

aej-Fachtagung für Multiplikator(inn)en

## Schutzauftrag der Kinder- und Jugendhilfe:

- Umsetzung des § 72a SGB VIII in der Kinder- und Jugendarbeit -

31. Januar 2008, Stephansstift, Hannover

Referentin: **Larissa Wocken**  
**Rechtsanwältin**  
**Fachanwältin für Arbeitsrecht**  
Mönckebergstraße 19  
20095 Hamburg  
Tel.: 040 30 96 51 14  
E-Mail: [Wocken@msbh.de](mailto:Wocken@msbh.de)

Gliederung:

I. Einleitung

II. Definition der fehlenden Eignung, § 72 a Abs. 1 SGB VIII

III. Positive Definition der Eignung durch den Träger

IV. Kontrolle der Eignung

V. Verstoß gegen Eignung und Konsequenzen:  
Verdacht – Tat

VI. Organisationsverantwortung

## I. Einleitung

Ursula Enders, Zartbitter e.V. Köln, schreibt in einem Beitrag zu Interventionsstrategien bei sexualisierter Gewalt

*„...Auf keinen Fall sollten sich Institutionen in ihrem Entscheidungsprozess von ihren HausanwältInnen beraten lassen, die oftmals Spezialisten für Arbeitsrecht sind, jedoch in der Regel keine Erfahrung mit sexueller Ausbeutung haben...“*

Warum also ein arbeitsrechtlicher Zugang zu diesem Thema ?

- Kenntnis der arbeitsrechtlichen Handlungsoptionen gegenüber Mitarbeitern in der Krisensituation
- Kenntnis der Handlungsoptionen bei der Prävention
- Haftung

## II. Definition der fehlenden Eignung

1.

§ 72a Abs.1 SGB VIII legt ein Fehlen der persönlichen Eignung fest bei

- Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung i.S.d. 13. Abschnitt des StGB
- rechtskräftiger Verurteilung, nicht laufendem Ermittlungsverfahren
- Mitteilung der Richter und Staatsanwaltschaft an Arbeitgeber nach der Anordnung über Mitteilungen in Strafsachen (MiStra)
- möglicherweise Weigerung, im laufenden Arbeitsverhältnis wiederholt ein Führungszeugnis vorzulegen ?

**2.**

positive Definition von Eignung fehlt  
(vgl. ebenso § 72 SGB VIII)

trotzdem Möglichkeit der Versagung der finanziellen  
Förderung und Tätigkeit (§ 48 SGB VIII) gegenüber dem  
freien Träger, der einschlägig Verurteilte beschäftigt

### **III. positive Definition durch den Träger**

- durch Vorlage eines Führungszeugnisses bei der Einstellung (auf Kosten des Bewerbers) und während des laufenden Arbeitsverhältnisses
- durch Frage nach einer Verurteilung gegen der in § 72a SGB VIII genannten Straftaten bei der Einstellung
- durch „Ethikrichtlinien“ (code of conduct)
- durch Verhaltenskodex ( vgl. hierzu z.B. IzKK Nachrichten 1/2007 S. 43 ), der durch Selbstverpflichtungserklärung in das Arbeitsverhältnis gelangt

### **III. positive Definition durch den Träger**

- durch Definition im Rahmen der Betriebs- oder Dienstvereinbarung zur Umsetzung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG)
- durch Konkretisierung im Rahmen des zulässigen Ermessens bei der Ausübung des Direktionsrechts zur Art der Arbeitsleistung

