

Handreichung für die Schulpraxis

Umgang mit **sexuellen  
Grenzverletzungen**  
in niedersächsischen  
Schulen



**Niedersachsen. Klar.**

Vorwort des Kultusministers	3
<b>1.</b> Einleitung: Sexuelle Grenzverletzungen in Schulen	4
<b>2.</b> Prävention	5
<b>3.</b> Intervention: Übergriffe durch lehrendes und nichtlehrendes Personal	6
<b>3.1</b> Ein Verdacht kommt auf	6
<b>3.2</b> Die Ansprechperson informiert die Schulleiterin oder den Schulleiter	6
<b>3.3</b> Information der Betroffenen über das weitere Vorgehen	7
<b>3.4</b> Vorbereitung der weiteren Schritte durch die Schulleiterin oder den Schulleiter	7
<b>3.5</b> (Bei Bedarf) Einzelgespräche mit anderen Personen aus dem Kollegium	7
<b>3.6</b> Gespräch mit der beschuldigten Person	8
<b>3.7</b> Bewertung der bisherigen (vorläufigen) Ergebnisse	9
<b>3.7.1</b> Der Verdacht wird bestätigt bzw. wird nicht ausgeräumt	9
<b>3.7.2</b> Der Verdacht wird ausgeräumt	10
<b>4.</b> Anhang	11
<b>4.1</b> Anlage I: Handlungsempfehlungen in Fällen sexueller Übergriffe	11
<b>4.2</b> Anlage II: Rechtliche Grundlagen / Strafrechtliche Aspekte	12
<b>4.3</b> Anlage III: Schweigepflicht	14
<b>4.4</b> Anlage IV: Elemente eines schulischen Schutzkonzeptes	15
Muster für einen Verhaltenskodex	16
Hinweise für ein Beschwerdemanagement	18
<b>4.5</b> Dokumentation der Gespräche der Ansprechpersonen	20
<b>4.6</b> Dokumentation der Gespräche der Schulleiterin oder des Schulleiters	21
<b>4.7</b> Hilfreiche Adressen	22
<b>4.8</b> Literatur und Links	23

Sehr geehrte Schulleiterinnen und Schulleiter,  
sehr geehrte Damen und Herren,

das Thema „Sexuelle Belästigung und sexueller Missbrauch“ in pädagogischen Institutionen ist in den vergangenen Jahren durch die Berichte von Opfern immer mehr in den Fokus der Öffentlichkeit gelangt. Als Reaktion darauf wurden auf Bundesebene der „Runde Tisch Sexueller Missbrauch“ gebildet und das Amt einer bzw. eines „Unabhängigen Beauftragten für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs“ (UBSKM) geschaffen. Niedersachsen hat bereits 2012 eine Anlaufstelle für Opfer und Fragen sexuellen Missbrauchs und Diskriminierung in Schulen und Tageseinrichtungen für Kinder eingerichtet. Die Anlaufstelle bietet Opfern die Möglichkeit auch anonym Hilfe in Anspruch zu nehmen und sich beraten zu lassen, sie bietet aber auch allen Akteurinnen und Akteuren in der Schule Unterstützung bei der Bewältigung von Krisenlagen in der Schule, die im Zusammenhang mit Missbrauch und Diskriminierung stehen.

Dies allein reicht natürlich nicht aus. Wir alle müssen gemeinsam dafür Sorge tragen, dass das Problem des sexuellen Missbrauchs in das Bewusstsein der Schulleiterinnen und Schulleiter und aller in Schulen Handelnden gelangt und wir müssen gemeinsam Handlungsstrategien für die Prävention entwickeln. Schulen sind daher gehalten, sich mit dem Problem auseinanderzusetzen und Schutzkonzepte zu entwickeln, um Kinder und Jugendliche vor sexueller Gewalt in Schulen zu schützen.

Oftmals besteht im Umgang mit sexuellen Übergriffen große Unsicherheit, da die Konsequenzen von erlebten Übergriffen und auch Beschuldigungen von existenzieller Natur sind. Daher ist es umso wichtiger, unmittelbar und konsequent etwaigen Vorwürfen nachzugehen. Weil sexueller Missbrauch auch in pädagogischen Einrichtungen vorkommt, sind alle an Schule Beteiligten verpflichtet, den Verantwortlichen wahrgenommene Beobachtungen zur Kenntnis zu bringen, damit Betroffenen schnellstmöglich geholfen werden kann.

Die vorliegende Handreichung soll ein sicheres und verbindliches Handeln im Falle sexueller Übergriffe auf pädagogischer, psychologischer und rechtlicher Basis ermöglichen.

Es ist wichtig, dieses schwierige Thema in den schulischen Gremien regelmäßig zu besprechen, um für die Not der Betroffenen zu sensibilisieren und potenziellen Täterinnen und Tätern zu signalisieren, dass derlei Vergehen nicht totgeschwiegen werden. Wir müssen alle gemeinsam dafür Sorge tragen, dass unsere Schulen Orte sind, in denen die Kinder und Jugendlichen sicher und angstfrei aufwachsen können.

Grant Hendrik Tonne  
Niedersächsischer Kultusminister

# 1. Einleitung: Sexuelle Grenzverletzungen in Schulen

Taten gegen die sexuelle Selbstbestimmung und sexualisierte Gewalt in unterschiedlichsten Ausprägungen finden auch in Schulen statt. In Befragungen geben Schulleiterinnen und Schulleiter, Lehrkräfte und pädagogische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an, dass sie von Übergriffen zwischen Schülerinnen und Schülern, aber auch in der Familie der Kinder oder Jugendlichen Kenntnis haben (vgl. Fegert 2015, S. 41ff.). In diesen Fällen haben Schulleitung und Kollegium eine gewisse Distanz zu den beschuldigten Personen und wissen, wie sie den Betroffenen helfen können. Als noch belastender wird es empfunden, wenn in der Schule beschäftigtes Personal in den Verdacht gerät, Täterin oder Täter zu sein. Dann kann die Handlungsfähigkeit der Schulleiterin oder des Schulleiters auf Grund von Befangenheit eingeschränkt sein (vgl. Pkt 3.6). Sexuelle Belästigung und sexuelle Gewalt durch Schulpersonal finden in einem weiten Spektrum statt: von sexualisierten Blicken, sexistischen Bemerkungen und Grenzverletzungen bis hin zu (eivernehmlich erscheinenden) sexuellen Beziehungen zu Schülerinnen und Schülern, Nötigung und Vergewaltigung.

Es ist besonders schwer zu ertragen, dass ausgerechnet dort, wo Kinder Schutz, Erziehung und Bildung erfahren sollen – also in der Familie und auch in der Schule – Erwachsene sich an diesen Schutzbefohlenen vergehen.

## Tatsache ist:

- auch in Niedersachsen gibt es Fälle von sexueller Belästigung und sexueller Gewalt durch Lehrkräfte und andere Beschäftigte der Schule (z. B. durch Hausmeister, Betreuungskräfte oder Schulsozialarbeiter) an Schülerinnen und Schülern,
- dies geschieht innerhalb und außerhalb der Schule
- sexuelle Übergriffe kommen in jeder Schulform vor,
- die weit überwiegende Zahl der Täter ist männlich.

In der repräsentativen Befragung des Kriminologischen Forschungsinstituts Niedersachsen (KFN) von ca. 10.000 Schülerinnen und Schülern der 9. Klassen gaben 7,9 % der Jugendlichen an, dass sie schon einmal in ihrem Leben sexuell belästigt wurden und 1,6% geben an, Opfer sexueller Gewalt geworden zu sein (vgl. Forschungsbericht 131 des KFN, 2017). Diese Zahlen beziehen sich auf den gesamtgesellschaftlichen Kontext, wirken aber auf unterschiedliche Weise in den Auswirkungen der Taten in die Schule hinein.

Das Dunkelfeld ist groß, denn nicht jeder Übergriff wird gemeldet, weil

- Schülerinnen und Schüler Angst haben, dass ihnen nicht geglaubt wird, weil sie sich schämen oder unter Druck gesetzt werden,
- Kolleginnen und Kollegen sich nicht vorstellen können, dass jemand von ihnen zu derartigen Handlungen fähig ist,
- beschuldigte Kolleginnen und Kollegen nicht selten bei den Schülerinnen und Schülern und / oder im Kollegium beliebt sind,
- Schulleiterinnen und Schulleiter unsicher sind, wie sie in solchen Fällen zu verfahren haben,
- viele Kollegien bei einer Aufdeckung einen Imageschaden für ihre Schule befürchten,
- Erziehungsberechtigte bisweilen die Erfahrungen ihrer Kinder bagatellisieren (z. B. weil der oder die Beschuldigte einen guten Kontakt zu den Eltern aufgebaut hat).

Im Land Niedersachsen wird das Problem ernst genommen: 2012 wurde die Anlaufstelle für Opfer und Fragen sexuellen Missbrauchs und Diskriminierung in Schulen und Tageseinrichtungen für Kinder im Niedersächsischen Kultusministerium eingerichtet. Dort rufen Schulleiterinnen und Schulleiter, Lehrkräfte und schulisches Personal, Erziehungsberechtigte und betroffene Schülerinnen und Schüler an, um sich beraten zu lassen und Informationen zu bekommen, wie Hilfe wirksam zu organisieren ist und welche regionalen Unterstützungsangebote zur Verfügung stehen.

Ergänzend zu den gesetzlichen Regelungen (vgl. 4.2 Anlage II) soll die Handreichung ein professionelles Fallmanagement ermöglichen und eine höhere Sensibilisierung für das Thema bewirken, um den von sexuellen Übergriffen Betroffenen schnellstmöglich zu helfen und im Sinne der Prävention sexuelle Übergriffe zu vermeiden.

