

VIII um eine Bestimmung in § 72a ergänzt, welche die allgemein gehaltene Formulierung der „persönlichen Eignung“ in § 72 konkretisiert. Danach gelten bestimmte Personen aufgrund ihres Verhaltens nicht als geeignet, Aufgaben in der Kinder- und Jugendhilfe wahrzunehmen. Ausgangspunkt war die Praxiserfahrung, dass zum Beispiel Personen mit pädophilen Neigungen bewusst und zielgerichtet entsprechende Aufgabenfelder als Berufstätigkeit aufsuchen, um Kontakt zu Kindern und Jugendlichen zu finden. Eine effektive Prävention setzt aber nicht allein Interventionen nach begangenen Straftaten voraus, sondern primär eine Zugangssperre für einschlägig vorbestrafte Personen zur Kinder- und Jugendhilfe (Bundestag-Drucksache 15/3676/2004).

Besondere Anforderungen bei vertrauensvollen Beziehungen

Wenn wir idealtypisch Berufstätigkeiten unterscheiden, die überwiegend durch den Umgang mit Sachen gekennzeichnet sind, so stehen ihnen andere Aufgabenbereiche gegenüber, in denen es primär auf zwischenmenschliche Beziehungen ankommt, wie zum Beispiel die medizinischen, erzieherischen, helfenden und beschützenden Tätigkeiten. Bei diesen begibt sich ein kranker oder der Hilfe bedürftiger Mensch in die Obhut und Abhängigkeit von Spezialisten und Spezialistinnen, die ihm Befreiung von Schmerz, Abhängigkeit oder Notlage versprechen. Hier erhält er Unterstützung bei Problemen, Sinnfragen oder Hilfe bei der sozialen Integration. Dies erfordert ein besonders vertrauensvolles Verhältnis zwischen den Hilfe Suchenden und der Fachkraft. Ähnlich wie der ärztliche Berufskodex verlangen auch die Berufsverbände der Sozialpädagogen, Sozialarbeiterinnen und Heilpädagogen von ihren Berufskollegen das berufsethische Prinzip, die Beziehungen zur Klientel „ausschließlich berufsbezogen zu gestalten“ (Grundsätze 1997, Ziffer 3.4, zitiert nach *Fegert; Wolff* 2006).

Nicht nur die Hilfebedürftigen und deren Betreuende, sondern auch die Angehörigen bringen erziehenden und helfenden Fachkräften einen großen Vertrauensvorschuss entgegen: Sie wissen ihr Kind oder ihren Jugendlichen „in guten Händen“. Für Misstrauen oder Kontrolle ist hier kein Raum. Folglich ist die Berufsarbeit in der Kinder- und Jugendhilfe „kein Job wie jeder andere“, sondern bedarf neben einer berufsqualifizierenden Ausbildung auch charakterlicher Voraussetzungen, die mit „persönlicher Eignung“ umschrieben sind. *Wiesner* (2006) zählt hierzu als besonders wichtige Eigenschaften „Glaubwürdigkeit, Empathie, Verantwortlichkeit, Engagement, Belastbarkeit und Offenheit im Umgang mit den Hilfe suchenden Personen“ auf (Rn. 5 zu § 72).

Übergriffe in professionellen Beziehungen

Missbrauchtes Vertrauen durch Übergriffe von Fachpersonen im medizinischen, therapeutischen, pädagogischen oder sozialen Bereich sind insbesondere dort möglich, wo in geschlossenen Systemen eine gemeinsame Lebensführung über Tag und Nacht unter einem Dach üblich ist, zum Beispiel in Behinderteneinrichtungen, Internaten und Heimen. Spielten sich Übergriffe auch schon früher ab, so blieb dies fast immer im Verborgenen: Mangelndes Unrechtsbewusstsein, Angst vor einem Bloßstellen von Vorgesetzten oder Betreuenden und fehlende Zivilcourage verhinderten ein Bekanntwerden. Erst die sexuelle Revolution in der Folge der 1968er, das Emanzipationsstreben von Frauen, eine wachsende Anerkennung junger Menschen als gleichwertige Personen (und nicht als kleine Erwachsene) sowie eine Bereitschaft zum offenen Aussprechen persönlicher und sozialer Angelegenheiten führten – gefördert durch breite Medienpräsenz – zur Sensibilisierung und schufen sowohl ein Problembewusstsein als auch eine wachsende Bereitschaft dazu, sich gegen Willkür und Übergriffe zu wehren.

Fegert; Wolff (2006, S. 307 f.) sehen generelle Gefährdungsrisiken für möglichen Missbrauch insbesondere in Arbeitsfeldern, in denen emotionale und dichte Beziehungen zwischen Erwachsenen und Kindern die Qualität der beruflich oder ehrenamtlich organisierten Arbeit ausmachen. Als „Hochrisikogruppe“, welche die günstigen Gelegenheitsstrukturen bei professioneller Betreuung, Pflege, Therapie, Beratung und Begleitung ausnutzen, bezeichnen sie pädosexuell orientierte Personen. Bei ihnen soll die neu geschaffene Norm durch eine generelle Überprüfung der strafrechtlichen Unbedenklichkeit präventiv wirken. Denn Sozialarbeiter, auch Sozialarbeiterinnen erwiesen sich in Situationen großer Nähe und Intimität keineswegs durchgehend als moralische Stütze der Gesellschaft, sondern nutzten die günstigen Bedingungen in zahlreichen Fällen dazu aus, um ihre eigenen sexuellen Bedürfnisse zu befriedigen (*Tschan* 2005, S. 117 f.).

