

# DAS PROBLEM FALSCHER ANSCHULDIGUNGEN

- Ein typischer anonymer Fall -



Mai 2025

## 1. Anfrage an das „Projekt Pädagogik und Recht“

ich hoffe Sie hatten ein schönes Weihnachtsfest! Ich verfolge Ihre Beiträge jetzt setzt ner langen Zeit und möchte mich dafür bedanken! Gleichzeitig habe ich eine Frage zum Einrichtungsschutzkonzept in der stationären Jugendhilfe und zu folgendem Fall:

Ein langjähriger Kollege wurde von einem Mädchen beschuldigt, sie berührt zu haben. Ausgangslage war, dass dieser Kollege einen Filmabend mit der gesamten Gruppe durchgeführt hat. Er ist dabei zur späten Stunde auf der Couch eingeschlafen. Ein Mädchen (12 Jahre) hat ihn und sich zugedeckt und sich an ihn gelehnt. Die Schwester des Mädchens hat davon ein Foto gemacht und es an ihre Familie geschickt. Der Onkel hat Anzeige erstattet und dann kam es zu dieser Aussage. Vermutlicher Zweck: Kinder zurück nach Hause holen! Der Mitarbeiter selbst hat den Vorfall gemeldet. Träger hat es dem Landesjugendamt gemeldet. Praxis für Sexualität wurde beratend hinzugezogen. Die Vorwürfe konnten schnell ausgeräumt werden. Die Mädchen revidierten ihre Aussage, verwickelten sich in Widersprüche und auch die Praxis für Sexualität kam zu dem Ergebnis, dass es keinen sexuellen Übergriff gegeben habe. Dennoch wurde vom Landesjugendamt zunächst ein partielles, dann ein generelles Berufsverbot ausgesprochen. Der Staatsanwalt hat Anklage erhoben...Meine Frage: wie können Mitarbeiter im Rahmen des Einrichtungsschutzkonzept vor falschen Anschuldigungen und deren Folgen geschützt werden? Derzeit ist zu beobachten, dass Jugendliche vermehrt diesen Hebel für sich entdecken, wenn sie mit der Arbeit des Pädagogen nicht einverstanden sind.

Bitte nicht falsch verstehen! Ich bin für den Schutz vor Übergriffen! Kinder und Jugendliche müssen geschützt werden, aber wie werden die Mitarbeiter geschützt? Hier geht es unter Umständen um Existenzen! Fragen, die sich ergeben: darf ich mit Jugendlichen überhaupt noch alleine sprechen? Sollte ich die Bürotür überhaupt schließen, wenn ich Gespräche führe? Wenn nicht, verstoße ich gegen Datenschutz! Wenn ich die Türe nicht schließe, teilt sich die Jugendliche dann überhaupt mit? Wie werde ich den Bedarfen dieser Jugendlichen gerecht und schütze mich gleichzeitig als Mitarbeiter?

Vielleicht haben Sie sich mit diesen Themen bereits beschäftigt. Mich würden Ihre Gedanken und Ansätze dazu sehr interessieren.

## 2. Antwort des „Projekts Pädagogik und Recht“

Ihnen im neuen Jahr Gesundheit und Erfolg. Um einen Vorab- Praxisbezug herzustellen, habe ich zunächst einen mir gut bekannten Einrichtungsleiter um ein Statement gebeten. Sobald mir dieses vorliegt, melde ich mich mit meinen "Theorie- Vorschlägen.

### 3. Konkretisierende Antwort des Projekts/ die Meinung eines Praktikers zitiert

Hier die Antwort des Praktikers, der ich nichts zuzufügen habe; es handelt sich um einen großen Träger in NRW:

#### **"Hier gibt es nur begrenzte Schutzmöglichkeiten:**

1. Nicht auf der Couch einschlafen, sich nicht unter eine Decke mit Jugendlichen legen.

2. Prävention:

- Mit den Jugendlichen fallunabhängig über relevante Themen sprechen, über Nähe/Distanz, Grenzen/Grenzverletzung, falsche Anschuldigungen, unerlaubt Fotos machen und verschicken

- In den konkreten Situationen miteinander sprechen: Ist es o.k., dass ich hier neben Dir auf der Couch sitze? (Gut, wenn das andere hören.).

Anbei das Schaubild zu unserem Kinderschutzkonzept zur Info.“

### 4. Antwort des Anfragestellers

Vielen Dank! Ja, das Einschlafen ist ein NoGo und wurde auch so kommuniziert. **Die Frage stellt sich trotzdem für alle Pädagogen in der stationären Jugendhilfe: Wie werden Kolleginnen und Kollegen vor falschen Anschuldigungen geschützt, ohne den Schutz vor Übergriffen für die Jugendlichen zu vernachlässigen?**

....

### 5. Antwort des Projekts

**Guten Tag, Wie werden päd. Fachkräfte vor falschen Anschuldigungen ihrer betreuten Kinder/ Jugendlichen geschützt?** M. E. gibt es nur einen präventiv wirkenden Schutz, der da lautet, eine funktionierende Beziehung auf gegenseitiger Vertrauensbasis aufbauen. Gelingt dies nicht (was bei "Schwierigen" ja häufiger vorkommt), zähle ich es zum allg. Berufsrisiko, dass päd. Fachkräfte mit einer falschen Behauptung konfrontiert werden. Das Problem spitzt sich in diesem Fall aber - neben dem erschwerten päd. Prozess - für das Landesjugendamt zu. Dieses hat in solchem Fall - vor einem auf die Fachkraft ausgerichteten Ermittlungsverfahren - mit viel Fachverstand (sind ja sozialpäd Geschulte) im persönlichen Einzelgespräch und anschließendem 3er- Gespräch unter Einschluss der Fachkraft die Glaubwürdigkeit des jungen Menschen **unter besonderer Berücksichtigung der päd. Vorgeschichte** zu überprüfen. Z.B. ist zu fragen, ob die anschuldigende Aussage schlüssig ist und ob sich der j. Mensch leicht in Widersprüche verstrickt. Das macht viel Arbeit und ist für das LJA mit Verantwortungsintensität verbunden, ist aber unumgänglich und Aufgabe des **LJA im Rahmen "fachlich legitimer" Aufgabenwahrnehmung**. "Fachlegitim" hat eben nicht nur für die Erziehung Bedeutung sondern insgesamt für die Aufgabenwahrnehmung aller verantwortlichen Stellen.

