



## Bund der Freien Waldorfschulen setzt Kommission zur Aufklärung von Missbrauchsfällen ein – Telefonhotline eingerichtet

Stuttgart, 18.03.2010. Aus Anlass der jetzt bekannt gewordenen Missbrauchsvorfälle hat der Vorstand des Bundes der Freien Waldorfschulen seine Entschlossenheit bekräftigt, mit allen an der Aufklärung beteiligten Institutionen konstruktiv zusammenzuarbeiten. „Der Bund der Freien Waldorfschulen nimmt jeden einzelnen Vorwurf sehr ernst und prüft ihn. Wir arbeiten eng mit der Staatsanwaltschaft und den Schulaufsichtsbehörden zusammen“, erklärte dazu Walter Riethmüller vom Bundesvorstand.

Für betroffene Schüler, Eltern und Pädagogen wurde eine telefonische Anlaufstelle in der Stuttgarter Geschäftsstelle des Bundes der Freien Waldorfschulen eingerichtet: Tel. 0711- 210 42 12.

Der Bund der Freien Waldorfschulen hat eine Kommission aus Pädagogen und Juristen eingesetzt, die mit der Prüfung und Aufklärung aller Vorfälle beauftragt ist.

Die Freie Waldorfschule Überlingen hat bestätigt, dass es 1993 zwei Missbrauchsfälle durch einen Lehrer der Schule gegeben hat. Der Lehrer sei unmittelbar nach dem Bekanntwerden fristlos entlassen worden. Auf Wunsch der Eltern der betroffenen Schüler habe die Schule von einer Anzeige abgesehen.

Über den Bund der Freien Waldorfschulen e.V.

Die deutschen Waldorfschulen haben sich zu einem Bund der Freien Waldorfschulen e.V. mit Sitz in Stuttgart zusammengeschlossen. Die föderative Vereinigung lässt die Autonomie der einzelnen Waldorfschule unangetastet, nimmt aber gemeinsame Aufgaben und Interessen wahr. Korporative Mitglieder sind derzeit 219 Waldorf- und Rudolf-Steiner-Schulen sowie elf Seminare/Hochschulen für Waldorfpädagogik. Daneben gibt es rund 1.900 persönliche Mitglieder.

Die erste Waldorfschule wurde 1919 in Stuttgart eröffnet. Nach 90 Jahren Waldorfpädagogik gibt es heute weltweit über 1.000 Waldorfschulen sowie 2.000 Kindergärten und Förder-Einrichtungen in allen Erdteilen, darunter auch in Israel, Südafrika und Ostasien.

Pressekontakt:  
Peter Augustin, Pressesprecher  
Wagenburgstraße 6, 70184 Stuttgart  
Tel. 0711-2104240  
augustin@waldorfschule.de