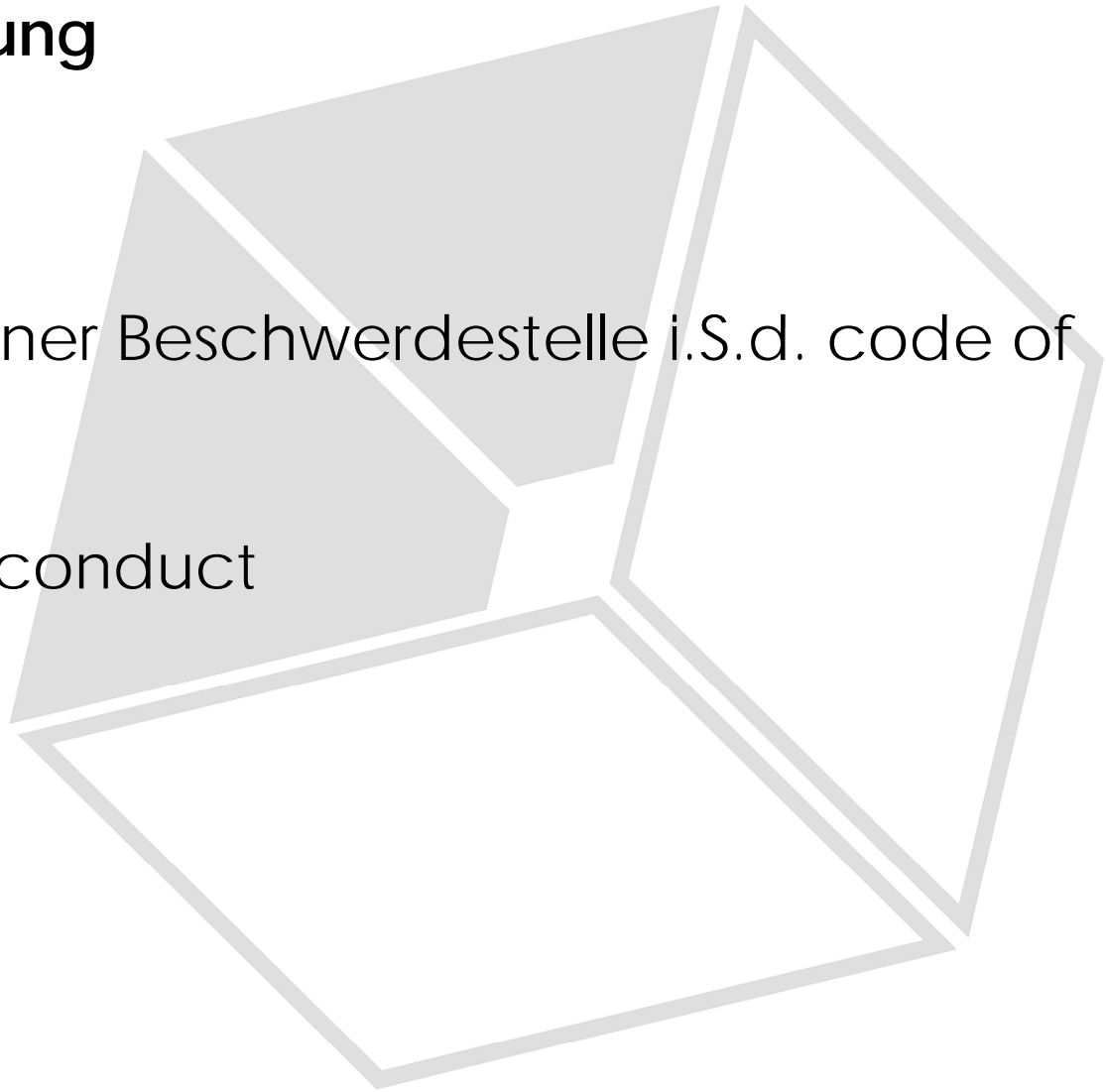


## IV. Kontrolle der Eignung

### 1. durch den Träger

- durch Einrichtung einer Beschwerdestelle i.S.d. code of conduct

**Exkurs:** code of conduct



**Code of conduct**= Regelwerk, das

-vom Arbeitgeber einseitig erstellt wird

-Nebenpflichten des Arbeitnehmers konkretisiert

-nur nach Abstimmung mit der Interessenvertretung (MAV  
- /BR - § 87 Abs.1 Nr. 10 BetrVG ) in Form einer  
Dienstvereinbarung/Betriebsvereinbarung Eingang ins  
Arbeitsverhältnis findet

-bei Verstößen gegen die Pflichten Grundlage für  
arbeitsrechtliche Maßnahmen ( Abmahnung, Kündigung  
) sein kann

