.

GRUNDSATZ 1

PLAUSIBILITÄT VON INFORMATIONEN PRÜFEN UND BEI BEDARF NACHBESSERN

In einzelnen Fällen ist die Anklage so gravierend und so plausibel, dass sofort Anklage erhoben oder (bei Antragsdelikten) empfohlen werden und die beschuldigte Lehrperson sofort verhaftet und vom Dienst suspendiert werden muss.

Es gibt leider auch und zunehmend Beispiele von falschen Beschuldigungen etwa als Racheakt für schlechte Noten oder als neurotische Inszenierung von Schülerinnen oder Schülern oder einer erwachsenen Person (Projektion/Verschiebung eines andernorts erlebten Missbrauchs, Wichtigtuerei, Spass). Von der vorgesetzten Stelle ist deshalb eine Plausibilitätsbeurteilung verlangt, bevor Massnahmen mit resultierendem «Blitzlichtgewitter» ergriffen werden.

Es gilt das Prinzip, dass womöglich mindestens eine zweite, von der ersten unabhängige, Quelle konsultiert wird. Weil die Nachforschung im Anfangsstadium noch diskret erfolgen muss, verlangt die Aufgabe Fingerspitzengefühl. Das Gegenprüfen von Informationen bei anderen Quellen ist oft nur bedingt möglich.

In jedem Falle sind jene Personen, die Anschuldigungen erheben, vor dem Ergreifen von Massnahmen persönlich und durch dafür geeignete, unvoreingenommene (!) Personen zu befragen. Blosses Deponieren von Anschuldigungen mittels SMS, Notizen in Tagebüchern oder Aufsätzen oder gar anonyme Anrufe und Schreiben genügen dem Gebot der Plausibilitätsprüfung nicht. Denn der Schaden bei Falschbeschuldigung einer Lehrperson ist bei der heutigen öffentlichen Sensibilität und der Neigung der Medien zu Vorverurteilungen («Grüsellehrer») enorm.

GRUNDSATZ 2

KONFRONTIEREN UND ANHÖREN DER BESCHULDIGTEN LEHRPERSON

In allen Fällen gilt das verfassungsmässige «Recht auf Anhörung» der beschuldigten Person. Wo ein Fall schon zur Anzeige gebracht worden ist, obliegt die Anhörung den strafrechtlichen Organen. Wo die Beschuldigungslage noch offen, die Plausibilität noch unsicher ist, stehen die Führungsorgane der Schule in der Pflicht, die Lehrperson mit den Vorhaltungen zu konfrontieren und sie anzuhören. Diese Anhörung ist dann Teil der Plausibilitätsüberprüfung durch die Führungsorgane.

Willigt die angeschuldigte Lehrperson in das Vergehen ein und gesteht das Verschulden, ergeben sich daraus je nach Art der Vorwürfe unterschiedliche Konsequenzen für die Personalführung: Sexistische Bemerkungen haben andere Konsequenzen als unabsichtliche fahrlässige Berührungen oder gar sexuelle Handlungen. Liegt ein strafgesetzlich relevantes sogenanntes Offizialdelikt vor, ist Anzeige zu erstatten und sind die erforderlichen personalrechtlichen Schritte (Suspendierung oder Entlassung) einzuleiten. Generell ist beim Vorgehen das Verzweigungsschema zu befolgen, wie es der Leitfaden «Personalentwicklung als Schulleitungsaufgabe» der Pädagogischen Arbeitsstelle LCH als Standard für den Umgang mit Beschwerden gegenüber einer Lehrperson vorsieht (siehe Anhang). In klaren und schwerwiegenden Fällen sexueller Übergriffe muss das Schema abgekürzt beziehungsweise das Vorgehen den polizeilichen und richterlichen Instanzen überlassen werden.

GRUNDSÄTZE 3

VORGEHENSVARIANTEN BEI BESTRITTENEN VORWÜRFEN

3.1. Die Aussagen der Lehrperson erscheinen begründet plausibler als die Beschuldigungen

In diesem Fall ist das weitere Vorgehen zunächst ganz auf den Schutz der Lehrperson vor Rufschädigung auszurichten. «Zunächst» meint, dass sich vielleicht zu einem späteren Zeitpunkt die Plausibilitätseinschätzung ändern kann und dann in die Varianten 3.2 oder 3.3. gewechselt wird.