# 2. Prävention

Niedersächsische Schulen sind gehalten, ein Konzept zur Gewaltprävention zu erarbeiten und ständig zu aktualisieren (vgl. RdErl. v. 1.6.2016). Es wird empfohlen, die Präventionskonzepte um ein Schutzkonzept gegen sexualisierte Gewalt zu ergänzen. Hinweise zu den Elementen eines schulischen Schutzkonzeptes befinden sich im Anhang unter 4.4 Anlage IV.

## 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.

## Verbreitung der Handreichung

Die Handreichung soll in der Schule vorgestellt und erläutert werden:

- Die Schulleiterin oder der Schulleiter erläutert regelmäßig alle zwei Jahre auf einer Gesamtkonferenz dem Kollegium, aber auch anderem Schulpersonal (Hausmeister, externe Anbieter, z. B. im Ganztage) die Handreichung und die Verfahrenswege.
- Ebenso informieren Klassenlehrerinnen und Klassenlehrer Klassenelternschaften über die Handreichung.
- Auch die Interessenvertretungen der Schülerinnen und Schüler sowie der Eltern sollten sich auf ihren Veranstaltungen mit der Handreichung auseinandersetzen.

Ziel ist es, die ganze Schulöffentlichkeit zu sensibilisieren. Schülerinnen und Schüler sollen ermutigt werden, bisher verschwiegene Übergriffe mitzuteilen. Ihnen soll deutlich vermittelt werden, dass ihre Beschwerden ernst genommen und geprüft 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. Zeuginnen und Zeugen 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 sein kann. Zusätzlich zu der Vermittlung von Wissen über das Thema braucht es Raum für Auseinandersetzungen mit den eigenen Einstellungen und Haltungen dazu, nur so kann eine notwendige Sensibilisierung stattfinden.

- **Aufgabe der Schulleiterin oder des Schulleiters** ist es, die Teilnahme von Kolleginnen und Kollegen an entsprechenden Fortbildungen zu unterstützen und sie zu ermuntern, ihre Erfahrungen an andere Kolleginnen und Kollegen weiterzugeben. Die Schulleitung kann darüber hinaus Impulse für Projekte, Projektstage oder andere Aktionen ins Kollegium geben. In jedem Fall sorgt sie dafür, dass jede neue Mitarbeiterin und jeder neue Mitarbeiter der Schule die Handreichung kennt.
- Lehrerinnen und Lehrer können sich durch (schul-)interne oder externe Fortbildungen über das Thema informieren (s. a. „Hilfreiche Adressen“, Anlage 4.7). Gemäß der Entschließung des Niedersächsischen Landtages „Schule muss der Vielfalt sexueller und geschlechtlicher Identitäten gerecht werden – Persönlichkeitsentwicklung der Kinder und Jugendlichen fördern – Diskriminierung vorbeugen“ vom 15.12.2014 sollen sie das Thema „Recht auf sexuelle Selbstbestimmung“ im Unterricht verbindlich thematisieren.
- Die Schülervertretung soll angeregt werden, sich intensiv mit der Handreichung und den Verfahrenswegen zu beschäftigen und Schülerinnen und Schüler über ihre Rechte zu informieren.

## 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, die 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 fördern Gewaltverhalten in der Schule.

Den besten Schutz vor sexueller Gewalt gewährleisten Wertschätzung und Achtsamkeit im Umgang mit Kindern und Jugendlichen. Eine Schule, die in ihrem Alltag einen respektvollen Umgang miteinander thematisiert und fördert, praktiziert täglich Prävention.

# 3. Intervention: Übergriffe durch lehrendes und nichtlehrendes Personal

Wie bereits ausgeführt, gibt es sexualisierte Gewalt in und außerhalb der Schule mit unterschiedlichen Beteiligten. Da es erfahrungsgemäß am meisten belastet einen Verdachtsfall zu bearbeiten, bei dem die beschuldigte Person eine Kollegin oder ein Kollege ist, wird dieser Fall im Folgenden ausführlicher dargestellt, während die anderen Fallkonstellationen im Anhang in einer Kurzübersicht dargestellt sind (vgl. 4.1 Anlage I).

## Handlungsmaxime ist der Schutz der anvertrauten Minderjährigen!

Sofern nicht **Schweigepflichtstatbestände** entgegenstehen (vgl. 4.3 Anlage III), besteht für alle an Schule Beschäftigten eine **Mitteilungspflicht** gegenüber der Schulleiterin oder dem Schulleiter, wenn sie Kenntnis von sexuellen Grenzverletzungen an Schülerinnen oder Schüler durch Schulpersonal bekommen.

### 3.1 Ein Verdacht kommt auf

Eine Schülerin oder ein Schüler erlebt sexuell belästigendes Verhalten durch eine Mitarbeiterin oder einen Mitarbeiter der Schule oder eine Schülerin oder ein Schüler beobachtet ein sexuell belästigendes Verhalten und wendet sich an eine **Ansprechperson** ihres oder seines Vertrauens aus dem Kollegium. Grundsätzlich können dies alle Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter der Schule sein. Es wird empfohlen, auf die Möglichkeit der Beratung bei dem dafür besonders qualifizierten Personal hinzuweisen, wie z. B. die Beratungslehrerin oder den Beratungslehrer oder die sozialpädagogischen Fachkräfte. Außerdem wird die Einrichtung eines schulischen Krisen- und Notfallteams empfohlen, so dass mehrere qualifizierte Ansprechpersonen zur Verfügung stehen.

Eine Kollegin oder ein Kollege hat Hinweise auf sexuelle Grenzverletzungen durch eine Kollegin oder einen Kollegen erhalten und wendet sich an eine Ansprechperson aus dem Kollegium.

### Das Gespräch:

Die Ansprechperson sollte sich ruhig die Situation schildern lassen (Haltung der Wertschätzung und der Deeskalation der negativen Gefühle). Sie kann auch nachfragen, ob andere Schülerinnen und Schüler den Vorfall oder die Vorfälle beobachtet haben oder ggf. selbst Betroffene eines Übergriffes geworden sind. Vorsicht: **Dies ist kein „Verhör“ und keine „Beweisaufnahme“**. Die Ansprechperson soll in jedem Falle Unterstützungsmöglichkeiten anbieten, aber auch respektieren, wenn die Schülerin oder der Schüler zum aktuellen Zeitpunkt nichts weiter unternehmen will.

### Die Dokumentation:

Die Ansprechperson protokolliert das Gespräch/die Gespräche mit **der betroffenen Schülerin oder dem betroffenen Schüler** detailliert unter Angabe des genauen Geschehens einschließlich Zeit, Ort und evtl. Zeuginnen oder Zeugen des Vorkommnisses. Die Aufzeichnungen sind unter Verschluss zu halten, der Datenschutz ist zu beachten (vgl. 4.5 Dokumentationsbogen).

### 3.2 Die Ansprechperson informiert die Schulleiterin oder den Schulleiter

### Das Gespräch:

**Die Ansprechperson spricht mit der Schulleiterin oder dem Schulleiter** über den von der betroffenen Schülerin oder dem betroffenen Schüler beschriebenen Vorfall und legt das Gesprächsprotokoll vor. Es wird empfohlen, dass die Schulleiterin oder der Schulleiter die **Niedersächsische Landesschulbehörde (NLSchB)** rechtzeitig über den geplanten Verfahrensablauf informiert und sich ggf. beraten lässt, z. B. in der Anlaufstelle des Niedersächsischen Kultusministeriums oder auch im Dezernat 5 (Schulpsychologie, Prävention und Gesundheitsförderung) der NLSchB.

### Die Dokumentation:

Das Gespräch wird von der Schulleiterin oder dem Schulleiter schriftlich festgehalten und bei Bedarf von der Ansprechperson ergänzt und unterschrieben.

### 3.3 Information der Betroffenen über das weitere Vorgehen

### Das Gespräch:

**Die Ansprechperson** informiert die **Schülerin oder den Schüler** über das Gespräch mit der Schulleiterin oder dem Schulleiter. Sie gibt Informationen über den weiteren geplanten Verlauf (Gespräch der Schulleiterin oder des Schulleiters mit der beschuldigten Person, Weitergabe der Informationen an die NLSchB, Zeitplan etc.). Sie klärt, welchen **Schutz und welche Unterstützung die Schülerin oder der Schüler** schulintern und schulextern braucht. Sie gibt Hinweise auf die Notwendigkeit des behutsamen Umgangs mit den Informationen und verabredet bei Bedarf weitere Beratungsgespräche.


### Die Dokumentation:

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

**Die Ansprechperson führt ggf. weitere Einzelgespräche mit anderen betroffenen Schülerinnen und Schülern, sofern diese sich an die Ansprechperson wenden. Die Einrichtung sicherer Meldewege kann hier unterstützend wirken.**

### 3.4 Vorbereitung der weiteren Schritte durch die Schulleiterin oder den Schulleiter

Die Schulleiterin oder der Schulleiter muss die bisherigen vorläufigen Informationen prüfen.

 Bei möglicherweise strafrechtlich relevantem Verhalten der beschuldigten Person dürfen keine weiteren Gespräche geführt werden, Schulleiterinnen und Schulleiter sind keine Ermittlungsbeamten. Die Juristinnen und Juristen der Dezernate 1 der Niedersächsischen Landesschulbehörde stehen für die juristischen Beratung zur Verfügung und übernehmen die weitere Bearbeitung. Die NLSchB wird die Schulleiterin oder den Schulleiter über die erforderlichen Informationsstrategien unterrichten.

Die folgenden Bearbeitungsschritte beziehen sich auf den Fall, dass die Beschuldigungen unterhalb der strafrechtlichen Schwelle liegen.

Die Schulleiterin oder der Schulleiter führt ggf. Gespräche mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die von den genannten Vorfällen Kenntnis haben oder haben könnten (vgl. 3.5).

Die Schulleiterin oder der Schulleiter führt zeitnah ein Gespräch mit der beschuldigten Person (vgl. 3.6).

