

Rechtliche Handlungsmöglichkeiten und -pflichten der Einrichtungsleitungen bei Verdacht auf sexualisierte Gewalt in Institutionen

Sexualisierte Übergriffe Professioneller auf Kinder und Jugendliche stehen im Widerspruch zum gesetzlichen Auftrag der Kinder- und Jugendhilfe, Mädchen und Jungen in ihrer Entwicklung zu fördern und sie vor Gefahren für ihr Wohl zu schützen (§ 1 Abs. 3 SGB VIII). Wer eine Einrichtung der Kinder-, Jugend- oder Behindertenhilfe betreibt, hat darum sicherzustellen, dass das leibliche, geistige und seelische Wohl der dort aufgenommenen Minderjährigen gewährleistet ist.¹ Dies setzt voraus, dass

- der Einrichtungsträger das Risiko sexualisierter Grenzverletzungen durch Professionelle kennt und der Verwirklichung des Risikos durch systematisch und graduell aufeinander abgestimmte umfassende Maßnahmen vorbeugt,²
- der Einrichtungsträger im Falle konkreter Verdachtsmomente in der Lage ist, ohne schuldhaftes Verzögern alle Maßnahmen in die Wege zu leiten, die erforderlich sind, um das Gefährdungsrisiko möglichst objektiv einschätzen zu können, mutmaßlich betroffene Mädchen und Jungen vor weiteren Grenzverletzungen zu schützen und eine Gefährdung anderer als der mutmaßlich betroffenen Mädchen und Jungen zu verhindern,
- der Einrichtungsträger Kinder und Jugendliche, denen Grenzverletzungen widerfahren sind, umfassend unterstützt oder ihnen und ihren Angehörigen andere geeignete Hilfs- und Unterstützungsangebote vermittelt.

1. Rechtliche Vorgaben an die Gewaltprävention und -intervention in Einrichtungen

In den einzelnen Bundesländern existieren bereits Verwaltungsrichtlinien und behördliche Handlungsempfehlungen zum primärpräventiven Schutz des Kindeswohls in teil- und vollstationären Einrichtungen.³ Das Landesjugendamt Brandenburg hat darüber hinaus eine spezifische Handlungsanleitung im Umgang mit sexuellem Missbrauch von

Kindern, Jugendlichen und jungen Volljährigen für Träger von stationären/teilstationären Einrichtungen entwickelt.⁴ Solche Handlungsanleitungen können von der Aufsichtsbehörde als Nebenbestimmungen oder nachträgliche Auflagen zur Betriebserlaubnis (§ 45 Abs. 2 S. 1 SGB VIII) erteilt oder von den Leistungsträgern und den Einrichtungen in die Leistungsbeschreibungen aufgenommen werden.

Existierten keine entsprechenden Vorgaben, konnten die Einrichtungen bis 2005 nach eigenem fachlichen Ermessen entscheiden, welche Maßnahmen sie zum Schutz des Kindeswohls ergreifen.⁵ Nunmehr verpflichtet § 8a SGB VIII⁶ die Träger der Jugendhilfe, mit allen Einrichtungen und Diensten der Jugendhilfe konkrete Verfahrensstandards zum Umgang mit einer (mutmaßlichen) Kindeswohlgefährdung zu vereinbaren. In diesen Vereinbarungen müssen sich die Einrichtungen verpflichten, das in § 8a Abs. 1 und 2 SGB VIII festgelegte Verfahren zur Risikoeinschätzung und Gefahrenabwehr sicherzustellen: Werden der Einrichtung und dem Dienst gewichtige Anhaltspunkte für eine Kindeswohlgefährdung bekannt, muss eine Einschätzung der Gefahr durch mehrere Fachkräfte erfolgen und hierzu mindestens eine »insoweit erfahrene Fachkraft« hinzugezogen werden (§ 8 a Abs. 2 S. 1 SGB VIII). Bei Verdacht des sexuellen Missbrauchs durch eine/n MitarbeiterIn der Einrichtung empfiehlt es sich zur Vermeidung von Loyalitätskonflikten hierfür grundsätzlich keine KollegInnen, sondern ausschließlich externe Fachkräfte (MitarbeiterInnen von Beratungsstellen, ÄrztInnen, PsychologInnen, Polizei, Staatsanwaltschaft) hinzuzuziehen. Hierfür dürfen, soweit zur Gefahreinschätzung und -abwehr erforderlich, persönliche Daten des betroffenen Minderjährigen weitergegeben werden, § 65 Abs. 1 S. 1 Nr. 5 SGB VIII. Soweit die Gefahrenabwehr dies zulässt, sind die Daten zu anonymisieren oder pseudonymisieren (§ 64 Abs. 2a SGB VIII).

