



Standards zur Sicherstellung der Geeignetheit des Personals in der Kinder- und Jugendhilfe nach § 72a SGB VIII

Vorbemerkung:

Als anerkannter Träger der freien Jugendhilfe im Sinne von § 75 SGB VIII nehmen zahlreiche Dienste und Einrichtungen des Caritasverbandes der Diözese Rottenburg-Stuttgart e. V. vielfältige Aufgaben der Jugendhilfe nach § 2 SGB VIII wahr.

Nach § 74 Abs. 1 Nr. 3 SGB VIII setzt die Anerkennung voraus, dass der freie Träger fachlich und personell dazu in der Lage ist, seinen Beitrag zur Erfüllung der Aufgaben der Jugendhilfe zu leisten.

In den Caritas-Regionen bestehen bereits verschiedene Konzepte oder Maßnahmen zur Sicherung bzw. Weiterentwicklung der fachlichen Eignung des Personals und zur Verhinderung von Kindeswohlgefährdungen. Diese werden durch die nachfolgenden Standards zur Sicherstellung der persönlichen Eignung ergänzt. Dabei verstehen sich die Standards als Mindestanforderungen, so dass etwaige bereits bestehende weitergehende Regelungen in den Caritas-Regionen hiervon unberührt bleiben.

Die Standards zur Sicherstellung der Geeignetheit betreffen ausschließlich die Prävention. Leitlinien zum Umgang mit Verdachtsfällen werden derzeit von einer diözesanen Kommission erarbeitet. Bis zu deren Verabschiedung gelten die Regularien zum Vorgehen bei sexuellem Missbrauch in der Diözese Rottenburg-Stuttgart des Bischöflichen Ordinariats BO Nr.A 2461 vom 01.10.2002.

Caritasverband der Diözese
Rottenburg-Stuttgart e.V.
Fachbereich Tarif- und Rechtspolitik

Ulrike Lehnis
Telefon: 0711 / 26 33 – 12 62
Telefax: 0711/ 26 33 – 11 57
E-Mail: lehnis@caritas-dicvrs.de

Strombergstr. 11, 70188 Stuttgart
www.caritas-rottenburg-stuttgart.de

Die Maßnahmen im einzelnen

In entsprechender Anwendung von § 72 a SGB VIII, der für die freie Jugendhilfe nicht unmittelbar anwendbar ist, ist in der Kinder- und Jugendhilfe die Beschäftigung von Personen zu verhindern, die eine in dieser Vorschrift genannten strafbare Handlung begangen haben.

Für die Umsetzung dieses Ziels ist einmal der Zeitraum vor und nach Aufnahme der Beschäftigung zu unterscheiden und zum anderen der arbeitsrechtliche Status bzw. die Aufgaben der Personen zu berücksichtigen.

1. Vor Aufnahme der Beschäftigung

a) Erweitertes Polizeiliches Führungszeugnis nach § 30 a BZRG

Zum 01.05.2010 tritt der neue § 30a Bundeszentralregistergesetz (BZRG) in Kraft, durch den sichergestellt werden soll, dass im Interesse eines effektiven Kinder- und Jugendschutzes sexualstrafrechtliche Verurteilungen auch im niedrigen Strafbereich in einem sog. erweiterten Führungszeugnis aufgenommen werden. Für dieses erweiterte Führungszeugnis wird der bisherige Katalog der §§ 174 bis 180 und § 182 Strafgesetzbuch (StGB) um zahlreiche zusätzliche kinder- und jugendschutzrelevante Verurteilungen erweitert.

Im Bewerbungsverfahren ist von Personen, die Aufgaben in der Kinder-, Jugend- und Familienhilfe wahrnehmen und von Personen, deren Tätigkeit geeignet ist, Kontakt zu Minderjährigen aufzunehmen, ein aktuelles erweitertes polizeiliches Führungszeugnis vorzulegen: Dies sind

- alle hauptamtlichen Fachkräften, die unter den Anwendungsbereich der MAVO fallen,
- alle Honorarkräfte, deren Tätigkeit entweder dauerhaft (für mehr als drei Monate) oder wiederkehrend (mehr als drei Mal) bzw. regelmäßig angelegt ist und
- alle ehrenamtlich tätige Personen, deren Tätigkeit entweder dauerhaft, wiederkehrend oder regelmäßig angelegt ist.

Die Vorlage hat grundsätzlich vor Abschluss des Dienst- bzw. Honorarvertrages zu erfolgen. Ist dies auf Grund der Kürze des Bewerbungsverfahrens nicht möglich, ist es zeitnah vorzulegen.

