

Anschuldigungen wegen sexueller Übergriffe: Diese Grundsätze sind zu beachten

Hilflosigkeit und Fehlreaktionen kennzeichnen immer wieder das Vorgehen bei Verdacht auf sexuelle Übergriffe durch Lehrpersonen – mit der Gefahr von schlimmen Folgen für die Opfer wie für die Beschuldigten. Der LCH hält in einem neuen Merkblatt die wichtigen Grundsätze des Verfahrens in solchen Fällen fest. Dieses ist im Internet abrufbar und wird demnächst auch gedruckt erhältlich sein.

Die Gebote und Verbote sind klar: «Die Lehrperson hält sich strikte an das Verbot von körperlichen, sexuellen und religiösen Übergriffen und reagiert unterschieden auf festgestellte Missachtungen», heisst es unmissverständlich in den LCH-Standesregeln für den Lehrberuf. Und weiter: «Sexuelle Handlungen mit Schülerinnen und Schülern sind selbst dann strengstens verboten, wenn dazu von Seiten der Jugendlichen eine Bereitschaft vorhanden ist oder scheint.» Zudem bringt der LCH-Leitfaden «Persönliche Grenzen kennen und respektieren» von 2008 anhand konkreter Beispielsituationen Licht in Grauzonen zwischen pädagogisch erwünschter Beziehung und unstatthafter Nähe von Lehrpersonen zu den ihnen anvertrauten Kindern oder Jugendlichen.

Alle Betroffenen haben Anrecht auf Schutz

«Sexuelle Übergriffe durch Lehrpersonen sind glücklicherweise sehr selten», wird einleitend im Merkblatt festgehalten. Etwas häufiger seien Gerüchte und «Fehlanzeigen». Immer wieder erreichen den Dachverband LCH oder seine Kantonalsektionen Klagen über in solchen Fällen «schief laufende» Vorgehensweisen der Schulleitung oder der Schulbehörde: «Die Folgen können schlimm sein – für die Schülerinnen und Schüler bei fälschlicherweise unterlassenen Interventionen, für die Lehrpersonen bei fälschlicherweise erfolgenden Sanktionen und Rufschädigung.»

Über einen «typischen Fall» berichtete BILDUNG SCHWEIZ in Ausgabe 19/2002: «Hier ist die Hölle los», stand in einem SMS aus dem Mädchenzimmer des Skilagers einer Ostschweizer Schule. Zwei Lehrer wurden angeschuldigt, sich in angetrunkenem Zustand an Schülerinnen «vergriffen» zu haben. Die Lehrer wurden anderntags – ohne Abklärung der Sachlage – vom Schulpflegepräsidenten nach Hause geschickt. Eine

Lawine von disziplinarischen Vorgängen und Publizität kam damit ins Rollen. «Lehrer griff Schülerin unters T-Shirt», stand im «Blick». Eine Beschwerde der Lehrer beim kantonalen Verwaltungsgericht führte schliesslich zum Urteil, den beiden könne «keine Dienstpflichtverletzung» vorgeworfen werden. Hingegen hätten die Behörden das Recht auf Unschuldsumvermutung und rechtliches Gehör verletzt.

Die Mittel, Beschuldigungen in Umlauf zu setzen, die für die berufliche wie die private Integrität verheerend sind, haben sich in den letzten Jahren stark erweitert. «Facebook» und andere soziale Netzwerke im Internet laden dazu ein, aus persönlichen Spass- oder Rachegehlüsten Lehrpersonen an den virtuellen Pranger zu stellen.

Der LCH stellt deshalb in seinem Merkblatt klar, dass Schulleitungen und Behörden von Anfang an auch das Schutzbedürfnis der Beschuldigten im Auge behalten müssen. Sobald Informationen über mögliche Übergriffe laut werden, habe 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

Auf dem Hüten und Abwägen dieser sich oft konkurrenzierenden Güter beruhen die vom LCH formulierten Grundsätze für das Vorgehen bei Verdacht auf sexuelle Übergriffe. Sie sind hier verkürzt, im LCH-Merkblatt jedoch ausführlich dargestellt und kommentiert.

1. Plausibilität von Informationen prüfen und eventuell nachbessern

Von Fällen abgesehen, wo die Faktenlage sofort das Einschalten von Polizei und Justiz erfordert, ist eine Abklärung der Plausibilität der Vorwürfe durch die Führungsorgane der Schule (Schulleitung, Schulbehörde) zwingend. Dabei gilt das Prinzip, nach Möglichkeit immer eine zweite Quelle zu konsultieren. In jedem Fall sind jene Personen, welche Vorwürfe erheben, vor dem Ergreifen von Massnahmen persönlich und durch geeignete, unvoreingenommene Vertrauensleute zu befragen.

«Blosses Deponieren von Anschuldigungen mittels SMS, Notizen in Tagebüchern oder Aufsätzen oder sogar anonyme Anrufe und Schreiben genügen dem Gebot der Plausibilitäts-Prüfung nicht», heisst es dazu im Merkblatt.

2. Konfrontieren und Anhören der beschuldigten Lehrperson

In allen Fällen gilt das Recht auf Anhörung der beschuldigten Person. In schweren Fällen ist diese Anhörung Sache der strafrechtlichen Organe. Wo die Beschuldigungslage noch offen, die Plausibilität der Vorwürfe noch unklar ist, stehen die Führungsorgane der Schule in der Pflicht, die Lehrperson anzuhören.