Bei der Bewertung des Gefährdungsriskos sind die Personensorgeberechtigten und das betroffene Mädchen bzw. der Junge einzubeziehen, soweit hierdurch nicht ausnahmsweise ihr Schutz gefährdet würde. Je nach Verdachtsgrad und Schwere der drohenden Gefahr hat das Fachteam dann die Schutzmaßnahmen zu ergreifen, die geeignet und erforderlich sind, die Gefahr abzuwen-

- 1 Dies ergibt sich im Umkehrschluss aus § 45 Abs. 2 S. 4 SGB VIII, vgl. nur BVerwG Urt. vom 4. 8. 2006, Az.: 5 B 62/06; BVerwG Urt. v. 17. 02. 1989, Az.: 5 B 7/89
- 2 Faltermeier 2002, S. 724 f.
- 3 Z. B. Fachliche Empfehlungen zur Heimerziehung des Bayerischen Landesjugendhilfeausschusses gemäß § 34 SGB VIII (Beschluss vom 08. 04. 2003, Az.: 4 55 03/009/01); Verwaltungsvorschrift des Sächsischen Staatsministeriums für Soziales für den Betrieb von Jugendhilfeeinrichtungen (VwV/JugHi) v. 31. 3. 2006 in Amtsbl. Sachsen Nr. 17/2006; Richtlinie für die Durchführung der Kinder- und JugendeinrichtungsVO (Heimrichtlinie) Schleswig-Holstein, Amtsbl. Schl.-H. 1995, S. 58, ber. S. 219, geändert durch Bekanntm. v. 19. 7. 2001, Amtsbl. Schl.-H. 2001, S. 444; Fachliche Empfehlungen des Thüringer Ministeriums für Soziales, Familie und Gesundheit zur Arbeit in stationären und teilstationären Thüringer Einrichtungen, die gemäß §§ 45 bis 48 Achten Buch Sozialgesetzbuch (SGB VIII) einer Betriebserlaubnis durch das Landesjugendamt bedürfen vom 03. 09. 1992 (www.thueringen.de/de/tmsfg/familie/landesjugendamt/empfehlungen/16182/content.html – Stand 1. 10. 2006).
- 4 LJA Brandenburg, Handlungsanleitung im Umgang mit sexuellem Missbrauch von Kindern, Jugendlichen und jungen Volljährigen für Träger von stationären/teilstationären Einrichtungen, die nach § 45 Abs. 1 SGB VIII einer Betriebserlaubnis bedürfen
- 5 BVerwG Urt. vom 4. 8. 2006, Az.: 5 B 62/06; BVerwG Urt. v. 17. 2. 1989, Az.: 5 B 7/89. Beispiele für sinnvolle Maßnahmen bilden die Handlungsorientierung des Diakonieverbunds Schweicheln zum grenzwahrenden Umgang mit Mädchen und Jungen und sicherem Handeln in Fällen von (massivem) Fehlverhalten von MitarbeiterInnen, Schweicheln 2004: Kriterien für eine sorgfältige Personalauswahl, Angebote der MitarbeiterInnenqualifizierung, spezifische Aufklärungs- und Unterstützungsangebote für die betreuten Mädchen und Jungen, die Einrichtung eines internen und externen Beschwerdemanagements usw.
- 6 Eingeführt durch das Kinder- und Jugendhilfeentwicklungsgesetz (KICK) v. 18. 8. 2005 – BGBl. I S. 2729.

den.⁷ Die Fachkräfte haben darauf hinzuwirken, dass die Minderjährigen und ihre Personensorgeberechtigten alle ihnen zustehenden Hilfen in Anspruch nehmen. Stehen der Einrichtung selbst nicht die geeigneten Mittel zur Gefahrenabwehr zur Verfügung oder kann sie selbst nicht die erforderlichen Hilfen erbringen, so ist das Jugendamt zu informieren, § 8a Abs. 2 S. 2 SGB VIII.⁸