## IV. Kontrolle der Eignung

- durch Bearbeitung der Beschwerde eines Kollegen/anderen MA bei der Interessenvertretung

**Exkurs:** Beschwerde i.S.d. BetrVG

## § 84 BetrVG Beschwerderecht

1. Jeder Arbeitnehmer hat das Recht, sich bei den zuständigen Stellen des Betriebs zu beschweren, wenn er sich vom Arbeitgeber oder von Arbeitnehmern des Betriebs benachteiligt oder ungerecht behandelt oder in sonstiger Weise beeinträchtigt fühlt. Er kann ein Mitglied des Betriebsrates zur Unterstützung und Vermittlung hinzuziehen.

2. Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmer über die Handlung der Beschwerde zu bescheiden und soweit er die Beschwerde für berechtigt erachtet, ihr abzu-  
helfen.
3. Wegen der Erhebung einer Beschwerde dürfen Arbeitnehmer keine Nachteile entstehen.

## Beschwerdegegenstand

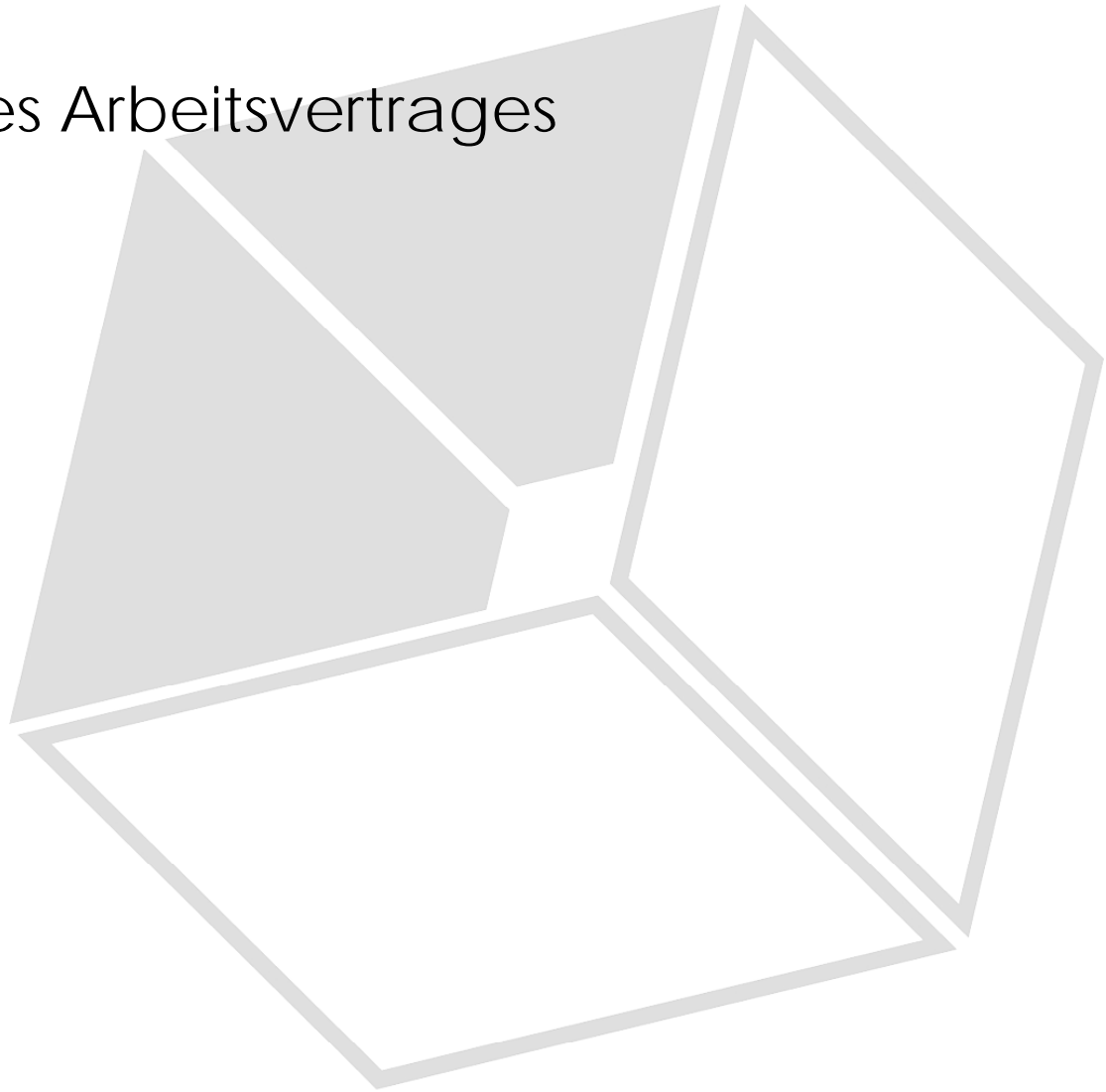
Beispiel:

- sexuelle Belästigung

Voraussetzung für das Beschwerderecht ist, dass der Arbeitnehmer eine Beeinträchtigung seiner persönlichen Position findet. Es reicht also nicht aus, wenn er meint, ein Arbeitskollege werde ungerecht behandelt.

- durch Ergänzung des Arbeitsvertrages

**Exkurs:**      Beispiel



## Zusatzvereinbarung für päd. Mitarbeiter

Abgeschlossen zwischen:

Abenteuerlicher Bauspielplatz Kolle 37 im Netzwerk Spiel/Kultur Prenzlauer Berg e.V.

und

---

*Präambel:*

*Der Abenteuerliche Bauspielplatz Kolle 37 versteht sich als Einrichtung, deren vorrangiges Ziel die Schaffung von Bedingungen ist, welche die ungestörte Entwicklung von Kindern und Jugendlichen gewährleisten. Dies beinhaltet über die gesetzlichen Jugendschutzbestimmungen hinaus Vereinbarungen, die den Schutz der Kinder und Jugendlichen vor Alkohol- und Drogenmissbrauch, Gewalt und sexuellen Übergriffen gewährleisten sollen.*



## §1

Der Unterzeichnende (im Folgenden pädagogischer Mitarbeiter genannt) hat zu Beginn seiner Tätigkeit auf dem Bauspielplatz ein polizeiliches Führungszeugnis sowie einen lückenlosen Nachweis seiner bisherigen Tätigkeiten (einschließlich Zeugnisse, Beurteilungen) zu erbringen. Der Arbeitgeber behält sich vor, Auskünfte beim vorherigen Arbeitgeber einzuholen.

## §2

Personen, die nach §§ 174 ff. StGb (Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung) oder nach § 225 StGb (Misshandlung von Schutzbefohlenen) verurteilt wurden, oder gegen die wegen dieser Straftatbestände ermittelt wird, werden nicht eingestellt oder entlassen. Neuanzeigen sind unverzüglich dem zuständigen Mitarbeiter mitzuteilen. Das pädagogische Kernteam behält sich vor, in diesem Fall Maßnahmen zu treffen, die den Schutz der Kinder und Jugendlichen sicherstellen; dies kann auch die Beendigung der Tätigkeit in der Einrichtung bedeuten. Der pädagogische Mitarbeiter versichert mittels seiner Unterschrift, dass keine entsprechenden Anzeigen vorliegen bzw. Ermittlungen anhängig sind. Für den Fall der unwahren Aussage wird eine sofortige fristlose Kündigung ausgesprochen.

### §3

Die pädagogischen Mitarbeiter haben während der gesamten Dauer ihrer Anstellung, auch außerhalb der Arbeitszeit, gegenüber den Kindern und Jugendlichen der Einrichtung sowie deren Eltern verantwortungsvoll im Sinne der Regelungen dieser Vereinbarung zu handeln.

### §4

Die pädagogischen Mitarbeiter sind verpflichtet, an den von der Leitung angesetzten Veranstaltungen (Teamsitzung, Nachbesprechung, bestimmte fachliche Veranstaltungen, Supervision) teilzunehmen.