In jedem Fall sind jene Personen, welche Vorwürfe erheben, vor dem Ergreifen von Massnahmen persönlich und durch geeignete, unvoreingenommene Vertrauensleute zu befragen.

Ist eine Lehrperson zu Unrecht beschuldigt worden, stehen sowohl der Arbeitgeber wie auch die Urheber von übler Nachrede in der Pflicht, für eine nachhaltige, volle Rehabilitation der Betroffenen zu sorgen.

Willigt die angeschuldigte Person in das Verfahren ein und gesteht sie ihr Verschulden, so haben die Führungsorgane die disziplinarische Lage einzuschätzen. Liegt ein strafrechtlich relevantes Vergehen (Offizialdelikt) vor, ist Anzeige zu erstatten und sind die erforderlichen personalrechtlichen Schritte (Suspensionierung oder Entlassung) einzuleiten.

3. Vorgehens-Varianten bei bestrittenen Anschuldigungen

3.1. Erscheinen die Aussagen der Lehrperson mit guter Begründung plausibler als die Anschuldigungen, ist das weitere Vorgehen zunächst ganz auf den Schutz der Lehrperson auszurichten. Dies kann sich im weiteren Verlauf der Abklärungen ändern. Stellt sich heraus, dass die Anschuldigung grundlos erfolgte, ist ein angemessenes Rehabilitations-Programm für den guten Ruf der Lehrperson durchzuführen.

3.2. Wo Aussage gegen Aussage steht, sind einerseits Schutzmassnahmen für die von möglichen Übergriffen bedrohten Schülerinnen und Schüler zu treffen. Andererseits ist die Unschuldsvermutung gegenüber der beschuldigten Lehrperson aufrechtzuerhalten. Weitere Recherchen müssen so diskret erfolgen, dass möglichst keine öffentlichen Gerüchte entfacht und bleibende Schäden für die eine wie für die andere Seite vermieden werden.

3.3. Wo die Aussagen der Lehrperson klar weniger plausibel erscheinen als

die Beschuldigungen, sind die (verhältnismässigen und erforderlichen) disziplinarischen und strafrechtlichen Massnahmen einzuleiten. Im Verfahren soll die Chance gewahrt bleiben, dass der/die Beschuldigte seine/ihre Unschuld doch noch glaubhaft machen kann.

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 eine nachhaltige, volle Rehabilitation der Betroffenen zu sorgen. Es reicht nicht aus, Entschuldigungen auszusprechen, zu bedauern, dass es nun so schief herausgekommen sei. «Die Behörde hat nur dann das Recht, bei begründetem Verdacht mit aller Schärfe auf die fehlbaren Lehrpersonen los zu gehen, wenn sie auch im Falle von Falschbeschuldigungen mit gleicher Schärfe für die Rehabilitation der Lehrpersonen eintritt», heisst es dazu im Merkblatt.

Je nach Schwere des Falles bedeutet dies auch finanzielle Genugtuung und Übernahme der Kosten für das Finden einer neuen Arbeitsstelle oder eine Umschulung. Die Urheber der Falsch-Anschuldigung müssen in einer angemessenen Öffentlichkeit (z.B. bezahltes Inserat, Medienmitteilung, Elternbrief) ihre Vorwürfe zurücknehmen und dazu auffordern, der Lehrperson wieder das volle Vertrauen zu schenken. Eine Richtigstellung der Behörden genügt oft nicht, da diese weniger glaubwürdig erscheint als die Stimme der Falschbeschuldiger.

5. Die geltenden Verhaltensnormen zur Vermeidung sexueller Übergriffe müssen ebenso bekannt sein wie die Verfahrensgrundsätze für das Handeln bei Klagen

Weil die Wahrung der körperlichen und seelischen Integrität von anvertrauten Kindern, Jugendlichen und zugeleiteten Erwachsenen ein sehr hohes Gut ist, kann Unkenntnis der geltenden Normen nicht als Entschuldigungsgrund ange-

führt werden. Die Führungsorgane sind verpflichtet, klare Regeln zu kommunizieren und die Beachtung des Willkürverbotes zu sichern.

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», mahnt das LCH-Merkblatt. Professionelles Verhalten in solchen Fällen bedeutet, zwischen Hörensagen, Gerüchten, Vermutungen und erhärteten Fakten zu unterscheiden, diesbezüglich klare Information zu verlangen, aber den Persönlichkeitsschutz zu respektieren und das Dienstgeheimnis zu wahren, also keine Informationen weiterzugeben (namentlich an Medien).

Die Lehrpersonen beziehungsweise 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.

Bearbeitung: Heinz Weber

ANZEIGE



schulverlag

Wir orientieren Sie in der Krise!

www.schulverlag.ch/krisekompas

Im Internet und gedruckt

Das Merkblatt «Verfahrensregeln bei Verdacht auf sexuelle Übergriffe durch Lehrpersonen» ist ab Anfang September 2009 auf der Website des LCH (www.lch.ch) verfügbar. Der Download ist kostenlos.

Gedruckt wird das Merkblatt voraussichtlich Anfang Oktober vorliegen und dann gegen einen Unkostenbeitrag beim LCH-Zentralsekretariat zu beziehen sein. Weitere Informationen dazu in BILDUNG SCHWEIZ 10/09.