Stellt sich heraus, dass die Lehrperson fälschlicherweise beschuldigt wurde, ist ein angemessenes Rehabilitationsprogramm für den guten Ruf der Lehrperson durchzuführen, nötigenfalls verbunden mit Sanktionen gegen die Urheber der Beschuldigung. Näheres dazu unter Grundsatz 4.

3.2. Es bleibt bei «Aussage gegen Aussage» ohne klaren Plausibilitätsvorteil für die eine oder andere Seite

Das ist der schwierigste Fall für die Führungsorgane. Einerseits sind Schutzmassnahmen sowohl für die potentiell von sexuellen Übergriffen betroffenen bzw. bedrohten Schülerinnen und Schüler (oder Erwachsenen) zu treffen. Andererseits ist ebenso die Unschuldsvermutung gegenüber der beschuldigten Lehrperson zu schützen. Die Lehrperson hat zumindest einzuwilligen in die Feststellung «über Sie wird gesagt» und zu kooperieren bei weiteren Abklärungen, welche geeignet erscheinen, den Sachverhalt zu klären, ohne dass für die eine oder die andere Seite sich daraus bleibende Nachteile ergeben. Es muss hier alles getan werden, um die Nachbesserung der Informationslage so diskret wie möglich vorzunehmen.

Denn werden Recherchen ruchbar, setzt das sofort öffentliche Gerüchte und Aufregung in Gang und entsteht zwangsläufig die Gefahr einer nachhaltigen Rufschädigung auf der einen oder der anderen Seite, unabhängig von der schliesslich ermittelten «Wahrheit». Oder es besteht die Gefahr, dass Zeugen beeinflusst oder eingeschüchtert oder dass Beweise zum Verschwinden gebracht werden.

3.3. Die Aussagen der Lehrperson erscheinen klar weniger plausibler als die Beschuldigungen

Hier gibt es wiederum zwei Untervarianten bezüglich dem Grad an Plausibilität:

Wenn die «Beweislage» ausreichend erscheint, werden sofort die angemessenen (verhältnismässigen und erforderlichen) disziplinarischen oder strafrechtlichen Verfahren und Massnahmen eingeleitet. In diesem Verfahren bleibt die Chance gewahrt, dass der/die Angeschuldigte doch noch seine/ihre Unschuld glaubhaft machen kann.

Erscheinen die Anschuldigungen zwar als deutlich plausibler als das Bestreiten durch die Lehrperson, ist aber die Beweislage dürftig, dann lautet die Konfrontation gegenüber der Lehrperson wie folgt: «Es steht hier Aussage gegen Aussage. Beide Seiten beanspruchen Plausibilität, wir haben aber momentan zu wenig schlüssige Argumente, um zu einem verantwortbaren Urteil zu kommen. Ein blosser in dubio pro reo-Entscheid würde keine Beruhigung bringen und Ihren Ruf nicht wiederherstellen. Unbestreitbare Tatsache ist aber, dass über Sie gesagt wird, Sie hätten... Schützen und rehabilitieren können wir sie nur, wenn wir die Vorwürfe überzeugend entkräften können. Wir werden nun zu diesem Zweck weitere Abklärungen treffen (z.B. die letzten drei Schulklassen in geschütztem Rahmen befragen) und erwarten ihre Kooperation dabei. Wenn dabei ihre Unschuld – die Sie beteuern – bekräftigt wird, werden wir mit der ganzen Macht, die uns zur Verfügung steht, Sie rehabilitieren und die Urheber der üblen Nachrede bestrafen.» Wie gesagt: Recherchen schaffen meist eine ungewollte Öffentlichkeit. Dies ist in dieser Variante aber nicht zu vermeiden.