**§5**

**Verwandtschaftsverhältnisse sowie bestehende und entstehende Privatbeziehungen zu Kindern und Jugendlichen, die den Platz besuchen, sind dem Team umgehend offenzulegen.**

**Über Kontakte mit den Kindern und Jugendlichen sowie deren Eltern, die sich über den Rahmen der verabredeten pädagogischen Tätigkeit hinaus an öffentlichen und nichtöffentlichen Orten ergeben, ist das pädagogische Team zu informieren.**

**Sofern sich daraus eine Beeinträchtigung der Qualität der pädagogischen Arbeit ergibt, behält sich der Arbeitgeber arbeitsrechtliche Schritte wie Ermahnung, Abmahnung und Kündigung vor.**

**§6**

Aktionen, die über das Gelände des Bauspielplatzes und über den pädagogischen Alltag hinausgehen, sind vorher im Team abzustimmen und danach auszuwerten (Auskunftspflicht!). Das betrifft in besonderem Maße Aktionen, bei denen ein Mitarbeiter mit einem Kind oder Jugendlichen allein ist.

**§7**

Bevorzugungen oder Benachteiligungen, Belohnungen oder Bestrafungen durch Dinge oder Handlungen sind grundsätzlich mit dem Team abzustimmen. Das betrifft auch die Übertragung von privaten Dienstleistungen an Kinder und Jugendliche und die Vergütung dafür.

Die Annahme von Geld- oder Sachgeschenken von Kindern und Jugendlichen sind im Team abzusprechen, zu reflektieren und festzulegen

**§8**

Jugendlichen soll aus grundsätzlichen Erwägungen weder Zigaretten noch Feuer gegeben werden. Das Rauchen ist nur an den dafür vorgesehenen Orten (Raucherinseln) zulässig.

Der Konsum von Alkohol oder anderen berauschenden Mitteln während der offiziellen Betreuungszeiten ist ebenso verboten wie deren Weitergabe an Kinder und Jugendliche.

**§9**

Physische und psychische Gewalt und deren Androhung als Form der Auseinandersetzung sind verboten.

## §10

Alle Handlungen mit sexualbezogenem Charakter (z.B. Küssen, Berühren von Brust und Genitalien von Kindern und Jugendlichen) ebenso wie sexuelle Reden sind verboten. Jede dieser Handlungen wird als sexuelle Handlung mit einiger Erheblichkeit verstanden und führt zur strafrechtlichen Verantwortung.

Über versehentliche Berührungen von Kindern und Jugendlichen im Brust- und Genitalbereich sind die pädagogischen Mitarbeiter des Teams zu informieren.

## §11

Bei Verdacht auf sexuellen Missbrauch durch einen pädagogischen Mitarbeiter gelten die für diesen Fall festgelegten Verfahrensweisen (siehe Anhang).

**§12**

Beim Kontakt mit Kindern und Jugendlichen in Räumen sind die Türen offen zu halten.

Pädagogische Aktionen, die abgeschlossene Situationen mit einem Kind oder einer Kindergruppe erfordern, sind im Team abzustimmen und auszuwerten.

**§13**

Unbekannte Personen sind vom ersten zur Verfügung stehenden pädagogischen Mitarbeiter auf den Grund ihres Besuches hin anzusprechen.

#### **§14**

Betriebsfremde Personen sind auf Verstöße gegen die Platz- und Hausordnung hinzuweisen und gegebenenfalls des Platzes zu verweisen.

Über Verhaltensauffälligkeiten von Personen, die auf eine (mögliche) Gefährdung von Kindern und Jugendlichen hinweisen, hat der pädagogische Mitarbeiter das Team zu informieren.

#### **§15**

Die in §§ 5 bis 14 genannten Umgangsregeln gelten auch für die Aufenthaltszeit auf dem Abenteuerlichen Bauspielplatz ohne Ausübung pädagogischer Tätigkeit.