Informationen über die Beschuldigungen und alle Protokolle gehen an das Dezernat 1 der NLSchB (Dienstaufsicht) unverzüglich nach dem Gespräch mit der beschuldigten Person. Das Dezernat 1 muss immer informiert werden, es sei denn, der Verdacht lässt sich zweifelsfrei ausräumen (vgl. 3.7.2).

### 3.5 (Bei Bedarf) Einzelgespräche mit anderen Personen aus dem Kollegium

Zur Gesprächsvorbereitung sollte die eigene Haltung reflektiert werden: Schulleiterinnen und Schulleiter sollten es vermeiden, Partei zu ergreifen, sie unterliegen dem Neutralitätsgebot!

### Das Gespräch:

Die Schulleiterin oder der Schulleiter sollte die Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter nach konkreten Beobachtungen befragen und danach, ob sie weitere betroffene Schülerinnen und Schüler sowie weitere Kolleginnen oder Kollegen kennen, die etwaige Vorfälle beobachtet haben. Sie oder er sollte auch nach einer möglichen Dokumentation des Vorfalls (Tagebuch, Bilder etc.) fragen und danach, ob mit anderen Personen über die Ereignisse geredet wurde. Die Schulleiterin oder der Schulleiter sollte den Mitarbeiterinnen oder Mitarbeitern **Unterstützung anbieten** und sie über die geplanten weiteren Schritte informieren.

### Die Dokumentation:

**Die Schulleiterin oder der Schulleiter** hält das Gespräch detailliert schriftlich fest. Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter erhält das Protokoll, ergänzt es eventuell und unterschreibt es (vgl. 4.6 Dokumentationsbogen).

### 3.6 Gespräch mit der beschuldigten Person

**In der Einladung** muss der Gesprächsanlass genannt werden (z. B. Vorwurf der sexuellen Belästigung), aber es werden keine konkreten Handlungen oder Namen von Schülerinnen oder Schülern genannt.

#### Klärung vor dem Gespräch

Die Schulleiterin oder der Schulleiter muss sich selbst vor dem Gespräch kritisch fragen, ob sie oder er das Gespräch führen kann oder zu sehr emotional befangen ist. Dies muss vermutet werden bei:

- langjährigen freundschaftlichen Beziehungen
- enger beruflicher Zusammenarbeit
- gemeinsamer Freizeitgestaltung.

Bei zu engen Verflechtungen sollte das Gespräch von der stellvertretenden Schulleiterin oder dem stellvertretenden Schulleiter oder von der oder dem zuständigen schulfachlichen Dezernentin oder Dezernenten der NLSchB geführt werden.

**Beachtung des Neutralitätsgebots:** Schulleiterinnen und Schulleiter haben eine Fürsorgepflicht sowohl für die beschuldigten Kolleginnen und Kollegen als auch für die betroffenen Schülerinnen und Schüler!

#### Das Gespräch:

Die Schulleiterin oder der Schulleiter sollte Dramatisierung oder Verharmlosung sowie starke emotionale Reaktionen vermeiden und die persönliche Einschätzung nicht darlegen. Die beschuldigte Person soll mit den Aussagen der Betroffenen und den Beobachtungen anderer Personen konfrontiert werden. Der beschuldigten Person muss aber auch Gelegenheit zur möglichen Entlastung gegeben werden.

**Die oder der Beschuldigte soll über die geplanten weiteren Schritte informiert werden** wie z. B. vorläufiger Einsatz im Unterricht, unverzügliche Information der NLSchB. Auch ein Hinweis auf die Schweigepflicht und eine Empfehlung oder die Anweisung, den Kontakt zur Schülerin oder zum Schüler (vorläufig) zu vermeiden, sind angezeigt.

Die Beschuldigte oder der Beschuldigte soll daran erinnert werden, dass Schülerinnen und Schüler ermutigt werden sollen, über sexuelle Belästigung zu berichten und sie oder er, ungeachtet ihrer oder seiner Meinung über die Validität der Beschuldigungen, keinen Druck ausüben oder ein negatives Verhalten gegenüber der Schülerin oder dem Schüler sowie den Kolleginnen und Kollegen zeigen darf.


#### Unterstützung für die Beschuldigte oder den Beschuldigten

Aufgrund der Fürsorgepflicht sollte die Schulleiterin oder der Schulleiter Unterstützung (z. B. durch den Personalrat oder die Schwerbehindertenvertretung oder ggf. die Gleichstellungsbeauftragte als Vertrauensperson) anbieten.

Nach dem Gespräch muss die Schulleiterin oder der Schulleiter die Aussagen der Beschuldigten oder des Beschuldigten bewerten und entscheiden, ob Sofortmaßnahmen ergriffen werden müssen bzgl. einer Kontaktsperre bzw. des Unterrichtseinsatzes.

#### Die Dokumentation:

Die Schulleiterin oder der Schulleiter hält das Gespräch schriftlich fest. Die oder der Beschuldigte erhält das Protokoll, ergänzt es eventuell und unterschreibt es (vgl. 4.6 Dokumentationsbogen).

 Über die Gespräche ist absolute Verschwiegenheit zu wahren. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des öffentlichen Dienstes begehen eine Dienstpflichtverletzung, wenn sie die Verschwiegenheit brechen.

### 3.7 Bewertung der bisherigen (vorläufigen) Ergebnisse

#### 3.7.1 Der Verdacht wird bestätigt bzw. wird nicht ausgeräumt

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

**Die Schulleiterin oder der Schulleiter** informiert unverzüglich nach dem Gespräch mit der beschuldigten Kollegin oder dem beschuldigten Kollegen das **Dezernat 1** mündlich und schriftlich über die bisherigen Gesprächsergebnisse und deren Bewertung.

**Die Schulleiterin oder der Schulleiter** informiert die **Beschuldigte oder den Beschuldigten**, dass die **Dienstaufsicht** eingeschaltet wurde. Eventuell verändert die Schulleiterin oder der Schulleiter (vorübergehend) den Unterrichtseinsatz der oder des Beschuldigten.

**Die Schulleiterin oder der Schulleiter** informiert die **Ansprechperson** sowie die befragten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über das Ergebnis und das weitere Vorgehen.

**Die Ansprechperson** informiert die **Schülerin oder den Schüler sowie deren oder dessen Erziehungsberechtigte** über die bisherigen Ergebnisse und das weitere Vorgehen.

Die **Schulleiterin oder der Schulleiter** informiert das **Kollegium**, den **Schulelternrat** und die **Schülervertretung**, ggf. auch die **Klasse** der oder des betroffenen Schülerin oder Schülers über das bisherige Vorgehen unter Berücksichtigung der Datenschutzbestimmungen (vgl. neben 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:

„Eine Lehrkraft bzw. eine andere an der Schule tätige Person wird beschuldigt, sexuell belästigendes Verhalten gegenüber einer Schülerin oder einem Schüler / mehreren Schülerinnen oder Schülern gezeigt zu haben. Wir haben gemäß der gesetzlichen Vorgaben zum Verbot der sexuellen Belästigung und Gewalt gegen Kinder und Jugendliche die Anschuldigungen dokumentiert und zusammen mit der Stellungnahme der beschuldigten Person an die NLSchB zur Prüfung weitergegeben.“

Die weitere Klärung des Falles liegt in den Händen der **NLSchB**. Informationen über den Stand des Verfahrens bzw. Ergebnisse werden von dort an die **Schulleiterin oder den Schulleiter** weitergegeben. Diese informiert abschließend das **Kollegium**, den **Schulelternrat**, die **Schülervertretung** und die **Klasse, die betroffene Schülerin oder den betroffenen Schüler sowie deren oder dessen Erziehungsberechtigte**.

### 3.7.2 Der Verdacht wird ausgeräumt

#### Kriterien:

- Die Schülerin oder 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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter belegen schlüssig und glaubhaft, dass die Schilderung der Schülerin oder des Schülers nicht stimmen kann.

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

Die **Schulleiterin oder der Schulleiter** führt abschließende Gespräche mit

1. der beteiligten Schülerin oder dem Schüler und der Ansprechperson,
2. der oder dem falsch Beschuldigten,
3. anderen Schülerinnen und Schülern und Kolleginnen und Kollegen, die im Rahmen des Verfahrens Beschuldigungen geäußert haben.
4. Die Schulleiterin oder der Schulleiter informiert das Kollegium, den Schulleiterrat, die Schülervertretung, ggf. auch die Klasse der beteiligten Schülerin oder des 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:

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

**Ziel der Rehabilitation ist die Wiederherstellung einer Vertrauensbasis unter den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern** und der Arbeitsfähigkeit der fälschlich beschuldigten Person im Hinblick auf die ihr anvertrauten Kinder und Jugendlichen. In enger Absprache mit der oder dem Betroffenen werden Unterstützungsmaßnahmen wie z. B. eine persönliche Beratung und / oder (Team-) Supervision angeboten. Die bisher erstellte Dokumentation wird unverzüglich vernichtet. Es werden keine Unterlagen in die Personalakte aufgenommen. Alle Dienststellen, die bei der Bearbeitung des Verdachts involviert waren, werden informiert. Wer zu Unrecht beschuldigt wurde und daraus einen materiellen Schaden erlitten hat, kann sich von der Stiftung Opferhilfe wegen einer etwaigen Entschädigung beraten lassen.