## Handreichung für die Schulen

Zum Verhalten bei sexuellem Missbrauch und sonstigen schweren Übergriffen

### I. Prävention

1. Die Schulgemeinschaft, insbesondere die Lehrer, sollten darin geschult sein, Missbrauch zu erkennen. Dazu sollte die Thematik zum einen in der Ausbildung behandelt werden, zum anderen sollten an der Schule Weiterbildungsmaßnahmen ergriffen werden, bei denen auch der Missbrauch im außerschulischen, insbesondere im häuslichen Bereich der Kinder, behandelt wird.
2. Die Schule sollte ihre Präventionsarbeit mit auf diesem Gebiet professionell tätigen Dritten abstimmen (lokale Opferverbände, Kinderschutzverbände, etc). Bei Vorfällen sollten diese generell beratend einbezogen werden.
3. Die Schule sollte einen Notfallplan erstellen, der das Verhalten im Verdachts- und Krisenfall festlegt (s. u. II.). Dieser sollte zumindest den potentiell Beteiligten (Vorstand, Geschäftsführung, Kollegium, Mitarbeiterdelegation) bekannt gemacht werden. Es sollte auch festgelegt und bekannt gegeben werden, wo Verdachtsfälle gemeldet und dokumentiert werden.
4. Die Schule sollte Vertrauenspersonen benennen, an die sich die betroffenen SchülerInnen oder Eltern wenden können. Hierzu sollten unabhängig voneinander mindestens ein Lehrer und eine externe, d.h. nicht in das Schulleben involvierte Person gewonnen werden. Mehrere Vertrauenspersonen können insofern sinnvoll sein, als insbesondere die Geschlechterzugehörigkeit eine wichtige Rolle dabei spielen kann, ob sich ein Kind offenbart oder nicht. Als mögliche Anlaufstellen sollten auch externe Beratungsstellen genannt werden. Die Vertrauenspersonen sowie externe Anlaufstellen sollten per Ranzenpost, im Schulvertrag und per Aushang bekannt gemacht werden.
5. Unabhängig von den Vertrauenspersonen sollte ein Gremium benannt sein, welches ggf. das Aufklärungsverfahren (s. u. II.) leitet. Dieses Gremium sollte mit einer externen Persönlichkeit (ggf. Jurist), die federführend tätig wird, sowie einem Eltern- und einem Lehrervertreter besetzt sein. Ggf. sollten externe Fachkräfte (Opferverbände/Kinderschutz) einbezogen werden.
6. Die Schule sollte von neuen Mitarbeitern und auch von den tätigen Mitarbeitern ein Erweitertes Führungszeugnis verlangen (Näheres hierzu: Siehe gesonderte Empfehlung).

### II. Verhalten im Krisenfall

Bitte beachten: Es sind immer die betroffenen Interessen/Rechtsgüter gegeneinander abzuwägen: Auf der einen Seite steht das Wohl der betroffenen oder gefährdeten Kinder, auf der anderen Seite das Persönlichkeitsrecht der verdächtigten Lehrer und ggf. deren Existenzgrundlage.

1. Bei Bekanntwerden eines Verdachtsfalles sind die für die Mitarbeiterführung und Öffentlichkeitsarbeit zuständigen Personen in Vorstand, Geschäftsführung und Kollegium zu informieren.

2. Diese sollten in einer vertraulich zu behandelnden Sitzung das weitere Vorgehen abstimmen.<sup>1</sup>
3. Je nach der Schwere der Vorwürfe sind entsprechende Sofortmaßnahmen zu treffen.
  - a. Bezüglich des Lehrers: Arbeitsrechtliche Maßnahmen.  
Achtung: Hier kann viel falsch gemacht werden, am besten einen Anwalt mit arbeitsrechtlichem Schwerpunkt einbeziehen (Beratung durch die Geschäftsstelle des Bundes der FWS: Herr Malcherek). Bei schwerwiegenden Verdächtigungen ist grundsätzlich an eine Suspendierung von der Unterrichtstätigkeit bis zur Klärung der Vorwürfe zu denken.
  - b. Bezüglich des Schülers: Ggf. sollte pädagogische und psychologische Unterstützung für die Opfer bereitgestellt werden. Die Eltern sind in der Regel zu informieren, es sei denn, der Schüler wünscht dies ausdrücklich nicht. Von einer Information der Eltern kann im Einzelfall abgesehen werden, wenn nachteilige Auswirkungen auf das betroffene Kind/Jugendlichen zu befürchten sind.
  - c. Bezüglich der Öffentlichkeit: Es sollte ein Sprecher benannt werden, der alleine befugt ist, Stellungnahmen nach außen (auch in die schulinterne Öffentlichkeit) abzugeben. Dabei ist darauf zu achten, dass die schulinterne Öffentlichkeit (Lehrer, Eltern, Schüler, Mitarbeiter) einen einheitlichen Kenntnisstand hat, ggf. sollte eine Sprachregelung festgelegt werden. Die Strategie der Öffentlichkeitsarbeit sollte zwischen den beteiligten Personen/Gremien vor Ort und insbesondere mit dem Bund der Freien Waldorfschulen abgestimmt sein (Beratung durch die Geschäftsstelle des Bundes der FWS).
4. Das Verfahren wird nach der Anordnung der Sofortmaßnahmen an die für die Aufklärung vorgesehene unabhängige Person/Gremium abgegeben. Bei schwerwiegenden Vorwürfen ist daran zu denken, zusätzlich die Staatsanwaltschaft sowie die Schulaufsichtsbehörde einzuschalten (im Zweifel eher zu früh als zu spät an beide herantreten).
5. Das Gremium klärt den Sachverhalt umfassend auf.<sup>2</sup>  
Dabei sind insbesondere die Opferinteressen zu beachten, d.h. es darf im Zweifel nicht gegen den Willen des Opfers nachgeforscht werden. Beiden Seiten ist die Möglichkeit zur Stellungnahme zu geben.  
Eine Stellungnahme der Personaldelegation wird ebenfalls eingeholt. Darin soll insbesondere auf eventuell gegebenes vorheriges Fehlverhalten eingegangen werden.
6. Das Gremium fasst einen schriftlichen Abschlussbericht. Darin werden die vorgeworfenen Handlungen dargestellt. Das Gremium begründet, ob und ggf. warum es die Vorwürfe für zutreffend hält. Dabei ist auch auf die abgegebenen Stellungnahmen einzugehen.  
Der Abschlussbericht wird den mit der Mitarbeiterführung und der Öffentlichkeitsarbeit betrauten Personen aus Vorstand, Geschäftsführung und Kollegium übergeben.