## §16

Über Informationen aus der pädagogischen Arbeit, die die Problemlagen von konkreten Kindern sowie deren Familien- und Lebenshintergründe betreffen, sowie über sonstige betrieblichen Angelegenheiten, die dem pädagogischen Mitarbeiter im Rahmen seiner Tätigkeit zur Kenntnis gelangen, ist jederzeit – auch nach Beendigung des Anstellungsverhältnisses – gegenüber Außenstehenden Stillschweigen zu bewahren. Bei Beendigung des Anstellungsverhältnisses sind alle betrieblichen Unterlagen sowie etwa angefertigte Abschriften oder Kopien an den Arbeitgeber herauszugeben.

## §17

Die pädagogischen Mitarbeiter haben sich während der pädagogischen Tätigkeit mit Namensschild auszuweisen.

**§18**

Verstöße gegen die oben genannten Regeln werden mit Ermahnungen, Abmahnungen und / oder Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses geahndet und ggf. mit Strafanzeige und Strafantrag verfolgt. In entsprechenden Fällen werden auch Hausverbote ausgesprochen.

**§19**

Für Praktikanten wird ein zuständiger Ansprechpartner (Mentor) aus dem Team benannt, der auch für die Vermittlung und Durchsetzung dieses Regelwerkes zuständig ist.

.

Der Mentor ist: \_\_\_\_\_

**Ergänzungen:**

**Diese Vereinbarung ist auf jeder Seite zu unterschreiben. Der pädagogische Mitarbeiter erklärt sich durch seine Unterschrift mit dieser Vereinbarung einverstanden.**

**Ort und Datum:** \_\_\_\_\_

**Unterschrift des pädagogischen Mitarbeiters:** \_\_\_\_\_

## **Zulässige Inhalte einer Zusatzvereinbarung**

-grundsätzlich keine Vereinbarungsinhalte, die über die arbeitsvertragliche Verpflichtung hinausgehen, z.B. Infopflichten zum versehentlichen Berühren

-Sanktionsandrohungen in der Vereinbarung ( Ermahnung, Abmahnung etc ) sind nie an generalklauselartige Beschreibungen zu binden („Qualität der Arbeit beeinträchtigt“)

-Inaussichtstellen strafrechtlicher Verantwortung bei bestimmten Handlungen kann nicht vom Arbeitgeber ausgehen ( Strafverfolgung ist Aufgabe der öffentlichen Hand )

- durch Einrichtung einer Beschwerdestelle i.S.d. AGG  
als Schutz vor Schadensersatz- und Haftungsansprüchen

**Exkurs:**      AGG

Das Gesetz zielt darauf ab, Benachteiligungen aus Gründen

- der Rasse oder ethnischen Herkunft,
- des Geschlechts,
- der Religion und der Weltanschauung,
- einer Behinderung,
- des Alters oder
- der sexuellen Identität

zu verhindern oder zu beseitigen, § 1 AGG

## Sexuelle Belästigung

Das AGG sanktioniert ebenfalls sexuelle Belästigung:

Sexuelle Belästigung ist eine Benachteiligung, wenn ein unerwünschtes sexuell bestimmtes Verhalten, wozu auch unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesem diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen mit sexuellem Inhalt wie unerwünschtes Zeigen und sichtbaren Anbringen von porno-grafischen Darstellungen gehören, bezweckt oder be-wirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterung, Aneindung, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird, § 3 Abs. 4 AGG

§ 13 Abs. 1 AGG regelt ein Beschwerderecht für Arbeitnehmer über die Benachteiligung wegen eines Diskriminierungsmerkmals durch

- Arbeitgeber
- Vorgesetzten
- andere Beschäftigte
- Dritte.



Der Arbeitgeber muss

- die Beschwerdestelle bekanntgeben,
- die Beschwerde prüfen und
- das Ergebnis der beschwerdeführenden Person mitteilen.

§ 14 AGG sieht ein Leistungsverweigerungsrecht bei fehlender oder ungeeigneter Maßnahmen zur Unterbindung einer Belästigung vor.