Es wird empfohlen, die notwendige Vorlage eines erweiterten polizeilichen Führungszeugnisses in die Stellenausschreibung aufzunehmen. Die Kosten für das erweiterte polizeiliche Führungszeugnis trägt der Bewerber selbst (wie für sämtliche Bewerbungsunterlagen).

b) Selbstverpflichtungserklärung

Alle anderen Personen einschließlich der ehrenamtlichen Tätigen, die im Bereich der Kinder- und Jugendhilfe beschäftigt sind, haben vor Aufnahme der Beschäftigung **eine**

Selbstverpflichtungserklärung zu unterschreiben. Hierfür ist ein Muster als **Anlage 1** beigelegt.

Zu diesem Personenkreis gehören beispielsweise Verwaltungsmitarbeiter, Hausmeister, Mitarbeiter in der Hauswirtschaft (z. B. Reinigung, Küche), Zivildienstleistende, Teilnehmer in FSJ und sonstige Praktikanten, sofern ihre Tätigkeit nicht geeignet ist, Kontakt mit Kindern aufzunehmen.

c) Begleitende Maßnahmen

Da die Sicherstellung der Eignung alleine durch die Vorlage des polizeilichen Führungszeugnisses bzw. die Unterzeichnung der Selbstverpflichtungserklärung nicht gewährleistet ist, bedarf es begleitender Maßnahmen im Bewerbungsverfahren.

- Im Vorstellungsgespräch sind die Themen Kinderschutz, persönliche Eignung, Kindeswohlgefährdungen zu behandeln.
- Etwaige Auffälligkeiten in der Bewerbung, z. B. Lücken im Lebenslauf sind speziell unter dem Gesichtspunkt von § 72 a SGB VIII in den Blick zu nehmen.

2. Nach Aufnahme der Beschäftigung¹

a) Erweitertes Polizeiliches Führungszeugnis nach § 30 a BZRG und Selbstverpflichtungserklärung

Für die Vorlage von polizeilichen Führungszeugnissen oder die Unterzeichnung von Selbstverpflichtungserklärungen in regelmäßigen Abständen während eines bestehenden Dienstverhältnisses sehen die AVR oder die allgemeinen arbeitsrechtlichen Gesetze keine Rechtsgrundlage vor. Hat sich der Träger jedoch in einer Vereinbarung nach § 72a Satz 2 SGB VIII mit dem öffentlichen Jugendhilfeträger zur regelmäßigen Beschaffung entsprechender Unterlagen verpflichtet, ist diese Verpflichtung einzuhalten.

Liegt keine Vereinbarung nach § 72a Satz 2 SGB VIII vor, sind die Regionalleitungen verpflichtet, den unter 1a) genannten Personenkreis im Abstand von drei Jahren aufzufordern erneut ein aktuelles polizeiliches Führungszeugnis vorzulegen bzw. eine aktuelle Selbstverpflichtungserklärung zu unterzeichnen. Kommen die Personen dieser Aufforderung freiwillig nicht nach, bestehen keine arbeitsrechtlichen Möglichkeiten zur zwangsweisen Durchsetzung.

Die Kosten die für die Einholung von polizeilichen Führungszeugnissen während eines bestehenden Dienstverhältnisses sind vom Dienstgeber zu tragen.

b) Das MiStra-Verfahren

Weitere Kenntnisse über strafrechtliche Vorgänge von Personen, die in der Kinder- und Jugendhilfe beschäftigt sind, erhalten die Träger der Jugendhilfe nach der Anordnung über Mitteilungen in Strafsachen (MiStra). Diese Anordnung ist eine Verwaltungsvorschrift aus dem Jahre 1998, die die Staatsanwaltschaften und Gerichte verpflichtet, anderen Behörden und

¹ Nach Beratung in der RLK werden die relevanten Punkte mit der G-MAV erörtert

öffentlich-rechtlichen Religionsgemeinschaften² Mitteilung von der Einleitung von Strafverfahren, von dem Erlass eines Haftbefehls, von der Erhebung öffentlicher Anklage, von Urteilen und rechtskräftigen Entscheidungen und auch von Einstellungsverfügungen zu machen.

c) Weitere Maßnahmen

Zur Gewährleistung der persönlichen Eignung des Personals sowie der ehrenamtlich/freiwillig Tätigen nach Aufnahme ihrer Beschäftigung bedarf es struktureller Rahmenbedingungen, sowie Kriterien, um etwaige Problemanzeichen frühzeitig zu erkennen und darauf reagieren zu können.

