



IV PERSONALVERANTWORTUNG

Prävention und Intervention bei sexueller Gewalt ist „Chefsache“. Die Leitung kann ihre Personalverantwortung schon bei Einstellungen entsprechend nutzen. Im Schulalltag sind eine klare Positionierung und deutliche Entscheidungen für den Kinderschutz gefragt.



WARUM?

WOZU DIESER BESTANDTEIL? WAS HABEN WIR DAVON?

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

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

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



WANN?

SOLLTE DIESER BESTANDTEIL ENTWICKELT WERDEN?

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

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

Als günstiger Zeitpunkt bietet sich aber auch die Erarbeitung von Interventionsplänen an, denn deren

Funktionieren hängt auch davon ab, inwieweit die Leitung die ihr zugedachte verantwortliche Rolle tatsächlich ausfüllen kann.

Aber nicht nur im Zusammenhang mit den beiden Bereichen ist die Personalverantwortung von Bedeutung. Deshalb sollte sie auch ein eigener Baustein sein, der sich etwa mit allen Fragen rund um die Einstellung neuer Mitarbeitender oder Ehrenamtlicher befasst.



WER?

SOLLTE VERANTWORTUNG TRAGEN?

Verschiedene Leitungsebenen jeweils für ihre Verantwortungsbereiche: die Schulleitung – soweit sie jeweils die Befugnisse hat – für Lehrkräfte, Referendarinnen und Referendare, für Schulbegleiterinnen und Schulbegleiter sowie für Ehrenamtliche, die im Bereich Schule eingesetzt werden.

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



WAS?

GEHÖRT ZUR PERSONALVERANTWORTUNG?

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

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

Siehe: [Landesspezifische Regelungen](#)

Personalverantwortung schließt aber auch ein, Kolleginnen oder Kollegen anzusprechen und kritisch-konstruktiv zu begleiten, wenn ihnen ein Umgang mit Schülerinnen und Schülern, der ihre Grenzen achtet, oder die Einhaltung des Verhaltenskodex ([siehe Bestandteile/Verhaltenskodex](#)) nicht gelingt. Wenn die Leitung sich in solchen Momenten zu sehr zurückhält, diesen Dialog im Sinne des Kinderschutzes zu führen, kann sich im Kollegium Frustration breit machen: Die Arbeit am

Verhaltenskodex und an einer grenzachtenden Schulkultur kann als unnötig – oder sogar als Feigenblatt – empfunden werden, wenn Verstöße doch keine Beachtung finden oder keine Konsequenzen haben.

Die Leitung sollte neue Kolleginnen oder Kollegen mit dem Anliegen der schulischen Prävention vertraut machen, die entwickelten Instrumente vorstellen und die Erwartung formulieren, dass das Schutzkonzept mitgetragen wird. Dies gilt auch für Kräfte, die in der Schule tätig, aber bei einem anderen Träger angestellt sind (z. B. Schulbegleiterinnen und -begleiter). Diese Aufgabe ist „Chefsache“ und sollte nach Möglichkeit nicht delegiert werden, um zu verdeutlichen, welche große Bedeutung Kinderschutz für diese Schule hat. Deshalb gehört dieses Thema auch in das Bewerbungs- oder Vorstellungsgespräch der neuen Lehrkraft oder der pädagogischen Fachkraft. Fragen nach Erfahrungen mit Präventionsansätzen an früheren Arbeitsplätzen sind hier möglich, aber auch Fragen danach, wie die neue Lehrkraft bzw. pädagogische Fachkraft mit sensiblen Situationen umgehen würde.

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



WIE?

WIRD DIESES THEMA BESTANDTEIL DES SCHUTZKONZEPTS?

Nach Beratung durch Fachleute könnte die Schulleitung bzw. könnten alle Leitungsverantwortlichen in Schule und Nachmittagsbetreuung bzw. Ganztagsbereich die Aspekte ihrer Personalverantwortung hinsichtlich des Kinderschutzes dem Kollegium vorstellen und dessen Beteiligung sicherstellen, indem Erwartungen (und Befürchtungen) an die Leitungsrolle benannt werden können.

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



GESETZLICHE UND UNTERGESETZLICHE LANDESREGELUNGEN ZU SCHULISCHER PERSONALVERANTWORTUNG IN BEZUG AUF KINDERSCHUTZ

Das Landesbeamten- (LBG NW) und das Beamtenstatusgesetz (BeamtStG) und die insbesondere für Lehrerinnen und Lehrer geschaffene [allgemeine Dienstordnung \(ADO\)](#) enthalten hierfür die grundlegenden Regeln. Sie gelten gem. § 3 Abs.4 ADO auch für angestellte Lehrkräfte und sind arbeitsvertraglich Gegenstand von deren Pflichten. Folglich sind die generellen Beamtenpflichten, die in §§ 42 ff. LBG NRW und §§ 33 ff.

BeamtStG genannt sind, auch immer für angestellte Lehrkräfte gültig (vergl. [Kinderschutz in der Schule: Ein Leitfaden für den konkreten Fall – Kindeswohlgefährdung durch sexuellen Kindesmissbrauch, Bezirksregierung Köln](#)).

Der Runderlass des Ministeriums für Schule und Weiterbildung für gebundene und offene Ganztagschulen sowie außerunterrichtliche Ganztags- und Betreuungsangebote im Primarbereich und Sekundarstufe I v. 23.12.2010 sieht die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses vor. Unter 7. heißt es: Das Personal legt vor Aufnahme seiner Tätigkeit ein erweitertes Führungszeugnis vor (§ 30a Absatz 1 Bundeszentralregistergesetz). Bei Personen, die in Begleitung mitwirken und bei Schülerinnen und Schülern kann auf ein erweitertes Führungszeugnis verzichtet werden. Im Übrigen gilt § 72a SGB VIII. (vergl. [Runderlass](#) des Ministeriums für Schule und Weiterbildung für gebundene und offene Ganztagschulen sowie außerunterrichtliche Ganztags- und Betreuungsangebote im Primarbereich und Sekundarstufe I v. 23.12.2010).

Vergleiche im Hinblick auf ‚erweiterte Führungszeugnisse‘ auch [Ordnung des Vorbereitungsdienstes und der Staatsprüfung für Lehrämter an Schulen](#) ([Ordnung des Vorbereitungsdienstes und der Staatsprüfung – OVP](#))

TIPPS

- [Sexualisierte Gewalt in der Schule](#) – Leitfaden zum Umgang mit Verdachtsfällen sexueller Grenzverletzungen, Übergriffe und Straftaten durch Lehrkräfte und weitere Beschäftigte in der Schule, Bezirksregierung Arnsberg
- [Kinderschutz in der Schule: Ein Leitfaden für den konkreten Fall](#) – Kindeswohlgefährdung durch sexuellen Kindesmissbrauch, Bezirksregierung Köln