- durch Errichtung eines Ethikmanagements

## Unternehmensleitsätze

Vgl. die Anforderungen, die durch § 8a SGB VIII  
aufgestellt sind

- Offenlegung gelebter Werte und Normen,
- Reflexion gelebter Werte und Normen,
- wenn nötig, Korrektur gelebter Werte und Normen

Regeln: **keine verbindlichen und abschließenden  
Anforderungen**

## Strategische Grundsatzentscheidung: Compliance oder Integrity

	Compliance-Ansatz	Integrity-Ansatz
<b>Zielsetzung</b>	Konformität mit externen Verhaltensstandards herstellen	Selbststeuerung des Mitarbeiters
<b>Steuerungsphilosophie</b>	Begrenzung diskretionärer Handlungsspielräume	Ermöglichung moralischen Verhaltens
<b>Verhaltensannahme, Menschenbild</b>	vom materiellen Eigeninteresse geprägtes Wesen (extrinsische Motivation); opportunistisches Verhalten	von eigenen und sozialen Interessen geprägtes Wesen (intrinsische Motivation); verantwortungsbewusstes, lernfähiges Verhalten
<b>Maßnahmen</b>	Misstrauenskultur: Überwachung, Fremdkontrolle, Sanktionsmaßnahmen	Vertrauenskultur: Freiräume für Eigenverantwortung schaffen

## **2. Kontrolle der Eignung durch die Mitarbeitenden untereinander**

- durch Anzeige an die Beschwerdestelle des code of conduct
- durch Beschwerde bei der Interessenvertretung, §§ 84, 85 BetrVG
- durch Beschwerde bei der Beschwerdestelle i.S.d. AGG
- durch Beschwerde beim Ombudsmann, der im Rahmen des compliance-managements eingesetzt ist

## **3. Kontrolle der Eignung durch Externe**

Nur durch Mitteilung von Verdacht/Tat an Einrichtung

## **V. Verstoß gegen Eignung und Konsequenzen**

### **1. Verdacht**

Pflicht des Arbeitgebers  
er muss alles ihm Zumutbare tun, um den dringenden  
Verdacht zu klären:

- Anhörung des Beschuldigten zu den konkretisierten Vorwürfen
- „Ermittlung“ des Sachverhalts
- Beteiligung der Mitarbeitervertretung