Die Gewährleistung der persönlichen Eignung gelingt insbesondere in einer Kultur der Transparenz, Offenheit und der corporate social responsibility³

a. Einarbeitung

Die Regionalleitung bzw. Fachleitung ist verantwortlich für die qualifizierte Einarbeitung hinsichtlich kinderschutzrelevanter Bezüge und Fragestellungen.

bb. Professionelles Selbstverständnis und Kompetenzprofil

Auf der Grundlage des Leitbildes des Spitzenverbandes⁴ ist das professionelle Selbstverständnis und das kinderschutzbezogene Kompetenzprofil⁵ Gegenstand in folgenden Kommunikationsorten, die verbindlich eingerichtet sind: Besprechungen, Teamsitzungen, Dienstgespräche, Intervision, Supervision, Fallbesprechung, die als kollegiale Beratung auf der Grundlage von Standards stattfinden.

cc. Problemanzeichen können sein:

- Professionelle Distanz fehlt, z.B. Vermischung zwischen Privatem und Dienstlichem
- Es gibt keine „Problemfälle“
- Bereitschaft zur Fallpräsentation fehlt
- Abschottungstendenzen in der Arbeit

dd-. Vertrauensperson für Kinder/Jugendliche und Kollegen

Die Regionalleitung hat in jeder Region eine Vertrauensperson zu benennen, die für Problemanzeigen von Kindern/Jugendlichen und Kollegen im Zusammenhang mit der Geeignetheit eines Mitarbeiters zuständig ist. Werden dieser Vertrauensperson Kenntnisse bekannt, die Zweifel an der Geeignetheit eines Mitarbeiters oder einer Mitarbeiterin begründen, sind diese Kenntnisse der Regionalleitung mitzuteilen

² Als juristische Person des Privatrechts ist der DiCV nicht unmittelbarer Adressat der Verwaltungsvorschrift. In der Praxis, ist aber davon auszugehen, dass auch er von den Behörden bzw. der Staatsanwaltschaft informiert wird.

³ CSR ist die konsequente Berücksichtigung sozialer Belange im Handeln der MitarbeiterInnen und in allen ihren Maßnahmen und Hilfeangeboten. Die Dienste verpflichten sich zur freiwilligen Übernahme gesellschaftlicher Verantwortung, die über die Einhaltung gesetzlicher Bestimmungen hinausgehen.

⁴ Leitbild des Caritasverbandes der Diözese Rottenburg-Stuttgart (Hrsg.) 2002. Caritas im Wandel – Gemeinschaft in Solidarität

⁵ siehe Anlage vom 16.11.2009

ee. Information – Fortbildung – Qualifizierung

- für hauptamtliche MitarbeiterInnen

Die Regionalleitung bzw. die Fachleitung stellen sicher, dass der sich ändernde Informationsbedarf in schriftlicher Form für alle professionellen MitarbeiterInnen in der Kinder- und Jugendhilfe gedeckt wird. Das Gleiche gilt für den Fortbildungs- und Qualifizierungsbedarf zu einschlägigen Rechtsgrundlagen und Themen wie z.B. zur professionellen Kompetenz und zum Selbstverständnis, zum Kindeswohl, Kinderschutz und den Kinderrechten.⁶

- für ehrenamtlichen MitarbeiterInnen

Mandatierte MitarbeiterInnen sind zu benennen. Sie stellen die sich ändernden Informationen in schriftlicher Form für alle ehrenamtliche MitarbeiterInnen sicher. Dem sich ergebenden Schulungsbedarf zu einschlägigen Themen und Rechtsgrundlagen wie z.B. zum ehrenamtlichen Selbstverständnis, zur ehrenamtliche Kompetenz, zum Kindeswohl, Kinderschutz und den Kinderrechten wird in Abstimmung mit der Fachleitung entsprochen.

Stuttgart 01.12.2009

Renate Bock
Hans-Peter Häußermann
Ulrike Lehnis
Hanna Rentzow

geändert Ulrike Lehnis, 23/24.03.2010

⁶ Referat Kinder- u. Jugendhilfe der Zentrale des deutschen Caritasverbandes e.V. (Hrsg.)2008: Kinderrechte in der Caritas – Leitlinie zur Umsetzung der UN-Kinderrechtskonvention in den Einrichtungen und Diensten des Caritas