**Somit kann das Grundprinzip der "fachlichen Legitimität" in vielen Lebensbereichen als Basis für Rechtmäßigkeit des Handelns herangezogen werden. Folgende Fragen sind dabei zu beantworten:**

1. Was ist Inhalt meiner gesellschaftlichen Aufgabe?

2. Welches Ziel ist damit verbunden? (für Schulen z.B. das Ziel "Sicherstellung der Bildung" oder für die Jugendhilfe die Erziehungsziele "Eigenverantwortlichkeit" und "Gemeinschaftsfähigkeit"). Für das LJA lautet das Ziel "Sicherung des Kindeswohls".

3. Ist mein Handeln geeignet, dieses Ziel aus der Sicht einer fiktiven neutralen Fachkraft zu verfolgen? Für die professionelle Erziehung ist also das Handeln "fachlich legitim", wenn es geeignet ist ein Erziehungsziel im Rahmen von "Eigenverantwortlichkeit" und/ oder "Gemeinschaftsfähigkeit" zu verfolgen. Für das LJA besteht ein anderes Ziel als z.B. das der Strafverfolgungsbehörden. Das LJA hat eben eine fachliche Aufgabe und (hoffentlich) fachlich geschultes Personal.

## 5. Anfrage vom 25.4.2025

Hallo Herr Stoppel,

Ich hatte Ihnen von dem Kollegen erzählt, der von einer Jugendlichen beschuldigt wurde, übergriffig geworden zu sein. Er wurde frei gesprochen, die Vorwürfe haben sich nicht bestätigt. Trotzdem hat er seinen Job verloren. Das Landesjugendamt stellte seine charakterliche Eignung in Frage, obwohl er als rehabilitiert gilt. Aufgrund eines Zahlendrehers in den Akten des Landesjugendamtes hat man ihm die Beschäftigung erst vier Monate, nachdem er einen neuen Arbeitgeber gefunden hat, untersagt. Der neue Arbeitgeber war im Vorfeld der Einstellung über die Vorwürfe und über das Urteil informiert. Da das Landesjugendamt die Erlaubnis der Beschäftigung während seiner Probezeit entzogen hat, hat er seinen Job wieder verloren. Leider fühlt sich das Landesjugendamt für ihn nicht mehr zuständig und kann somit seine charakterliche Eignung auch nicht mehr prüfen, da er sich nicht in Anstellung befindet. Er kann aber nicht in Anstellung kommen, weil die charakterliche Eignung nicht festgestellt wurde.

Was kann der Kollege tun?

Ich bedanke mich recht herzlich für eine Einschätzung Ihrerseits.

Beste Grüße

## 6. Antwort des Projekts - TÄTIGKEITSUNTERSAGUNG

**§ 48 SGB VIII "Tätigkeitsuntersagung ... Die zuständige Behörde (Landesjugendamt / LJA) kann dem Träger einer erlaubnispflichtigen Einrichtung die weitere Beschäftigung des Leiters, eines Beschäftigten oder sonstigen Mitarbeiters ganz oder für bestimmte Funktionen oder Tätigkeiten untersagen, wenn Tatsachen die Annahme rechtfertigen, dass er die für seine Tätigkeit erforderliche Eignung nicht besitzt.**

" WELCHE TATSACHEN WURDEN DENN VOM LJA ANGEFÜHRT, DASS ER "DIE FÜR SEINE TÄTIGKEIT ERFORDERLICHE EIGNUNG" NICHT BESASS? Sofern er "mangels Beweises" freigesprochen wurde, müssten - wegen der notwendigen Beweisführung - die ihm vom LJA vorgeworfenen charakterlichen Schwächen anderen Inhalts sein. Sofern er aus Rechtsgründen freigesprochen wurde, weil ein sexualstrafrechtlicher Tatbestand nicht vorlag, müsste das LJA die charakterliche Nichteignung für die konkrete Tätigkeit ebenfalls nachvollziehbar begründen. Im Kern geht es darum, die nach Art 12 GG verbriefte FREIE BERUFSWAHL zu schützen: die mangelnde charakterliche Eignung müsste so ausgeprägt sein, dass die Besorgnis der KINDESWOHLGEFÄHRDUNG besteht: <https://www.paedagogikundrecht.de/wp-content/uploads/2024/07/Kindeswohl-Basis-u.-Wegweiser.pdf>

Solche charakterliche Nichteignung kann nicht einfach pauschal behauptet werden, müsste vielmehr i.S. des vorherigen Links schlüssig begründet sein.

Falls noch Rechtsmittel i.S. gerichtlicher Klage fristgerecht möglich sind, empfehle ich diese.

Im Übrigen kann er - auch falls Rechtsmittel nicht mehr zulässig sind - eine neue Beschäftigung suchen (optimalerweise mit angepasstem Inhalt, etwa nicht mehr im alleinigen Minderjährigenkontakt, bzw. "auf eine neue Chance" pochen, verbunden mit dem "Versprechen der Besserung" in Zeiten der Personalknappheit. Das LJA würde dann erneut prüfen, praktisch eine "Erfolgskontrolle" durchführen.