---

<sup>1</sup> Aus der Wahrnehmung von Krisensituationen an einzelnen Schulen, ergeben sich für uns folgende Empfehlungen:  
Da die Beteiligten meist erstmalig mit einer solchen Situation konfrontiert sind, besteht die Gefahr der Überreaktion und nicht gut durchdachter erster Handlungen. Es empfiehlt sich daher von Beginn an externen Rat mit einzubeziehen.  
Es sollte vermieden werden, den „Fall“ in einer größeren Konferenzrunde zu behandeln. Dies geschieht dann leicht, wenn nicht vorab bereits geregelt ist, wer in einer solchen Situation verantwortlich tätig wird.

<sup>2</sup> Bei der Beurteilung der Frage, ob ein sexueller Missbrauch vorliegt, sollten im Zweifelsfall immer zwei ausgewiesene Experten einbezogen werden. Dies ist in der Regel unter Fachleuten auch so üblich.

7. Diese treffen die abschließenden Regelungen (in arbeitsrechtlicher Hinsicht sofern erforderlich Weisung, Abmahnung, Kündigung). Inwiefern die Ergebnisse der Untersuchung in der schulinternen oder externen Öffentlichkeit kommuniziert werden sollen, ist aufgrund der Umstände des Einzelfalles zu erörtern.<sup>3</sup>
8. Führt der Vorfall zu einer Trennung von dem/der Mitarbeiter/in, so sollte unbedingt die Frage geprüft werden, ob und ggf. unter welchen Bedingungen eine Tätigkeit an einer anderen Schule befürwortet werden kann. Es sollte festgelegt werden, wer auf Nachfrage hin gegenüber einer anderen pädagogischen Einrichtung Auskunft gibt. Ist die Schule der Auffassung, dass eine weitere Tätigkeit des Betroffenen als Pädagoge nicht zu verantworten ist, so muss der Bund der FWS hierüber informiert werden.

Stuttgart, 06.12.2010

Walter Riethmüller, Thomas Krauch, Martin Malcherek

---

<sup>3</sup> Ein gravierendes Problem, gerade dann, wenn es sich um Übergriffe im Grenzbereich handelt, ist die Vermittlung und Akzeptanz der getroffenen Entscheidung durch die Kollegen und die Elternschaft. So hat sich gezeigt, dass z. B. die Entscheidung, eine/n Kollegen/in zu entlassen, u. U. massiv von der betroffenen Elternschaft angezweifelt wird, wenn nicht transparent und glaubhaft ist, dass der Entscheidung wirklich ein gewissenhaftes Verfahren vorangegangen ist. Die Besetzung des Gremiums, das den Fall bearbeitet, ist daher wesentlich für die später Akzeptanz der Entscheidung innerhalb der Schule. Wenn es hier klare und transparente Verfahren gibt und die Besetzung für eine unparteiische und kompetente Behandlung spricht, kann sehr viel zusätzlicher sozialer Schaden vermieden werden.