## 4. Anhang

### 4.1 Anlage I: Handlungsempfehlungen in Fällen sexueller Übergriffe

Übergriffe durch lehrendes oder nichtlehrendes Personal

1. **Schulleiterin oder Schulleiter (SL)** erfährt durch eigene oder Beobachtungen anderer von einem Verdachtsfall: Hinweise und Äußerungen von Betroffenen und / oder Zeuginnen und Zeugen werden gesammelt und so konkret wie möglich (Datum, Ort etc.) dokumentiert.
2. **SL** berät sich mit der **Ansprechperson bzw. dem schulischen Krisenteam** und / oder mit der Schulpsychologie oder mit dem Team der Anlaufstelle im MK.
3. **SL** meldet den Verdachtsfall dem schulfachlichen Dezernat der NLSchB mündlich und schriftlich.
4. **SL** klärt weitere Handlungsschritte: Gespräche mit betroffenen Schülerinnen und Schülern und mit den Erziehungsberechtigten. Zur Abschätzung einer Kindeswohlgefährdung Beratung durch eine insoweit erfahrene Fachkraft (§ 8a, SGB VIII), ggf. Kontakt zum Jugendamt oder zu Fachberatungsstellen.
5. Die **NLSchB** erstattet bei hinreichendem Verdacht Strafanzeige bei der Polizei bzw. der Staatsanwaltschaft. (Bei Lehrkräften im Vorbereitungsdienst ist das zuständige Studienseminar und bei Beschäftigten des Schulträgers ist dieser oder der jeweilige Arbeitgeber des Trägers zu informieren.)
6. Gespräche mit der beschuldigten Person durch die **NLSchB**, ggf. gemeinsam mit der **SL**, wenn dies nicht strafrechtlichen Ermittlungen zuwider läuft.
7. **SL** informiert die Schulöffentlichkeit nach Rücksprache mit der **NLSchB** in dem gebotenen und datenschutzrechtlich abgesicherten Umfang.
8. **NLSchB** beantwortet bei Bedarf Anfragen der Presse im Rahmen der datenschutzrechtlichen Bestimmungen.

Übergriffe im außerschulischen und häuslichen Bereich

1. **Lehrerin oder Lehrer bzw. Mitarbeiterin oder Mitarbeiter** der Schule erhält Kenntnis von einem Verdachtsfall und dokumentiert konkrete Hinweise (Datum, Ort etc.) auf Anzeichen im Verhalten und entsprechende Äußerungen.
2. **Die Lehrerin oder der Lehrer bzw. die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter informiert die Schulleiterin oder den Schulleiter** ggf. auch eine schulische **Ansprechperson**, um das weitere Vorgehen abzustimmen; bei Bedarf vertrauliche Beratung durch die Schulpsychologie oder die Anlaufstelle des MK und bei Verdacht auf Kindeswohlgefährdung Beratung durch die insoweit erfahrene Fachkraft (gem. § 4 KKG).

3. **Gespräche mit der Schülerin oder dem Schüler und den Erziehungsberechtigten**, sofern diese nicht selbst Verdachtspersonen sind; Absprache über weitere Handlungsschritte.
4. **Kontaktvermittlung zu Beratungs- und Unterstützungseinrichtungen** (z. B. Ärztinnen oder Ärzte, Opferhilfeeinrichtungen, Kinderschutzbund, Wildwasser etc.).
5. Bei Hinweisen auf **Kindeswohlgefährdung Beratung durch das Jugendamt** (gem. § 4 KKG). Bei Gefahr im Verzug Polizei und Jugendamt informieren.
6. **Das Jugendamt leitet weitere Schritte ein**, z. B. Hausbesuch, Konfrontation, ggf. Anzeige bei der Polizei bzw. Staatsanwaltschaft, Inobhutnahme etc.

Übergriffe von Schülerinnen und Schülern untereinander

1. **Lehrerin oder Lehrer bzw. Mitarbeiterin oder Mitarbeiter** der Schule erhält Kenntnis von einem Verdachtsfall und dokumentiert konkrete Hinweise (Datum, Ort etc.) auf im Verhalten erkennbare Anzeichen und entsprechende Äußerungen und bezieht die Klassenlehrkraft mit ein.
2. **Besprechung der Klassenlehrerin oder des Klassenlehrers mit der Schulleiterin oder dem Schulleiter ggf. der Ansprechperson** zum weiteren pädagogischen Vorgehen und zur Einbeziehung des internen und externen Beratungs- und Unterstützungssystems (z. B. Schulpsychologie).
3. **Erforderliche schulische Sofortmaßnahmen:** sofortige Trennung von Betroffenen und Beschuldigten.
4. **Gespräche der Schulleiterin oder des Schulleiters und der Klassenlehrerin oder des Klassenlehrers mit den Erziehungsberechtigten des oder der Betroffenen** über Hilfsmaßnahmen und pädagogische Maßnahmen (z. B. die Trennung von der oder dem Beschuldigten). **Und:** Gespräch **mit den Erziehungsberechtigten der Beschuldigten oder des Beschuldigten** über Sanktionen und Ordnungsmaßnahmen. In Fällen von Befangenheit der Schulleitung ist Kontakt mit der vorgesetzten Dienststelle aufzunehmen.
5. Bei **Verdacht auf Kindeswohlgefährdung** ist eine Beratung durch die insoweit erfahrene Fachkraft (gem. § 4 KKG) erforderlich.
6. Bei **Verdacht einer strafbaren Handlung** hat die Schulleiterin oder der Schulleiter der NLSchB zu berichten, diese entscheidet über weitere altersabhängige Maßnahmen.
7. **Ggf. Strafanzeige** durch die Betroffene oder den Betroffenen oder durch die Erziehungsberechtigten. Falls erforderlich und gewünscht externe Beratung.
8. Die Schulleiterin oder der Schulleiter und in bestimmten Fällen die NLSchB entscheiden auf Antrag der **Klassenkonferenz über Ordnungsmaßnahmen gem. § 61 NSchG**.

## Übergriffe auf Beschäftigte der Schule

1. Lehrerin oder Lehrer bzw. eine andere an der Schule tätige Person und / oder die Schulleiterin oder der Schulleiter erhält Kenntnis von einem Verdachtsfall. Er oder sie dokumentiert konkrete Hinweise auf im Verhalten erkennbare Anzeichen und entsprechende Äußerungen (Ort, Datum etc.).
2. Bei erhöhtem Verdacht Rücksprache der **Schulleiterin oder des Schulleiters über das weitere Vorgehen mit der Betroffenen oder dem Betroffenen**, ggf. mit der Ansprechperson sowie der NLSchB (auch schriftlicher Bericht).
3. Gespräch der **Schulleiterin oder des Schulleiters mit der beschuldigten Person**: Die beschuldigte Person wird mit dem Verdacht und den möglichen dienst- bzw. arbeitsrechtlichen Konsequenzen konfrontiert. Sie wird auf die Möglichkeit der Hinzuziehung eines Rechtsbeistandes hingewiesen und zur Grenzeinhaltung ggü. der betroffenen Person angehalten sowie über Unterstützungsmaßnahmen und die evtl. strafrechtliche Verfolgung aufgeklärt.
4. Falls erforderlich werden **dienst-, arbeits- und strafrechtliche Schritte oder Ordnungsmaßnahmen** von der Schulleiterin oder dem Schulleiter bzw. **durch die NLSchB eingeleitet**.
5. **Die betroffene Person stellt ggf. Strafanzeige** und erhält Unterstützung durch die Schulleiterin oder den Schulleiter oder die schulische Ansprechperson unter Hinweis auf externe Beratungsmöglichkeiten.

## 4.2 Anlage II: Rechtliche Grundlagen / Strafrechtliche Aspekte

**Die UN-Kinderrechtskonvention** (vom 20.11.1989) definiert Kinder als Träger eigener unveräußerlicher Grundrechte, welche darauf abzielen, die Würde, das Überleben und die Entwicklung aller Kinder dieser Welt sicherzustellen. Kinderrechte basieren auf folgenden Prinzipien:

1. Das Prinzip Kinder als Träger eigener Rechte
2. Das Prinzip der Unteilbarkeit der Rechte: alle sind gleich wichtig
3. Das Prinzip der Universalität: alle Kinder haben gleiche Rechte
4. Das Prinzip der Verantwortungsträger: Familie, Gesellschaft und Politik tragen die Verantwortung für die Verwirklichung der Kinderrechte
5. Die vier allgemeinen Prinzipien: Recht auf Gleichbehandlung, **Vorrang des Kindeswohls**, Recht auf Leben und persönliche Entwicklung, Achtung der Meinung und des Willens des Kindes (<http://www.kinderrechtskonvention.info/uebereinkommen-ueber-die-rechte-des-kindes-370>).

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

„Eine sexuelle Belästigung ist eine Benachteiligung, wenn ein 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.“

Eine sexuelle Belästigung stellen auch Äußerungen und Verhaltensweisen des Schulpersonals dar, die das Geschlecht bzw. die sexuelle Identität oder die sexuelle Präferenz von Schülerinnen und Schülern beleidigen oder verunglimpfen.

Sexuelle Belästigungen finden ebenfalls statt durch:

- anzügliche didaktische und methodische Verwendung von Unterrichtsmaterialien,
- unnötigen 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.

**Das Strafgesetzbuch** stellt sexuelle Handlungen mit, an und vor Schülerinnen und Schülern unter Strafe (vgl. §§ 174 – 185 s. u.). Daraus leitet sich auch ein **Verbot (vermeintlich) akzeptierter sexueller Annäherungen** ab angesichts der Abhängigkeit der Schülerinnen und Schüler und des auszuführenden Unterrichts- und Erziehungsauftrages des schulischen Personals. Dies schließt Beziehungen zu minderjährigen Schülerinnen und Schülern außerhalb der eigenen Unterrichtsverpflichtung ein.

### § Schwere Straftaten mit sexuellem Bezug sind:

1. Sexueller Missbrauch von Schutzbefohlenen (§ 174 StGB)
2. Sexueller Missbrauch von Kindern (§ 176 StGB)
3. Sexuelle Nötigung; Vergewaltigung (§ 177 StGB)
4. Förderung sexueller Handlungen Minderjähriger (§ 180 StGB)
5. Sexueller Missbrauch von Jugendlichen (§ 182 StGB)
6. Sexuelle Belästigung (§ 184i StGB)
7. Schwere Fälle der Sexualbeleidigung (§ 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 Abs. 3 StGB), 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 betroffenen Schülerin oder des Schülers berücksichtigt werden.