Auch hier gilt, dass die Möglichkeit einer späteren Änderung der Beweislage immer mitgedacht werden muss. Es gilt bis zu einer rechtskräftigen Sanktionierung der Lehrperson deren Recht auf Persönlichkeitsschutz und auf Wahrung einer Rehabilitationschance gemäss Grundsatz 4.

GRUNDSATZ 4

FÄLSCHLICHERWEISE BESCHULDIGTE UND IN IHREM GUTEN RUF BESCHÄDIGTE LEHRPERSONEN HABEN ANRECHT AUF GENUGTUUNG UND REHABILITATIONSLEISTUNGEN

Ist eine Lehrperson zu Unrecht beschuldigt worden, stehen sowohl der Arbeitgeber wie auch die Urheber von übler Nachrede in der Pflicht, für deren nachhaltige, volle Rehabilitation zu sorgen. Es reicht in der Regel nicht aus, Entschuldigungen auszusprechen, zu bedauern, dass es nun so schief herausgekommen sei, dass aber leider aus Krankheits- oder anderen Gründen die Stelle nicht mehr angetreten werden könne etc. Die Behörde hat nur dann das Recht, bei begründetem Verdacht mit aller Schärfe auf die fehlbare Lehrperson loszugehen, wenn sie auch im Falle von Falschbeschuldigungen mit gleicher Schärfe für deren Rehabilitation eintritt. Liegt kein personifizierbares und einklagbares Verschulden vor, ist vom Arbeitgeber zu verlangen, der geschädigten Lehrperson gegebenenfalls finanzielle Genugtuung zu leisten oder das Finden einer neuen gleichwertigen Stelle beziehungsweise eine Umschulung kostendeckend zu finanzieren.

Der konkrete Rehabilitationsbedarf richtet sich nach der Schwere der eingetretenen Rufschädigung, nach der Reichweite der Fehlinformation (Kreis der Menschen, denen der Verdacht bekannt gemacht wurde) sowie nach den Umständen, unter denen die falsche Anschuldigung erhoben wurde. Erweist sich die Anschuldigung als absichtliche oder fahrlässige Falschbeschuldigung, sind die Verursachenden zur Rechenschaft zu ziehen und an der Rehabilitation womöglich aktiv zu beteiligen. Beispiele von Rehabilitationsmassnahmen sind:

- In leichten und nicht bereits öffentlich gemachten Fällen: Die Falschankläger entschuldigen sich bei der Lehrperson und leisten in geeigneter Form Wiedergutmachung (z.B. in Form eines zitierbaren Entschuldigungsschreibens, einer Genugtuungssumme oder von selbst offerierter Fronarbeit im Garten der Schule).
- Die Falschankläger werden disziplinarisch oder strafrechtlich wegen übler Nachrede, Mobbing bzw. Rufschädigung angeklagt und bestraft.
- Die Falschankläger haben (in jedem Fall) die Vorwürfe in angemessener Öffentlichkeit (d.h. im Kreis der bereits über die Vorwürfe informierten Menschen) zurück zu nehmen; sie entschuldigen sich und fordern dazu auf, der Lehrperson das volle Vertrauen zu(rück zu) geben, beispielsweise in einem selbst zu bezahlenden Zeitungsinsert, in einer Medienmitteilung oder in einem Elternbrief. Es reicht oft nicht aus, dass nur die Anstellungsbehörde «Fehlalarm» mitteilt, weil es Leute gibt, welche dieser weniger Vertrauen schenken als der Aussage der Urheber der Falschbeschuldigung.

Falschbeschuldigungen müssen heute schärfer sanktioniert werden als früher, da sie sich häufen und von den Täterinnen und Tätern oft als «Spiel» empfunden werden. Da wirken nur die entschiedene Bestrafung und die Information darüber abschreckend genug «für die Zuschauerränge», das heisst für potentielle Nachahmende.