## Empfehlung

### zur Anforderung des Erweiterten Führungszeugnisses durch die Schule

Aufgrund der Auseinandersetzung mit den Fragen des sexuellen Missbrauchs von Kindern und Jugendlichen in pädagogischen Einrichtungen sowie den an unseren Schulen vorliegenden Erfahrungen, kommen wir zu folgender Empfehlung:

1. Vor Abschluss eines Arbeitsvertrages und vor Arbeitsantritt sollte von dem neuen Mitarbeiter ein Erweitertes Führungszeugnis vorgelegt werden. Sollte das Führungszeugnis Einträge beinhalten, ist der Einzelfall zu beurteilen.  
Sollte der betreffende Mitarbeiter eine Vorlage verweigern, wird aus dem überragenden Gesichtspunkt des Schutzes der Kinder und Jugendlichen von einer Tätigkeitsaufnahme abgeraten.
2. Entsprechendes wird auch bei allen ehrenamtlich Mitarbeitenden empfohlen, wenn diese aufgrund ihrer Tätigkeit häufig insbesondere auch alleine Umgang mit Kindern der Schule haben.
3. Es wird empfohlen auch von den bereits beschäftigten Mitarbeitern zumindest einmalig die Vorlage eines Erweiterten Führungszeugnisses zu verlangen. Ob eine Schule turnusmäßige Neuvorlagen von Führungszeugnissen verlangt, muss die Schule aufgrund ihrer eigenen Kultur und der sozialen Erfordernisse selbständig entscheiden. Die Kosten für das Erweiterte Führungszeugnis sollte die Schule übernehmen.

## Begründung

zu 1.:

Das Verlangen der Vorlage eines aktuellen Erweiterten Führungszeugnisses ist keine Misstrauensbekundung, sondern Ausdruck des Willens, nach besten Möglichkeiten die uns anvertrauten Kinder und Jugendlichen vor Unheil zu bewahren.

Die KMK hat unter dem 20.04.2010 aus gegebenem Anlass empfohlen:

"Zum Schutz der Kinder und Jugendlichen werden die Anstellungsträger für alle Personen, die im kinder- und jugendnahen Bereich und in Schulen arbeiten wollen, das sogenannte „Erweiterte Führungszeugnis“ (§ 30a BZRG) verlangen."

zu 2.:

Bei geliehenen oder entsandten Mitarbeitern kann entweder von diesen oder dem eigentlichen Dienstherrn die Vorlage eines Erweiterten Führungszeugnisses aufgrund des Unterrichtsdurchführungsvertrages verlangt werden, da der Entsender zur Stellung von geeignetem Personal verpflichtet und die Vorlage des Führungszeugnisses ein geeigneter und naheliegender Nachweis aufgrund der KMK-Empfehlung, die sukzessive in Landesrecht umgesetzt wird, ist.

zu 3.:

Um Diskussionen und sozialen Unfrieden bei der Umsetzung dieser Empfehlungen zu vermeiden, ist es sicher notwendig, diese nachvollziehbar zu kommunizieren und deutlich zu machen, dass es nicht um eine Frage von Vertrauen oder Misstrauen geht, sondern um eine sachliche Maßnahme zum Wohle der anvertrauten Kinder und Jugendlichen. Konkrete Vorkommnisse an einzelnen Schulen, die uns in den letzten Monaten zur Kenntnis gebracht wurden, bestärken uns darin, diese Empfehlung auszusprechen.

Die turnusmäßige Aktualisierung ist in einigen Bundesländern in den Schulbetrieben verwandten Berufszweigen, z.B. den Kindergartenbetrieben, bereits Pflicht. In jedem Fall sollte eine sinnvolle und einheitliche Handhabung erfolgen.

Stuttgart, den 06.12.10