In der Praxis gelingt es bislang nur wenigen Institutionen, auf sexualisierte Übergriffe durch EinrichtungsmitarbeiterInnen in der gesetzlich geforderten Zügigkeit und Fachlichkeit zu reagieren. So besteht die Gefahr, dass entsprechende Verdachtsmomente überhaupt nicht zur Kenntnis der Einrichtungsleitung gelangen, sondern die mutmaßlichen TäterInnen aus falsch verstandener Kollegialität vom Team gedeckt werden. Auch Leitungskräfte geraten in ein Spannungsfeld unterschiedlicher Interessen: Einerseits haben sie gemäß § 8a SGB VIII den Schutz der Mädchen und Jungen sicherzustellen. Andererseits obliegt dem Einrichtungsträger als Arbeitgeber eine Fürsorgepflicht gegenüber dem tatverdächtigen Mitarbeiter bzw. der Mitarbeiterin, sodass Vorverurteilungen zu vermeiden sind. Der Tatverdacht tangiert aber auch institutionelle Interessen des Einrichtungsträgers. Die Sorge vor negativer Öffentlichkeit und einem Rückgang der Belegung kann Vorstände und GeschäftsführerInnen einer Einrichtung verleiten, sich von vornherein auf interne und nichtjustizielle Konfliktlösungsstrategien (Problemgespräche, Supervision) zu beschränken. Tatsächlich leiten offenbar wenige Einrichtungen rechtliche Schritte gegen tätliche oder tatverdächtige MitarbeiterInnen ein.⁹ Diese können aber erforderlich und geboten sein, um den umgehenden und nachhaltigen Schutz der Kinder und Jugendlichen vor weiteren Übergriffen sicherzustellen.

2. Rechtliche Handlungsmöglichkeiten und -pflichten

Im Falle eines Tatverdachts umfasst das rechtliche Handlungsrepertoire der Einrichtungsträger (a) arbeitsrechtliche, (b) verwaltungsrechtliche (insbesondere aufsichtsrechtliche) und (c) strafrechtliche Interventionen. Alle Interventionsschritte erfordern ein planvolles Vorgehen und eine genaue und umfassende Dokumentation. Die mit der Intervention befassten Fachkräfte sollten eigene und von Dritten geschilderte konkrete Beobachtungen und Gehörtes genau und möglichst wortgetreu protokollieren. Interpretationen und Mutmaßungen sind gesondert festzuhalten. Solche Gedächtnisprotokolle sind nicht nur sehr gut geeignet, sich von Beginn an eine bessere Klarheit über die wahrgenommenen Verdachtsmomente zu verschaffen. Sie können auch in einem – oft Monate oder Jahre später stattfindenden – Arbeitsrechtsprozess oder Strafverfahren von entscheidendem Beweiswert sein. Die betroffenen Kinder und Jugendlichen sollten über geplante Schritte und deren Zeiträume informiert werden und alle Unterstützung erhalten, die sie benötigen. Als erster Interventionsschritt wird i. d. R. eine arbeitsrechtliche Intervention zur Unterbindung des Kontakts zwischen dem/der tatverdächtigen MitarbeiterIn und den Kindern und Jugendlichen in Erwägung zu ziehen sein.

2.1. Arbeitsrechtliche Reaktionsweisen

Als vorläufige Schutzmaßnahme kommt die vorübergehende Freistellung des/der tatverdächtigen MitarbeiterIn bzw. dessen/deren Umsetzung oder Versetzung in Betracht. Da sexualisierte Gewalt in aller Regel kein einmaliger Fehltritt ist, bieten alleine diese Maßnahmen aber keinen ausreichenden und langfristigen Schutz vor weiteren Grenzverletzungen. Damit stellt sich die Frage nach der Möglichkeit, das Arbeitsverhältnis zu beenden. Viele Einrichtungsträger scheuen eine Kündigung und das damit verbundene Risiko der Kündigungsschutzklage und versuchen vielleicht stattdessen, die tatverdächtigen MitarbeiterInnen wegzuloben, d. h. sie gegen das Versprechen eines guten Zeugnisses dazu zu bewegen, einem Aufhebungsvertrag zuzustimmen. Damit

wird das Risiko weiterer Übergriffe freilich lediglich auf die nächste Einrichtung verschoben.