Ein Strafverfahren kann im schlimmsten Fall eine Retraumatisierung für die Betroffenen bedeuten. Es ist wünschenswert, Strafanzeigen nach Möglichkeit im Einvernehmen mit den jeweiligen Betroffenen zu stellen. Eine Anbindung an eine psychologische Beratung (z. B. Stiftung Opferhilfe) wird empfohlen. Die Schulleitung sollte daher vor einer Anzeige **in Zweifelsfällen** eine **juristische Beratung** durch das **Rechtsdezernat der Niedersächsischen Landesschulbehörde** einholen.

**Garantenpflicht** bezeichnet im Strafrecht die Pflicht, dafür einzustehen, dass ein bestimmter tatbestandlicher Erfolg nicht eintritt. Sie ist Voraussetzung für eine Strafbarkeit wegen Unterlassens, soweit es sich um ein sogenanntes unechtes Unterlassungsdelikt handelt. Eine Garantstellung nimmt eine Person ein, welche die rechtliche Pflicht hat, für den Schutz

bestimmter Rechtsgüter (Leib, Leben, Eigentum) Dritter zu sorgen. Im Fall einer Lehrkraft bezieht sich die Pflicht darauf, dass sie alle Gefahren und Schädigungen abzuwehren hat, die bestimmte Rechtsgüter ihr anvertrauter Schülerinnen und Schüler bedrohen. Diese Obhuts- oder Schutzgarantenpflicht stellt an die Lehrkraft weit höhere Anforderungen als an sonstige Drittpersonen. Die höheren Anforderungen an Lehrkräfte ergeben sich zum einen aus der gesetzlichen oder vertraglichen Stellung als Lehrkraft – sowohl verbeamtet als auch tarifbeschäftigt – und dem besonderen Vertrauensverhältnis seitens der Eltern sowie der Schülerinnen und Schüler. Wer von einer der zuvor genannten Straftaten Kenntnis erlangt, kann sich wegen des von der Täterin oder vom Täter begangenen Delikts selbst strafbar machen, wenn er das strafrechtlich relevante Verhalten nicht unterbindet (Fegert, 2015).

**Das Bundeskinderschutzgesetz** trat am 01.01.2012 in Kraft. In dem Artikelgesetz zur Kooperation und Information im Kinderschutz (KKG) verpflichtet der § 4 explizit auch Lehrerinnen und Lehrer im Falle einer Kindeswohlgefährdung tätig zu werden, um die Kindeswohlgefährdung zu beenden. Sexuelle Übergriffe oder gar Missbrauch stellen immer eine Kindeswohlgefährdung dar.

 **Der Erlass „Sicherheits- und Gewaltpräventionsmaßnahmen in Schulen in Zusammenarbeit mit Polizei und Staatsanwaltschaft“** vom 01.06.2016 regelt im Sinne des § 138 des Strafgesetzbuches (StGB) eine **explizite Anzeigepflicht für die Schulleiterinnen und Schulleiter gegenüber der Polizei und der Lehrkräfte gegenüber der Schulleiterin oder dem Schulleiter im Falle schwerer Straftaten**, die an der Schule oder in unmittelbarem Zusammenhang mit der Schule gegen oder durch Schülerinnen und Schüler versucht oder begangen worden sind. Anzeigepflichtig sind insbesondere Gewalttaten von außen, schwere innerschulische Straftaten und Fehlverhalten, dazu zählen Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung.

## 4.3 Anlage III: Schweigepflicht

### Schweigepflicht (§ 203 StGB) und Offenbarungsbefugnis und Offenbarungspflicht für Berufsheimnisträgerinnen und Berufsheimnisträger

Berufsgruppen, die unter den § 203 StGB fallen – z. B. alle Amtsträgerinnen und Amtsträger, somit das gesamte lehrende und nichtlehrende Personal in Schulen – **haben primär ihre berufliche Schweigepflicht zu beachten.**

Auch Kinder und Jugendliche haben ein Recht auf Geheimhaltung vertraulicher Informationen. Nur so kann gewährleistet werden, dass Ansprechpersonen Informationen erhalten, die den Schutz von Kindern und Jugendlichen überhaupt erst ermöglichen.

Soll eine Information trotz Schweigepflicht weitergegeben werden, ist in jedem Einzelfall zu prüfen, ob das Einverständnis der Betroffenen oder eine gesetzliche Bestimmung (z. B. Rechtfertigender Notstand § 34 StGB oder Nichtanzeige geplanter Straftaten § 138 StGB) vorliegt, die die Weitergabe rechtfertigt. Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung sind anzeigespflichtig, d. h. Lehrerinnen und Lehrer und andere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Schule sind verpflichtet, die Schulleitung über die Kenntnisnahme von strafrechtlich relevanten Geschehnissen zu unterrichten (vgl. „Sicherheits- und Gewaltpräventionsmaßnahmen in Schulen in Zusammenarbeit mit Polizei und Staatsanwaltschaft RdErl. d. MK, MI und MJ v. 1.6.2016).

Sollte weder eine Schweigepflichtsentbindung noch eine anzeigepflichtige Straftat vorliegen, macht sich das Schulpersonal bei Weitergabe der Informationen strafbar.

## § 203 StGB (Auszug)

**(1) Wer unbefugt ein fremdes Geheimnis, namentlich ein zum persönlichen Lebensbereich gehörendes Geheimnis** oder ein Betriebs- oder Geschäftsgeheimnis, **offenbart**, das ihm als

1. Arzt, Zahnarzt, Tierarzt, Apotheker oder Angehörigen eines anderen Heilberufs, der für die Berufsausübung oder die Führung der Berufsbezeichnung eine staatlich geregelte Ausbildung erfordert,
2. Berufspsychologen mit staatlich anerkannter wissenschaftlicher Abschlussprüfung,
3. Rechtsanwalt, Kammerrechtsbeistand, Patentanwalt, Notar, Verteidiger in einem gesetzlich geordneten Verfahren, Wirtschaftsprüfer, vereidigtem Buchprüfer, Steuerberater, Steuerbevollmächtigten oder Organ oder Mitglied eines Organs einer Rechtsanwalts-, Patentanwalts-, Wirtschaftsprüfungs-, Buchprüfungs- oder Steuerberatungsgesellschaft,
4. Ehe-, Familien-, Erziehungs- oder Jugendberater sowie Berater für Suchtfragen in einer Beratungsstelle, die von einer Behörde oder Körperschaft, Anstalt oder Stiftung des öffentlichen Rechts anerkannt ist,
5. Mitglied oder Beauftragten einer anerkannten Beratungsstelle nach den §§ 3 und 8 des Schwangerschaftskonfliktgesetzes,
6. staatlich anerkanntem Sozialarbeiter oder staatlich anerkanntem Sozialpädagogen oder
7. Angehörigen eines Unternehmens der privaten Kranken-, Unfall- oder Lebensversicherung oder einer privatärztlichen, steuerberaterlichen oder anwaltlichen Verrechnungsstelle anvertraut worden oder sonst bekannt geworden ist, **wird mit Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr oder mit Geldstrafe bestraft.**

**(2) Ebenso wird bestraft, wer unbefugt ein fremdes Geheimnis, namentlich ein zum persönlichen Lebensbereich gehörendes Geheimnis** oder ein Betriebs- oder Geschäftsgeheimnis, **offenbart, das ihm als**

1. Amtsträger,
2. für den öffentlichen Dienst besonders Verpflichteten,
3. Person, die Aufgaben oder Befugnisse nach dem Personalvertretungsrecht wahrnimmt,

... anvertraut worden oder sonst bekannt geworden ist. Einem Geheimnis im Sinne des Satzes 1 stehen Einzelangaben über persönliche oder sachliche Verhältnisse eines anderen gleich, die für Aufgaben der öffentlichen Verwaltung erfasst worden sind; Satz 1 ist jedoch nicht anzuwenden, soweit solche Einzelangaben anderen Behörden oder sonstigen Stellen für Aufgaben der öffentlichen Verwaltung bekannt gegeben werden und das Gesetz dies nicht untersagt.

### Befugnisnorm (Offenbarungsbefugnis) für Berufsheimnisträgerinnen und Berufsheimnisträger zur Datenweitergabe an das Jugendamt (§ 4 KKG):

Wenn schweigepflichtigen Berufsheimnisträgerinnen oder Berufsheimnisträgern in Ausübung ihrer beruflichen Tätigkeit gewichtige Anhaltspunkte für eine Kindeswohlgefährdung (z. B. durch sexuelle Übergriffe) bekannt werden, sind sie zum Handeln verpflichtet.

Die Pflicht besteht darin, zuerst ein Gespräch mit dem Kind oder Jugendlichen und den Erziehungsberechtigten zu führen mit dem Ziel, außerfamiliäre Hilfen in Anspruch zu nehmen – außer die Gefahr geht von den Erziehungsberechtigten selbst aus.

Sollte letzteres der Fall sein oder die Erziehungsberechtigten keine Hilfe in Anspruch nehmen wollen und wenn das Jugendamt tätig werden muss, um die Gefahr abzuwenden, ist die schweigepflichtige Fachkraft „befugt“, dem Jugendamt die Klardaten der Familie und die gewichtigen Anhaltspunkte mitzuteilen (Befugnisnorm).

Wenn das Jugendamt gegen den Willen des Kindes oder des Jugendlichen eingeschaltet wird, gilt es zwischen den beiden Rechtsgütern erstens Vertraulichkeit der Information und dem Recht des Kindes oder Jugendlichen auf Geheimhaltung sowie zweitens dem Recht auf gesunde Persönlichkeitsentwicklung und dem Schutz vor schweren Schädigungen zu entscheiden.