GRUNDSATZ 5

DIE GELTENDEN VERHALTENSNORMEN ZUR VERMEIDUNG SEXUELLER ÜBERGRIFFE MÜSSEN EBENSO BEKANT SEIN WIE DIE VERFAHRENSGRUNDSÄTZE FÜR DAS HANDELN BEI KLAGEN

Die einschlägigen Gesetzesbestimmung, die Standesregeln des LCH wie auch die heute geltenden Vorsichtsregeln für den korrekten Umgang mit heiklen Situationen (LCH-Merkblätter) müssen als Standardwissen von Lehrkräften vorausgesetzt werden können. Deren Kenntnis sicherzustellen ist sowohl in der Verantwortung der Lehrerinnen- und Lehrerbildung und der Leitungsorgane wie auch in der Mitverantwortung der Lehrpersonen selbst. Weil die Wahrung der körperlichen und seelischen Integrität von anvertrauten Kindern, Jugendlichen und zugeteilten Erwachsenen ein sehr hohes Gut ist, kann Unkenntnis der geltenden Normen nicht als Entschuldigungsgrund angeführt werden.

Analoges gilt für die Verfahrenssicherheit bei Übertretungen und bei Anschuldigungen. Hier ist es primär die Pflicht der Führungsorgane, in Respekt vor dem Willkürverbot Regelklarheit zu schaffen. Wo dies unterlassen wird, haben die Lehrpersonen das Recht und die Pflicht, die notwendigen Klärungen «für den Fall, dass» einzufordern.

GRUNDSATZ 6

DIE KOLLEGIEN HABEN SICH BEI BESCHULDIGUNG EINES MITGLIEDS PROFESSIONELL UND LÖSUNGSORIENTIERT ZU VERHALTEN

Bei Anschuldigungen gegen eine Lehrperson können die Kolleginnen und Kollegen in starke Emotionen und Loyalitätskonflikte geraten. Dabei passieren leicht Fehler, welche für die Direktbetroffenen die Situation noch verschlimmern.

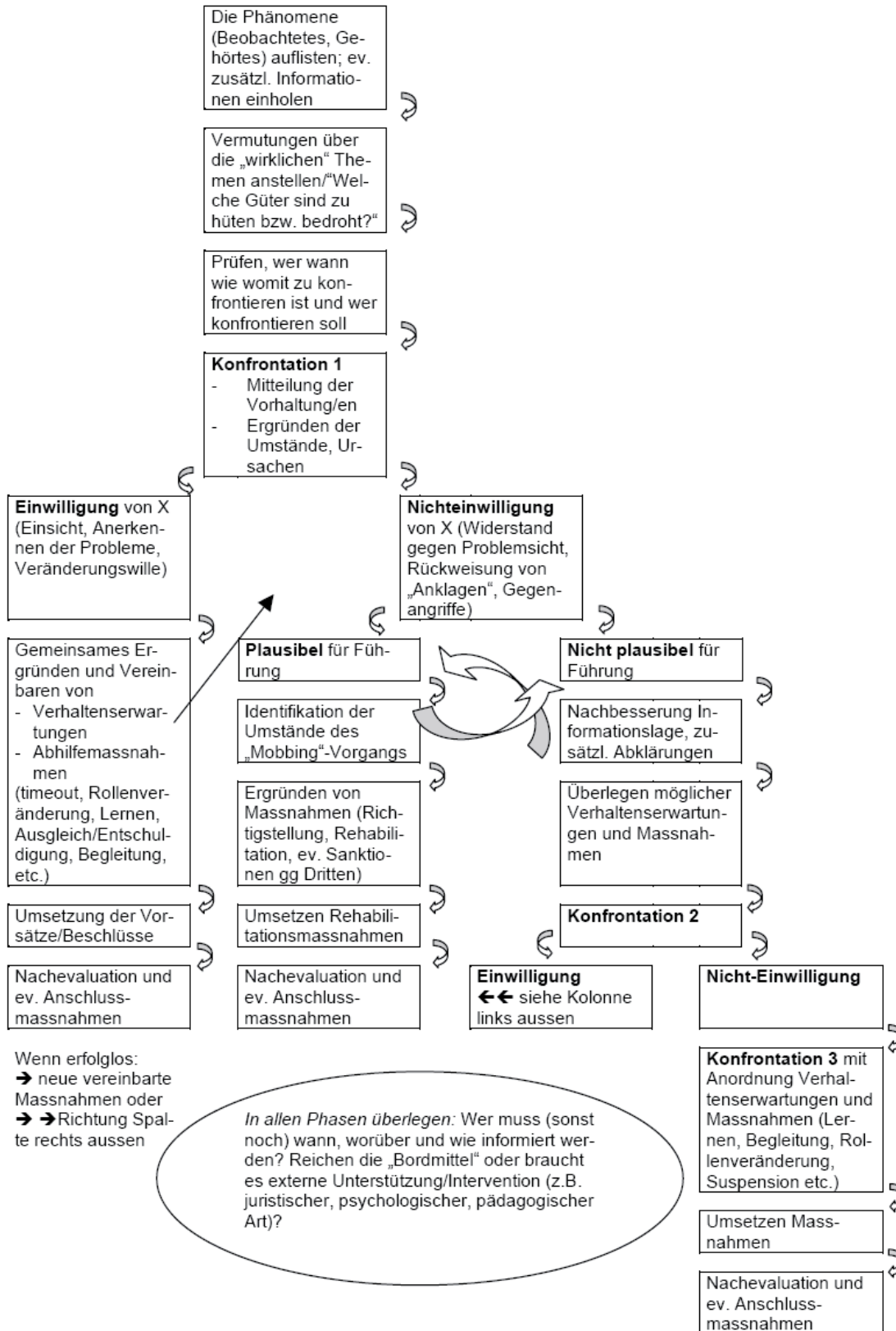
Lehrerinnen und Lehrer verhalten sich auch in solchen Situationen professionell: Sie sind sich bewusst, welche Güter im Spiel sind (siehe Abschnitt «Führungsorgane haben Güter zu hüten»). Sie unterscheiden zwischen Hörensagen, Gerüchten, Vermutungen und erhärteten Fakten. Sie verlangen eine diesbezüglich klare Information von Seiten der fallführenden Organe und respektieren die Grenzen der Transparenz, wo der Persönlichkeitsschutz dies erfordert. Sie halten sich an das betriebliche Dienstgeheimnis und enthalten sich jeglicher Information Dritten gegenüber (namentlich gegenüber Medien). Die Informationshoheit liegt in solchen Fällen bei den zuständigen Führungs- und Aufsichtsorganen.