2.1.1. Abmahnung, ordentliche und außerordentliche Kündigung

In aller Regel muss Fehlverhalten vor dem Ausspruch einer Kündigung zunächst abgemahnt und dem/der MitarbeiterIn damit die Chance gegeben werden, sich zukünftig vertragsgemäß zu verhalten. Bei besonders schwerwiegendem Fehlverhalten kann eine Kündigung auch ohne vorherige Abmahnung gerechtfertigt sein. Voraussetzung ist, dass der/die ArbeitnehmerIn nicht mit der Duldung des Fehlverhaltens rechnen konnte (z. B. bei Straftaten), der Einrichtungsträger als Arbeitgeber aufgrund bestimmter Umstände davon ausgehen muss, dass eine Abmahnung nicht zur »Besserung« führt oder es ihm nicht zuzumuten ist, den/die MitarbeiterIn mit einer Abmahnung die Chance zu geben, sich nochmals zu bewähren.

Ob es dem Einrichtungsträger zuzumuten ist, im Falle massiven Fehlverhaltens von MitarbeiterInnen die Kündigungsfrist abzuwarten, ist im Einzelfall zu prüfen. Dabei sind die Interessen aller Beteiligten gegeneinander abzuwägen. Innerdienstlich oder außerdienstlich begangene Sexualstraftaten oder ein entsprechender Verdacht rechtfertigen nach Auffassung der Arbeitsgerichte regelmäßig eine außerordentliche Kündigung. Bereits die Tatsache, dass ein/e MitarbeiterIn rechtskräftig wegen einer Sexualstraftat verurteilt wurde, führt im Normalfall zu Ängsten, Befangenheit und Belastungen bei den MitarbeiterInnen und KundInnen, die der Arbeitgeber diesen nicht zumu-

7 Hierzu eingehend Fegert & Wolff 2006, Zinsmeister 2003, AFET 2004.

8 Die Empfehlungen des Deutschen Städtetages zur Festlegung fachlicher Verfahrensstandards in den Jugendämtern bei akut schwerwiegender Gefährdung des Kindeswohls (Stand 1.4.2003 mit Berücksichtigung der Änderungen durch das KICK, abgedruckt in Wiesner 2006 in Anhang § 8a) konzentrieren sich bislang leider erkennbar auf die Intervention bei Kindeswohlgefährdungen, die außerhalb der Einrichtung stattfinden.

9 Auf die Frage, was sie im Falle von sexueller Gewalt gegen behinderte BewohnerInnen unternehmen würden, nannten in der Untersuchung von Noack & Schmidt (1994) gerade einmal 25 % der befragten Leitungskräfte in Behindertenhilfeeinrichtungen rechtliche Schritte als eine mögliche Interventionsform (S. 121).

ten darf.¹⁰ Bei pädagogischen, therapeutischen oder medizinischen Fachkräften stört ein entsprechendes Fehlverhalten zudem nicht nur den Betriebsfrieden, sondern begründet zudem schwerwiegende Zweifel an deren persönlicher Eignung zur Erbringung der vertraglich geschuldeten Arbeitsleistung.¹¹

Eine außerordentliche Kündigung muss innerhalb von zwei Wochen ausgesprochen werden. Die Frist beginnt zu laufen, wenn der Arbeitgeber alle Umstände, die ihn zur Kündigung berechtigen, in Erfahrung gebracht hat.