**Offenbarungspflichten entstehen aus dem § 138 StGB (s. o.).**

## 4.4 Anlage IV: Elemente eines schulischen Schutzkonzeptes

Unter einem Schutzkonzept wird ein angemessenes System von Maßnahmen verstanden, das für den Schutz von Kindern und Jugendlichen vor sexuellem Missbrauch und Gewalt in Institutionen sorgt. Ein Schutzkonzept schränkt die Handlungsspielräume von potenziellen Täterinnen und Tätern ein und ermöglicht allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mehr Handlungssicherheit. Das Schutzkonzept stellt einen integralen Bestandteil des schulischen Qualitätsmanagements dar.

Für den Schulbereich ist mit den Kultusministerien aller Bundesländer eine systematische Einführung von Schutzkonzepten beschlossen worden, die Einführung der Schutzkonzepte wird durch eine Informationskampagne des Unabhängigen Beauftragten für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs (UBSKM) begleitet (vgl. <https://beauftragter-missbrauch.de>).

„Die Entwicklung und Umsetzung von Schutzkonzepten liegt in der Verantwortung der Leitung einer Institution. Wichtig ist, dass es ihr frühzeitig gelingt, die Mitarbeitenden zu motivieren, sich aktiv an diesem Organisationsentwicklungsprozess zu beteiligen und ihre spezifische Perspektive einzubringen. In diesem Prozess sollte sich die Institution von Beginn an von einer spezialisierten Fachberatungsstelle begleiten lassen.“ (Rörig 2015).

Es gibt kein universelles Schutzkonzept, jede Einrichtung muss die für sie passenden Bestandteile selbst entwickeln.

Zentrale Elemente sollten aber immer sein:

- Leitbild
- **Verhaltenskodex**
- Arbeitsvertragliche Regelungen  
ggf. Selbstverpflichtungserklärungen
- Fortbildungen für Beschäftigte
- Partizipation aller Beteiligten bei der Erarbeitung
- **Beschwerdeverfahren (intern und extern)**
- Präventionsangebote für Kinder und Jugendliche
- **Handlungsleitlinien für den Verdachtsfall**
- Handlungsempfehlung zum Umgang mit der Aufarbeitung von Vorkommnissen.

Es geht also sowohl um Prävention als auch um die Intervention und drittens um die angemessene Aufarbeitung von Verdachtsfällen. In der vorliegenden Handlungsleitlinie wird der Umgang mit Verdachtsfällen dargestellt. Ein Muster für einen Verhaltenskodex und Hinweise zum Beschwerdemanagement finden sich in dieser Anlage.

Wie bei allen Organisationsentwicklungsprozessen sollte eine **Ist-Analyse** zu Beginn vorgenommen werden. Zurückgegriffen werden kann auf das Leitbild im Schulprogramm, das Handlungskonzept für Krisen und Notfälle und u. a. auf Empfehlungen des USBKM und anderer Einrichtungen. Wichtig ist auch eine **Risiko- oder Gefährdungsanalyse**, um systematisch die Frage zu klären, welche Bedingungen die Täterin oder der Täter nutzen könnten, um sexuelle Gewalt vorzubereiten und auszuüben. Die Ergebnisse der Risikoanalyse zeigen auf, welche konzeptionellen und strukturellen Verbesserungen im Sinne des Kinderschutzes erforderlich sind (vgl. USBKM 2015).

**Methoden der Risikoanalyse können sein:** Ein Workshop zur Erhebung der Stärken und Schwächen der Schule, eine anonyme Befragung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bzw. der Schülerinnen und Schüler und auch eine Gebäudebegehung. Es sollten auch die Bedingungen möglicher Vorfälle analysiert und diese in die Risikoanalyse einbezogen werden.



## Muster für einen Verhaltenskodex

Unsere Schule soll für alle Kinder und Jugendliche und auch für die Erwachsenen einen Raum bieten, in dem sie ihre Persönlichkeit, ihre Fähigkeiten und Begabungen entfalten können und sich angenommen und sicher fühlen.

Die Verantwortung für den Schutz vor jeglicher Form von Gewalt, insbesondere sexualisierter Gewalt, liegt bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

Die Beziehungen aller Menschen unserer Schule untereinander gestalten wir mit Wertschätzung, Respekt, Achtsamkeit, einem verantwortungsvollen Umgang mit Nähe und Distanz und einem Grenzen achtenden Umgang miteinander.

Wirksame Prävention gerade auch gegen sexualisierte Übergriffe kann nur gelingen, wenn alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, also das lehrende und das nichtlehrende Personal, sich ihrer besonderen Rolle und Verantwortung bewusst sind, die aus einer besonderen Vertrauens- und Machtposition resultiert. Es bedarf einer Haltung, die gekennzeichnet ist vom wachsamem Hinschauen und offenem Ansprechen von Fehlverhalten. Dazu bedarf es klarer Regeln bzgl. eines achtsamen und respektvollen Umgangs mit den uns anvertrauten Kindern und Jugendlichen.

Der Verhaltenskodex umfasst verbindliche Verhaltensregeln für den Arbeitsalltag. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erkennen diesen Verhaltenskodex durch ihre Unterschrift an:

1. Meine Arbeit mit den mir anvertrauten Kindern und Jugendlichen ist geprägt von Wertschätzung und Vertrauen. Ich achte ihre Würde und ihre Rechte und bestärke sie darin, für ihre seelische und körperliche Unversehrtheit einzutreten.
2. Ich gehe verantwortungsbewusst und achtsam mit Nähe und Distanz um. Ich respektiere die Intimsphäre und persönlichen Grenzen der mir Anvertrauten.
3. Mir ist meine besondere Vertrauens- und Machtposition gegenüber den schutzbedürftigen Kindern und Jugendlichen bewusst. Ich handle transparent und nutze keine Abhängigkeiten aus.
4. Ich toleriere weder diskriminierendes, gewalttätiges noch grenzüberschreitendes sexualisiertes Verhalten in Wort und Tat. Ich beziehe dagegen aktiv Stellung. Sobald ich Grenzverletzungen wahrnehme, bin ich verpflichtet, die notwendigen und angemessenen Maßnahmen zum Schutz der Betroffenen einzuleiten.
5. Ich kenne die Handlungsleitlinie der Schule und hole mir bei Bedarf Beratung und Unterstützung.
6. Ich weiß, dass jegliche Form von sexualisierten Übergriffen gegenüber Schutzbefohlenen disziplinarische, arbeitsrechtliche und ggf. strafrechtliche Konsequenzen hat.

Die daraus abgeleiteten Verhaltensregeln lauten:

**Nähe und Distanz:** In der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen ist ein adäquates Verhältnis von Nähe und Distanz erforderlich. Wertschätzung und Respekt sind die Basis für die angemessene professionelle Distanz, die emotionale Abhängigkeiten vermindert.

**Körperkontakt:** Körperliche Berührungen sollen zurückhaltend und nur im erforderlichen Umfang erfolgen. Der Wille der Schutzbefohlenen ist ausnahmslos zu respektieren.

**Sprache und Wortwahl:** Durch (z. B. sexualisierte) Sprache und Wortwahl können Menschen verletzt und gedemütigt werden, deswegen müssen sie dem Arbeitsauftrag, der Zielgruppe und deren Bedürfnissen entsprechen.

**Beachtung der Intimsphäre:** Den Schutz der Intimsphäre gilt es zu achten. Veranstaltungen mit Übernachtungen sind besondere Herausforderungen, bei denen sich alle Begleitpersonen der damit verbundenen hohen Verantwortung bewusst sein müssen.

**Geschenke:** Geschenke und Bevorzugungen gehören nicht zu den gewünschten pädagogischen Maßnahmen. Geschenke, insbesondere wenn sie nur ausgewählten Kindern und Jugendlichen zuteil werden, fördern die emotionale Abhängigkeit. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssen den Umgang mit Geschenken kritisch reflektieren und transparent handhaben.

**Umgang und Nutzung von Medien und sozialen Netzwerken:** Die Auswahl von Filmen, Fotos, Spielen und Materialien muss sorgsam getroffen werden. Die Auswahl muss pädagogisch sinnvoll und altersadäquat erfolgen. Lehrendes und nichtlehrendes Personal muss über Administratorenrechte verfügen, sofern Kontakte in sozialen Netzwerken zu Schülerinnen oder Schülern bestehen.

**Erzieherische Maßnahmen:** Sie müssen so gestaltet sein, dass sie die persönlichen Grenzen von Schutzbefohlenen nicht überschreiten. Es ist darauf zu achten, dass sie im direkten Bezug zum Fehlverhalten stehen, angemessen, konsequent und für die Betroffenen plausibel sind.

## Verpflichtungserklärung

<hr/>	
<i>Name, Vorname</i>	
<hr/>	
<i>Dienstbezeichnung bzw. Tätigkeit</i>	
<hr/>	
<b>Ich habe den Verhaltenskodex der Schule erhalten. Hiermit verpflichte ich mich, den Verhaltenskodex gewissenhaft zu befolgen.</b>	
<hr/>	<hr/>
<i>Ort, Datum</i>	<i>Unterschrift</i>

## Hinweise für ein Beschwerdemanagement:

Ein Beschwerdesystem hat das Ziel, die Qualität professionellen Handelns zu verbessern und die Kinder und Jugendlichen sowie die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vor unprofessionellem Handeln zu schützen.

Ein allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, Schülerinnen und Schülern sowie Erziehungsberechtigten bekanntes und transparentes Beschwerdemanagement bzw. interne und externe Beschwerdeverfahren gelten als Mindeststandard der Prävention und Intervention bei sexuellem Kindesmissbrauch (vgl. Fegert, S. 300). Es wird empfohlen, das Beschwerde-

management nicht auf den Bereich der sexuellen Übergriffe zu beschränken, sondern ein institutionelles Beschwerdesystem als Teil der Schulkultur im Umgang mit Problemen, Missständen, Fehlern und Fehlverhalten zu etablieren und damit die Kultur des Hinschauens zu befördern.