daneben: Hinzuziehen einer Fachkraft i.S.d § 8a Abs.2 Satz 1 SGB VIII

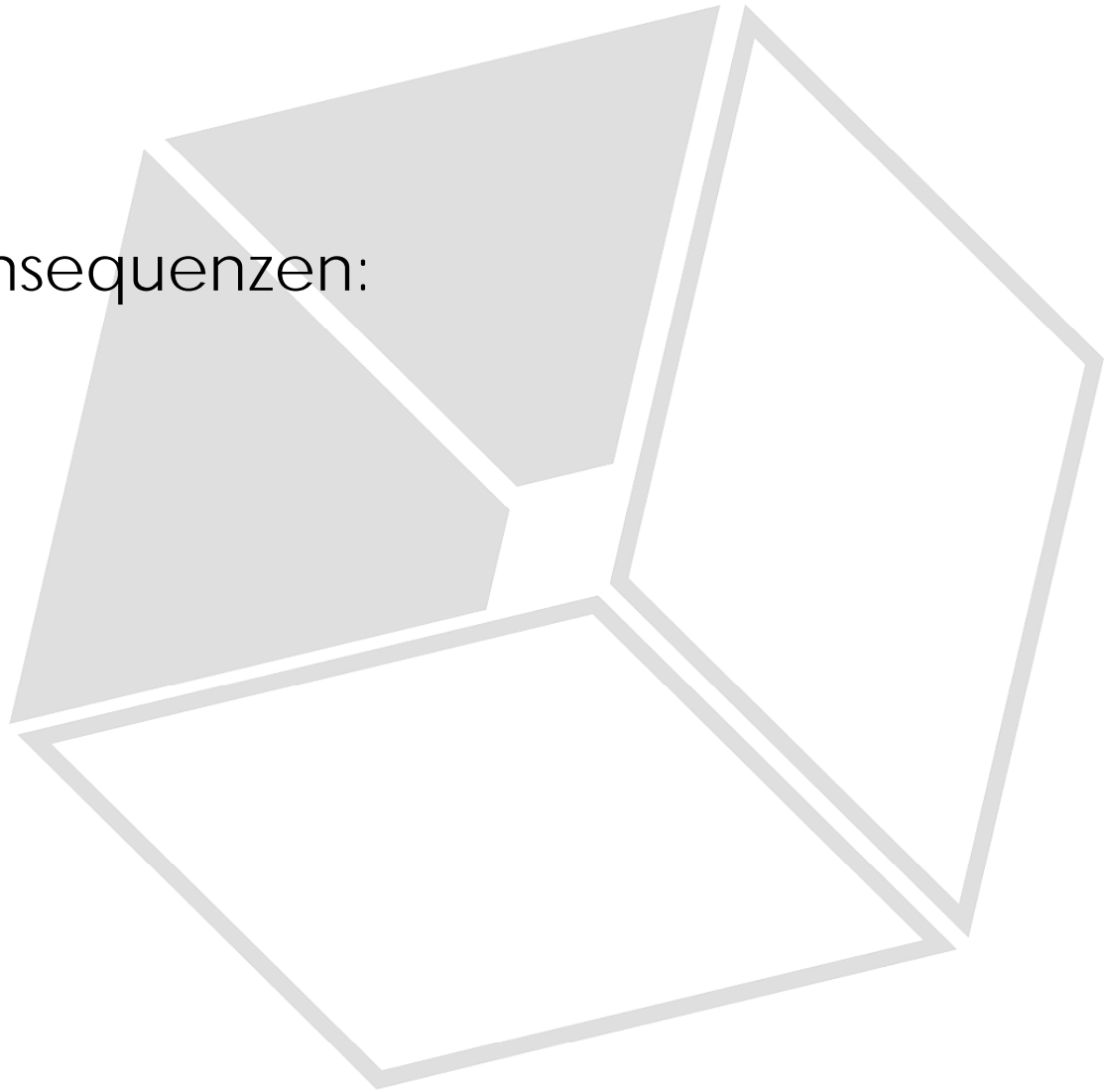
mögliche Konsequenzen:

- Abmahnung
- verhaltensbedingte Kündigung unter Einhaltung der Kündigung nach vorheriger Abmahnung
- außerordentliche, fristlose Kündigung

**MERKE: nur, wenn sich der Verdacht erhärtet hat, aber auch, wenn eine Tat nicht bewiesen werden kann**

weitere mögliche Konsequenzen:

- Strafanzeige





## 2. konkrete Tat

Pflichten des Arbeitgebers  
wenn der Arbeitgeber aus eigenem Wissen von einer Tat  
überzeugt ist

- „Ermittlung“ des Sachverhalts
- Freistellung des Arbeitnehmers
- Beteiligung der Mitarbeitervertretung

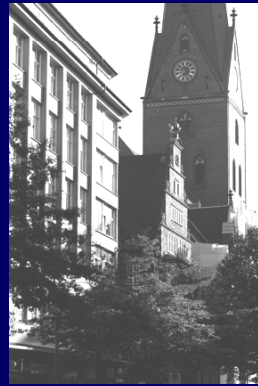
Konsequenz

- Außerordentliche, fristlose Kündigung
- Evtl. Strafanzeige

## **VI. Konsequenzen für die betriebliche Organisation in arbeitsrechtlicher Hinsicht**

Arbeitsrechtliche Massnahmen sind nur sinnvoll neben betrieblicher Organisation zu Prävention, weil auch der Sanktionscharakter beachtet werden muss

- Verfahrensstandards bekanntmachen
- Ethikrichtlinie/Verhaltenskodex/Selbstverpflichtung entwickeln
- Beschwerdestellen (BetrVG, AGG ) einrichten
- Ansprechpartner für Externe benennen



## Rechtsanwälte **BERNZEN SONNTAG**

Mönckebergstraße 19  
20095 Hamburg  
Telefon: +4940309651-0  
Fax +4940331729  
E-Mail: [info@msbh.de](mailto:info@msbh.de)  
[www.msbh.de](http://www.msbh.de)