2.1.2. Die Verdachtskündigung

Bei Abmahnungen und Kündigungen muss stets der Einrichtungsträger als Arbeitgeber darlegen und beweisen, dass sich der/die MitarbeiterIn vertragswidrig verhalten hat. Wichtigstes und möglicherweise auch einziges Beweismittel bilden die Aussagen der betroffenen Kinder und Jugendlichen. Ein »lückenloser« Nachweis kann bei Sexualstraftaten und anderem Fehlverhalten aber u. U. nicht erbracht werden. Die TäterInnen sind selten geständig und die Einrichtungsleitung hat weder die Befugnis noch die Kompetenz, umfangreiche Ermittlungen anzustellen. Die Aufklärung einer Straftat und die Entscheidung über Schuld und Unschuld ist aber auch nicht Sache der Einrichtungsleitung, sondern der Ermittlungsbehörden und der Justiz. Aufgabe der Einrichtungsleitungen ist es, Kinder und Jugendliche vor weiteren möglichen Gefahren zu schützen. Um diesem Schutz gerecht zu werden, kann die Einrichtungsleitung bei unklarer Sach- und Beweislage auf eine Verdachtskündigung zurückgreifen. Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) kann nicht nur eine erwiesene Vertragsverletzung, sondern bereits der Verdacht einer strafbaren Handlung oder einer sonstigen Verfehlung ein wichtiger Grund zur außerordentlichen Kündigung sein. Eine Verdachtskündigung ist gerechtfertigt, wenn und soweit der Arbeitgeber darlegen kann, dass der Verdacht der (nicht erwiesenen) sexuellen Handlungen mit den Minderjährigen das zur Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses erforderliche Vertrauensverhältnis zum/zur verdächtigen MitarbeiterIn zerstört hat.¹²

2.1.3. Die Rechte der tatverdächtigen MitarbeiterInnen

Zum Schutz der Interessen der betroffenen ArbeitnehmerInnen sind die Personal- und MitarbeiterInnenvertretung in der gesetzlich vorgesehenen Form zu beteiligen. Die ArbeitnehmerInnen können die Abmahnung und deren Eintragung in die Personalakte und jede Kündigung vor dem Arbeitsgericht anfechten. Dann liegt es beim Arbeitgeber, das Fehlverhalten darzulegen und zu beweisen. Vor einer Verdachtskündigung müssen die Betroffenen angehört werden. Hierzu können sie – auf eigene Kosten – eine Anwältin oder einen Anwalt mitbringen.

2.2. Verwaltungsrechtliche Intervention

2.2.1. Meldepflichten der Einrichtungsträger

Kann eine Einrichtung den Schutz der Kinder und Jugendlichen vor weiteren sexuellen Übergriffen nicht alleine gewährleisten, hat sie gem. § 8a Abs. 2 S. 2 SGB VIII das Jugendamt zu informieren. Einrichtungen, die einer Betriebsgenehmigung bedürfen, sind zusätzlich bereits durch landesrechtliche Vorgaben verpflichtet, besondere Vorkommnisse beim Jugendamt oder der zuständigen Aufsichtsbehörde (Landesjugendämter, Ministerien, Heimaufsicht) zu melden.¹³ Zu diesen besonderen Vorkommnissen zählen der Verdacht massiven Fehlverhaltens von MitarbeiterInnen und sonstige drohende Gefährdungen der betreuten Kinder und Jugendlichen. Bereits der Verstoß gegen diese Informationspflicht kann nach Auffassung des Verwaltungsgerichts des Saarlandes eine persönliche Unzuverlässigkeit von Betreibern eines Heimes und damit den Widerruf ihrer Betriebserlaubnis gemäß § 45 SGB VIII begründen, da die Betreiber hierdurch in einem zentralen Punkt die Entscheidung darüber, was dem Wohle der in der Einrichtung untergebrachten Kinder und Jugendlichen entspricht, in die eigene Hand nehmen.¹⁴

2.2.2. Heimaufsichtsrechtliche Maßnahmen

Die Heimaufsicht hat die angezeigten Verdachtsmomente bzw. berichteten Vorfälle zu überprüfen und wird hierzu ggf. eine örtliche Prüfung nach § 46 SGB VIII vornehmen. Erscheint aus Sicht der Aufsichtsbehörde eine Gefähr-

dung weiterhin möglich, hat sie die notwendigen Schutzmaßnahmen zugunsten der bedrohten Kinder und Jugendlichen zu veranlassen. Zu diesen Schutzmaßnahmen können u. a. zählen:

- die Beratung des Einrichtungsträgers betreffend geeigneter Interventionsstrategien (§ 45 Abs. 3 S. 1 SGB VIII),
- die Erteilung nachträglicher Auflagen zum Schutz des Kindeswohls (§ 45 Abs. 3 S. 3 SGB VIII),
- die Tätigkeitsuntersagung nach § 48 SGB VIII, mit der die Aufsichtsbehörde dem Einrichtungsträger die weitere Beschäftigung des/der Mitarbeiters/in ganz oder für bestimmte Funktionen oder Tätigkeiten untersagt,
- die Rücknahme oder den Widerruf der erteilten Betriebserlaubnis gemäß § 45 Abs. 2 Satz 5–7 SGB VII, wenn die zuvor genannten Maßnahmen nicht geeignet oder ausreichend sind, um die Gefahr für die Kinder abzuwenden.