Eine Fehlerkultur als integraler Bestandteil des Qualitätsmanagements fördert die offene Kommunikation, aber nur dann, wenn die Betroffenen erfahren, dass ihre Beschwerden ernst genommen und auch bearbeitet werden.

## Ein Beschwerdesystem beinhaltet folgende Charakteristika:

Merkmal	Begründung
<b>Freiwilligkeit</b>	Die Beschwerden erfolgen freiwillig, es gibt keine Meldepflicht.
<b>Anonymität und Vertraulichkeit</b>	Rückschlüsse auf die sich Beschwerdenden sind nicht möglich, da das Beschwerdesystem anonym und vertraulich ist. Es werden keine personenbezogenen Daten an Dritte weitergegeben.
<b>Sanktionsfreiheit</b>	Die Beschwerde zieht keine Sanktionen nach sich.
<b>Unabhängigkeit</b>	Die Personen, die die Beschwerde bearbeiten, sind von jeglicher Autorität unabhängig, die sich Beschwerende oder Nutzende bestrafen oder auf die Auswertung der Beschwerde Einfluss nehmen können.
<b>Analyse durch ein Team von Expertinnen und Experten</b>	Die Beschwerden werden von einem Team analysiert und nicht von einer einzelnen Person. Das Team sollte mit dem spezifischen Umfeld der oder des Meldenden vertraut sein und auch die zugrundeliegenden Systemfehler erkennen können.
<b>Zeitnahe Rückmeldung</b>	Die Beschwerde wird zügig analysiert und die Ergebnisse und Empfehlungen werden zeitnah zurückgemeldet und umgesetzt.
<b>Systemorientierung</b>	Die Empfehlungen sollen über den „Einzelfall“ hinaus Anregungen für erforderliche systemische Veränderungen implizieren.
<b>Einfachheit</b>	Ein Formular für die Beschwerden muss einfach auszufüllen und für alle zugänglich sein (z. B. auf der Homepage der Schule).
<b>Freitextfeld</b>	Das Formular muss genügend Raum für einen Freitext enthalten.

Bestandteil des internen Beschwerdeverfahrens kann z. B. ein **Formular** (online auf der Homepage der Schule) **oder in Papierform** an einem leicht zugänglichen Ort sein.

Bei weitreichenden Anschuldigungen oder auf Wunsch der oder des Meldenden muss ein **gesicherter Weg der offenen Beschwerde** vorhanden sein. Dies setzt allerdings voraus, dass sich alle Beteiligten offensiv und konstruktiv mit Kritik und Beschwerden auseinandersetzen. Dazu bedarf es einer Fehlerkultur als Teil der Organisationskultur.

Denkbar ist auch die **regelmäßige Befragung der Kinder und Jugendlichen** in schriftlicher und standardisierter Form zur Zufriedenheit in der Schule, um die Partizipation von Kindern und Jugendlichen gem. der Kinderrechtskonvention zu gewährleisten.

In sozialen und pädagogischen Institutionen ist ein gängiges Modell, eine **interne oder externe Ombudsperson** zu beauftragen – z. B. schulische **Ansprechperson zur Prävention sexueller Übergriffe** genannt (s. Text, Kap. 3 Fallverlauf, S. 6). Diese Funktion der Ansprechperson oder Ombudsperson kann auch mit der Funktion der Beratungslehrerin oder des Beratungslehrers und / oder der Schulsozialarbeiterin oder des Schulsozialarbeiters verbunden sein.

Interne Beschwerdeverfahren sollten in dem internen vertraulichen Bereich auch eine **geregelter Form der „Anhörung“** beinhalten, um das Fehlverhalten zu verifizieren (oder zu falsifizieren), aber auch um den Personenschutz und die Vertraulichkeit zu gewährleisten (vgl. Kap. 3.6 und Checkliste zur Gesprächsführung Kap. 4.5 und Kap. 4.6), bevor ggf. die schulische Öffentlichkeit im Rahmen der datenschutzrechtlichen Bestimmungen hinzugezogen werden muss.

Eine externe **Beratung kann bei Bedarf unterstützend zu jedem Zeitpunkt der Fallbearbeitung** hinzugezogen werden, z. B. die Anlaufstelle für Opfer und Fragen sexuellen Missbrauchs und Diskriminierung im Niedersächsisches Kultusministerium und diverse Fachberatungsstellen (vgl. Anhang 4.7).



Bei strafrechtlich relevanten Taten, zu deren Verfolgung und Ermittlung ausschließlich die Polizei und die Staatsanwaltschaft befugt sind, sind diese rechtzeitig einzuschalten.

**Primäre Aufgabe der schulischen Akteure ist es, die betroffenen Kinder und Jugendlichen zu schützen und zu unterstützen, nicht die Ermittlung und Strafverfolgung!**

## 4.5 Dokumentation der Gespräche der Ansprechpersonen

1. Darstellung des Sachverhalts durch die betroffene oder die meldende Person:
2. Maßnahmen zur Gewährleistung der Unversehrtheit der betroffenen Person:
3. Maßnahmen zur Klärung des Sachverhaltes (z. B. Mails, Fotos dokumentieren):
4. Abklärung der Unterstützung, die die betroffene Person jetzt benötigt:
5. Information der Schulleiterin oder des Schulleiters:
6. Information der Erziehungsberechtigten (in Absprache mit der Schulleitung):
7. Beratung durch Jugendamt, Fachberatungsstellen (in Absprache mit der Schulleitung):
8. Aufklärung und Abstimmung des weiteren Vorgehens mit der betroffenen Person:
<hr/> <div style="display: flex; justify-content: space-between;"> <span>Ort, Datum, ggf. Zeit</span> <span>Unterschrift</span> </div>

### Gesprächshinweise:

Handlungsmaxime ist der Schutz der anvertrauten Minderjährigen.

1. Eine möglichst ungestörte Gesprächssituation herstellen
2. Haltung der Wertschätzung, Akzeptanz und der Deeskalation der negativen Gefühle
3. Bericht erst einmal anhören, ohne zu unterbrechen oder zu werten
4. Nachfragen zur Darstellung (offene Fragen)
5. Fragen zur Einschätzung der Gefährdungslage / akut erforderliche Maßnahmen zur Gewährleistung der Unversehrtheit
6. Mögliche Unterstützungsmaßnahmen besprechen (z. B. Beratungslehrkraft / Schulpsychologie / Stiftung Opferhilfe / Fachberatungsstelle)
7. Information, dass die Ansprechperson diesen Sachverhalt an die Schulleiterin oder den Schulleiter weiterleiten wird und über das weitere Vorgehen.

**Ansprechperson können alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Schule sein**, denn für die Offenlegung eines Vorfalls sexualisierter Gewalt ist das Vertrauen der Betroffenen in die erwachsene Person, die um Hilfe gebeten wird, wichtiger als die Frage der Qualifizierung. Es ist sehr sinnvoll, im Rahmen des schulischen Schutzkonzeptes darauf hinzuweisen, welche Personen besonders qualifiziert sind, um vertrauliche Beratungsgespräche zu führen, z. B. die Beratungslehrkräfte, sozialpädagogische Fachkräfte oder auch Schulseelsorgerinnen und -seelsorger.

**Die Schweigepflicht**, der die genannten Fachkräfte unterliegen, muss abgewogen werden gegen die Verpflichtung aller Lehrkräfte, Straftaten anzuzeigen. Dem Verdacht auf Kindeswohlgefährdung ist nachzugehen. Wenn eine Schülerin oder ein Schüler sich einem Mitglied des Kollegiums anvertraut, aber darum bittet, die Eltern nicht zu informieren, kann dieser Bitte unter Abwägung des Alters, der Reife der Jugendlichen und der Schwere des Vorfalls möglicherweise entsprochen werden.

## 4.6 Dokumentation der Gespräche der Schulleiterin oder des Schulleiters

1. Darstellung des Sachverhalts durch die meldende Person:
2. Ergebnisse des Gesprächs mit der betroffenen Person (falls die betroffene Person sich direkt an die Schulleiterin oder den Schulleiter wendet):
3. Maßnahmen zur Gewährleistung der Unversehrtheit der betroffenen Person:
4. Maßnahmen zur Klärung des Sachverhaltes (z. B. Mails, Fotos dokumentieren):
5. Information der NLSchB:
6. Information der Erziehungsberechtigten:
7. Information des Jugendamtes:
8. Ergebnis der Beratung mit der NLSchB:
<hr/> <div style="display: flex; justify-content: space-between;"> <span>Ort, Datum, ggf. Zeit</span> <span>Unterschrift (Meldende Person)</span> <span>Unterschrift (Schulleiterin/Schulleiter)</span> </div>

### Gesprächsvorbereitung:

- Überdenken der eigenen Haltung: Neutralitätsgebot!
- Gespräche umfassend vorbereiten (ungestörter Ort, genügend Zeit, kein Telefon)
  - Ergebnisoffene Haltung
  - Keine Dramatisierungen oder Verharmlosungen
  - Wissen über die eigenen verfügbaren Ressourcen (Angebote)
  - Ggf. die Stellvertreterin oder den Stellvertreter hinzubitten
  - Fachberatung (z. B. § 8a-Fachkraft, Jugendamt, Anlaufstelle MK, Fachberatungsstellen) in Anspruch nehmen.