Die Lehrpersonen wirken mit an der Unterstützung von Schulklassen, welche in emotionale Schwierigkeiten geraten, weil es sich um Mitschülerinnen und Mitschüler eines Opfers oder einer Täterschaft handelt oder die eigene Lehrperson der Täterschaft bezichtigt ist). Die Lehrpersonen tun dies in der Regel im Rahmen von Diagnosen und Vorschlägen bzw. Anleitungen von Fachstellen (je nach Fall: Schulleitung, Polizei, kantonale Kriseninterventionsstelle o.ä.). Sie vermeiden unnötige oder unterbinden zusätzliche Emotionalisierungen und vorschnelle Stellungnahmen bezüglich Opfer und Täter.

Die Lehrpersonen bzw. Kollegien verhalten sich beschuldigten Kolleginnen oder Kollegen gegenüber unterstützend, so lange die Verschuldensfrage nicht geklärt ist. Hilfreich sind Signale der Anteilnahme und Zugehörigkeit. Bevor ein Fall geklärt ist gilt: Vorschnelle Urteile und Solidarisierungsaktionen können den Betroffenen mehr schaden als nützen.

Der Konfrontations- und Konfliktlösungs-Verlauf

Gegen Person X werden Beschwerden/Vorwürfe erhoben.



Aus: Ender, B./Strittmatter, A.: Personalentwicklung als Schulleitungsaufgabe. Biel/Zürich (LCH) 2004

Bestelladresse Merkblatt:

LCH-Sekretariat

Ringstrasse 54

CH-8057 Zürich

T 044 315 54 54 | F 044 311 83 15

E adressen@lch.ch

LCH
Dachverband
Schweizer
Lehrerinnen
und Lehrer

Ringstrasse 54
8057 Zürich
T 044 315 54 54
F 044 311 83 15
E info@lch.ch
W www.lch.ch