Je früher die Aufsichtsbehörde eingeschaltet wird, umso wirksamer kann sie den Einrichtungsträger mit den ihr zur Verfügung stehenden Mitteln (z. B. Tätigkeitsuntersagung) unterstützen, umso geringer ist das Risiko, dass dem Einrichtungsträger ein mangelhafter Umgang mit dem Tatverdacht vorgeworfen werden kann.

10 BAG Urte. vom 8. 6. 2000, Az.: 2 ABR 1/00 in AP Nr 3 zu § 2 BeschSchG = DB 2000, 2127–2128 = ZIP 2000, 2265–2269; LAG Köln Urte. v. 29. 11. 2005, Az.: 9 (3) Sa 1079/04 in NZA-RR 2006, 443–447.

11 BAG Urte. v. 26. 03. 1992 in NJW 1993, 83–86 = NZA 1992, 1121–1124 = AR-Blatte ES 1010.9 Nr. 76; ArbG Braunschweig, Urte. v. 22. 01. 1999, Az.: 3 Ca 370/98 in: NZA-RR 1999, 192–194 = K&R 2000, 42–43 = RDV 1999, 274 (red. Leitsatz).

12 Ständige Rechtsprechung, vgl. nur BAGE 16, 72 = AP Nr. 13 zu § 626 BGB Verdacht strafbarer Handlung; Senatsurteil vom 3. April 1986 – 2 AZR 324/85 – AP Nr. 18 zu § 626 BGB Verdacht strafbarer Handlung, BAG Urte. v. 26. 03. 1992 in NJW 1993, 83–86 = NZA 1992, 1121–1124 = AR-Blatte ES 1010.9 Nr. 76

13 Vgl. nur Ziff. 4.10.4 der Fachlichen Empfehlungen zur Heimerziehung des Bayerischen Landeshilfesausschusses gemäß § 34 SGB VIII (vgl. oben Fn.3); Ziff. 4.3. VwVJugHi Sachsen (vgl. oben Fn.3); Ziff. 10.4. der Heimrichtlinie Schleswig-Holstein (vgl. oben Fn.3)

14 VerwG des Saarlandes Urte. v. 22. 06. 2006, Az.: 10 K 61/05 in juris.

2.3. Strafrechtliche Reaktionsweisen

Ob und nach welcher Vorschrift bestimmte sexuelle Handlungen zwischen EinrichtungsmitarbeiterInnen und Kindern und Jugendlichen strafbar sind, richtet sich nach der Art der Tatbegehung, dem Alter des Tatopfers und dem Charakter der professionellen Beziehung zwischen TäterIn und Opfer. Sexualstraftaten zum Nachteil von Kindern und Jugendlichen reichen von der Sexualbeleidigung nach § 185 StGB über verschiedene Formen des sexuellen Missbrauchs, z. B. an Kindern (§ 176 StGB), Jugendlichen (§ 182 StGB) bzw. schutzbefohlenen Kindern und Jugendlichen (§ 174 StGB) bis hin zur Vergewaltigung (§ 177 Abs. 2 StGB). Als TäterInnen kommen nicht nur diejenigen MitarbeiterInnen in Betracht, die die strafbaren Handlungen selbst ausführen. Vielmehr leisten u. U. auch mitwissende KollegInnen und Leitungskräfte, die diese Handlungen durch ihr bloßes Untätigbleiben (weiter) ermöglichen, einen eigenen Tatbeitrag, der als Beihilfe zur Tat oder als unterlassene Hilfeleistung (§§ 13 und 27 StGB oder § 323 c StGB) verfolgt werden kann.