### Dokumentation des Gesprächs:

**Fertigen Sie von allen Gesprächen ein Protokoll an, stimmen Sie dieses mit den Gesprächspartnerinnen oder Gesprächspartnern ab und lassen Sie es unterschreiben. Diese Unterlagen sind unter Verschluss zu halten.**

### Durchführung der Gespräche:

- Danken Sie Ihren Gesprächspartnerinnen und Gesprächspartnern für die Bereitschaft zu helfen, den Sachverhalt aufzuklären
- Fragen Sie nach konkreten Vorfällen / Situationen / Beobachtungen (Wer? Wo? Wann? Wie oft? Wer ist noch betroffen? Wer weiß noch davon?)  
**(Alle W-Fragen, keine Warum-Fragen)**
- Stellen Sie offene Fragen
- Reagieren Sie ruhig und besonnen
- Werten Sie die Darstellung nicht (Neutralitätsgebot!)
- Fragen Sie am Ende unbedingt auch nach dem Unterstützungsbedarf der Gesprächspartnerin oder des Gesprächspartners (auch der beschuldigten Person: Fürsorgepflicht).

## 4.7 Hilfreiche Adressen

Eine umfassende Übersicht von Ansprechpersonen und Unterstützungseinrichtungen ist unter folgendem Link zu finden:

[www.opferschutz-niedersachsen.de](http://www.opferschutz-niedersachsen.de)

> Direkt Betroffene > Sie suchen Ansprechpartner und Unterstützungseinrichtungen

Auszugsweise werden nachfolgende Stellen genannt:

- **Anlaufstelle für Opfer und Fragen sexuellen Missbrauchs und Diskriminierung in Schulen und Tageseinrichtungen für Kinder**  
Schiffgraben 12  
30159 Hannover  
Hotline: 0511 / 120 7120  
E-Mail: [anlaufstelle@mk.niedersachsen.de](mailto:anlaufstelle@mk.niedersachsen.de)
- **Jugendämter bzw. Allgemeine Sozialdienste (ASD) der Städte und Gemeinden**
- **Staatsanwaltschaften und Polizeidienststellen**
- **Fachberatungsstellen in vielen Städten und Gemeinden, z. B.:**
- **Fachberatungsstelle Violetta Hannover**  
*Fachberatungsstelle für sexuell missbrauchte Mädchen und Frauen*  
Seelhorsterstr. 11  
30175 Hannover  
Telefon 0511 / 855554
- **Wildwasser**  
*Anlauf- und Beratungsstelle gegen sexuellen Missbrauch an Mädchen*  
Lindenallee 23  
26122 Oldenburg  
Telefon 04441 / 16656
- **Notruf für vergewaltigte Frauen und Mädchen e.V. Hannover**  
Goethestr. 23  
30169 Hannover  
Telefon 0511 / 332112

### • Opferhilfeeinrichtungen:

#### • **Stiftung Opferhilfe Niedersachsen**

[www.opferhilfe.niedersachsen.de/nano.cms/Opferhilfebueros](http://www.opferhilfe.niedersachsen.de/nano.cms/Opferhilfebueros)  
*Opferhilfebüros gibt es in 11 niedersächsischen Städten*

#### • **Deutscher Kinderschutzbund Landesverband Niedersachsen e.V.**

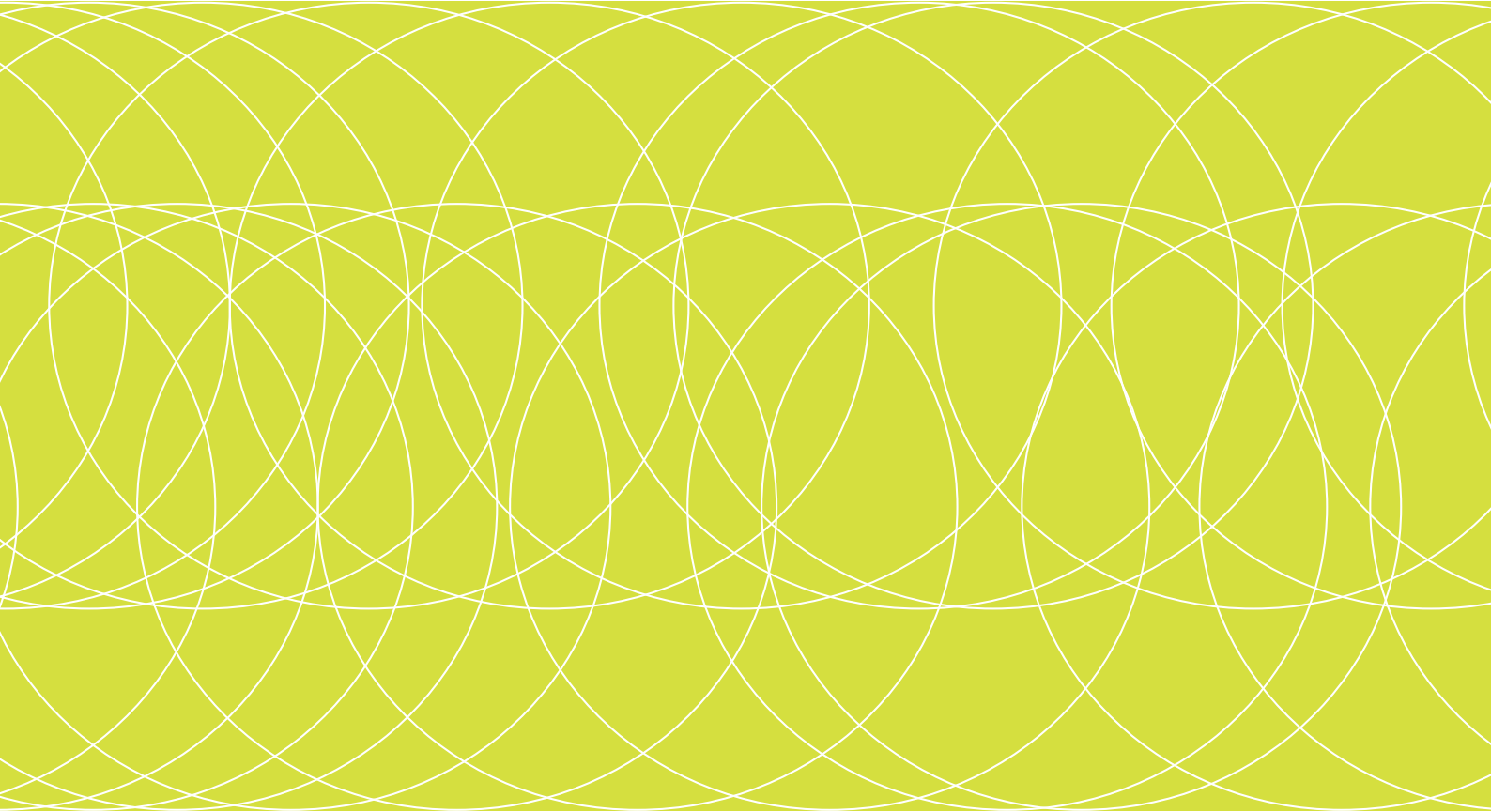
Escherstr. 23  
30159 Hannover  
Telefon 0511 / 444075

#### • **Weißer Ring e.V.**

*Landesbüro*  
Georgswall 3  
30159 Hannover  
Telefon 0511 / 799997

## 4.8 Literatur und Links

- Bergmann, Ch. et al. (2017). Jugendliche in Niedersachsen. Ergebnisse des Niedersachsensurveys 2013 und 2015. Forschungsbericht Nr. 131 des KFN.
- Fegert, J.M. et al.(2015) **Sexueller Missbrauch von Kindern und Jugendlichen**. Ein Handbuch zur Prävention und Intervention für Fachkräfte im medizinischen, psychotherapeutischen und pädagogischen Bereich. Springer Verlag.
- Senatorin für Bildung und Wissenschaft der Freien Hansestadt Bremen. (2015) „... **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.
- **„Sicherheits- und Gewaltpräventionsmaßnahmen in Schulen in Zusammenarbeit mit Polizei und Staatsanwaltschaft“**. RdEr.d. MK, d. MI u.d.MJ v. 1.6.2016
- **Opferschutz Niedersachsen – Informationen für direkt Betroffene, Angehörige u. a. sowie Fachkräfte.**  
[www.opferschutz-niedersachsen.de](http://www.opferschutz-niedersachsen.de)
- Unabhängiger Beauftragter für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs. **Kein Raum für Missbrauch.** Initiative „Schule gegen sexuelle Gewalt“  
[www.schule-gegen-sexuelle.gewalt.de](http://www.schule-gegen-sexuelle.gewalt.de)
- [www.bpb.de](http://www.bpb.de)  
> Politik > Hintergrund aktuell > November 2014  
> 25 Jahre UN-Kinderrechtskonvention (18.11.2014)
- **Verbundprojekt ECQAT**  
<http://ecqat.elearning-kinderschutz.de>  
Die Universität Ulm bietet pädagogischem Fachpersonal verschiedene Lernprogramme im elearning Format zu dem Thema „Sexuelle Grenzverletzungen und sexuelle Übergriffe“ an.

**Herausgeber:**

Niedersächsisches Kultusministerium  
Presse- und Öffentlichkeitsarbeit  
Schiffgraben 12  
30159 Hannover  
E-Mail: [Pressestelle@mk.niedersachsen.de](mailto:Pressestelle@mk.niedersachsen.de)  
[www.mk.niedersachsen.de](http://www.mk.niedersachsen.de)  
Bestellung: [bibliothek@mk.niedersachsen.de](mailto:bibliothek@mk.niedersachsen.de)  
Fax: (05 11) 1 20 - 74 51

**Gestaltung:**

Visuelle Lebensfreude, Hannover

**Druck:**

Color Druck in Holzminden

Erstellt von der Anlaufstelle für Opfer und Fragen sexuellen Missbrauchs und Diskriminierung in Schulen und Tageseinrichtungen für Kinder auf der Basis der Handreichungen des Landes Bremen und der Veröffentlichung von Fegert et al. (2015) Sexueller Missbrauch von Kindern und Jugendlichen. Ein Handbuch zur Prävention und Intervention für Fachkräfte im medizinischen, psychotherapeutischen und pädagogischen Bereich.

August 2018