Jeder Mensch, der Kenntnis von einer (möglichen) Straftat erhält, kann sie bei der Polizei oder Staatsanwaltschaft anzeigen. Mit wenigen Ausnahmen (§ 138 StGB) ist diese Anzeige jedoch freiwillig: Selbst schwere Straftaten gegen Kinder und Jugendliche, wie z. B. der sexuelle Missbrauch, sind bislang nicht anzeigepflichtig. Aufgabe der Fachkräfte ist es, die Kinder und Jugendlichen vor wiederholten Übergriffen zu schützen. Hier erweist sich alleine die Strafanzeige in der Regel aber nicht als das schnellste, effektivste und damit vorrangige Mittel. So mündet nicht etwa jeder Verdacht des sexuellen Missbrauchs automatisch in eine Untersuchungshaft für den Tatverdächtigen. Strafverfahren dauern oft lange und stellen an die betroffenen Mädchen und Jungen eine hohe Leistungsanforderung. Daher muss der Schutz der Kinder und Jugendlichen meist zunächst in anderer Form (z. B. durch Freistellung bzw. Kündigung des/der tatverdächtigen Mitarbeiters/in) sichergestellt werden. Eine Strafanzeige wird dennoch in vielen Fällen eine sinnvolle Ergänzung zu anderen Schutzmaßnahmen darstellen. Ein Strafverfahren, in dem

die Mädchen und Jungen (und ihre Angehörigen) eine angemessene Unterstützung erhalten und einen respektvollen Umgang durch die Prozessbeteiligten und das Gericht erfahren, kann ihnen helfen, die Opferrolle zu verlassen, ihre Gefühle von Ohnmacht und Ausgeliefertsein zu überwinden und so die Erinnerungen an das Tatgeschehen besser zu bewältigen. Darüber hinaus erfolgt im Falle der Verurteilung eine entsprechende Eintragung in das polizeiliche Führungszeugnis. Zudem kann das Strafgericht tätlichen MitarbeiterInnen ein Berufsverbot erteilen. Die strafrechtliche Verurteilung eines/einer Mitarbeiters/in wegen sexuellen Missbrauchs von Schutzbefohlenen oder ähnlichen Delikten bietet mithin die sicherste (wenn auch leider nicht garantierte) Gewähr, dass er in den kommenden Jahren nicht mehr in der Jugend- oder Behindertenhilfe arbeiten wird.

Kontakt

Prof. Dr. jur. Julia Zinsmeister

Fachhochschule Köln – University of Applied Sciences
Fakultät für Angewandte Sozialwissenschaften
Mainzer Straße 5
50678 Köln

Telefon: 02 21 / 82 75 33 40
E-Mail: julia.zinsmeister@fh-koeln.de
Internet: www.fh-koeln.de

Literatur

AFET – Arbeitsgemeinschaft für Erziehungshilfe (2004):
Gewalt gegen Kinder und Jugendliche in Institutionen. Umgang mit Fehlverhalten von Fachkräften in Einrichtungen der Erziehungshilfe.
Hannover: AFET.

Faltermeier, J. (2002):
Prävention.
In: Deutscher Verein für öffentliche und private Fürsorge (Hrsg.): *Fachlexikon der sozialen Arbeit.* 5. Aufl. Frankfurt a. M.: Eigenverlag.

Fegert, J. M., Wolff, M. (Hrsg.) (2006):
Sexueller Missbrauch durch Professionelle in Institutionen. Prävention und Intervention. Ein Werkbuch. 2., aktual. Aufl.
Weinheim: Juventa.

Schmid, H. J., Noack, C. (1994):
Sexuelle Gewalt gegen Menschen mit geistiger Behinderung. Eine verleugnete Realität.
Esslingen am Neckar: Fachhochschule für Sozialwesen.

Wiesner, R. (Hrsg.) (2006):
SGB VIII, Kinder- und Jugendhilfe. Kommentar. 3., völlig überarb. Aufl.
München: Beck.

Zinsmeister, J. (Hrsg.) (2003):
Sexuelle Gewalt gegen behinderte Menschen und das Recht. Gewaltprävention und Opferschutz zwischen Behindertenhilfe und Strafjustiz. Dokumentation des Potsdamer Rechtssymposiums.
Opladen: Leske und Budrich.