Fehlende persönliche Eignung bei bestimmten Vorstrafen

Mangelnde Eignung sieht § 72a SGB VIII bei Vorstrafen zum Nachteil von Kindern und Jugendlichen. Rechtskräftig Verurteilte sollen in der Kinder- und Jugendhilfe nicht beschäftigt werden, wenn insbesondere Straftaten nach den folgenden Paragraphen des Strafgesetzbuches vorliegen:

- ▲ § 171 Verletzung der Fürsorge- oder Erziehungspflicht;
- ▲ § 174 Sexueller Missbrauch von Schutzbefohlenen;

- ▲ § 174a Sexueller Missbrauch von Gefangenen, behördlich Verwahrten oder Kranken und Hilfebedürftigen in Einrichtungen;
- ▲ § 174b Sexueller Missbrauch unter Ausnutzung einer Amtsstellung;
- ▲ § 174c Sexueller Missbrauch unter Ausnutzung eines Beratungs-, Behandlungs- oder Betreuungsverhältnisses;
- ▲ § 176 Sexueller Missbrauch von Kindern;
- ▲ § 176a Schwerer sexueller Missbrauch von Kindern;
- ▲ § 176b Sexueller Missbrauch von Kindern mit Todesfolge;
- ▲ § 177 Sexuelle Nötigung, Vergewaltigung;
- ▲ § 178 Sexuelle Nötigung und Vergewaltigung mit Todesfolge;
- ▲ § 179 Sexueller Missbrauch widerstandsunfähiger Personen;
- ▲ § 180 Förderung sexueller Handlungen Minderjähriger;
- ▲ § 180a Ausbeutung von Prostituierten;
- ▲ § 181a Zuhälterei;
- ▲ § 182 Sexueller Missbrauch von Jugendlichen;
- ▲ § 183a Erregung öffentlichen Ärgernisses;
- ▲ § 184 Verbreitung pornographischer Schriften;
- ▲ § 184a Verbreitung gewalt- oder tierpornographischer Schriften;
- ▲ § 184c Verbreitung pornographischer Darbietungen durch Rundfunk, Medien- oder Teledienste;
- ▲ § 184d Ausübung der verbotenen Prostitution;
- ▲ § 184e Jugendgefährdende Prostitution;
- ▲ § 225 Misshandlung von Schutzbefohlenen.

Weitere Straftaten, aus denen sich mangelnde persönliche Eignung ergibt, sind Straftaten nach dem Jugendschutzgesetz oder dem Jugend-Medien-Staatsvertrag der Länder. Damit folgt der Gesetzgeber einer Bestimmung im Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG): § 25 JArbSchG regelt, dass entsprechend belastete Personen Jugendliche nicht beschäftigen, beaufsichtigen, anleiten oder ausbilden dürfen; folglich scheiden sie als Arbeitgeber wie auch als Vorgesetzte mit Arbeitgeberfunktionen aus. Da keine Ausnahmen zugelassen sind, wurde hier implizit ein Beschäftigungs- und Vermittlungsverbot für einschlägig Vorbestrafte normiert (*Kreft 2006, S. 67*).

Mit dem Begriff „insbesondere“ vor der Aufzählung der einschlägigen Straftatbestände ist auch die Möglichkeit dazu eröffnet, andere, hier nicht genannte Verurteilungen zu definieren, die eine Übernahme von Funktionen in der Jugendhilfe ausschließen. Der negative Nachweis persönlicher Eignung ergibt sich nicht erst bei der Vorlage eines strafrechtlichen Urteils; auch die Anklageerhebung oder das eingelei-

tete Ermittlungsverfahren gelten schon als Indiz und werden den Anstellungsträger zur Überprüfung oder zum Hinauszögern einer Einstellung veranlassen.

Adressaten der Rechtsnorm

Zum Erreichen des Schutzzwecks war es erforderlich, eine generelle Prüfung der Unbedenklichkeit hinsichtlich der „persönlichen Eignung“ zu schaffen, das heißt unabhängig davon, in welchen Zusammenhängen und bei welchen Einrichtungen und Trägern das Fachpersonal mit den schutzwürdigen jungen Menschen in Kontakt kommt. Unmittelbare Geltung hat die Vorschrift für Träger der öffentlichen Jugendhilfe, die ganz vorrangig verpflichtet sind: Sie sollen sicherstellen, dass keine einschlägig vorbestraften Personen die Möglichkeit erhalten, durch Beschäftigung als Arbeitnehmende oder über eine Vermittlung als Pflegeperson sexuelle Übergriffe vornehmen zu können. Deshalb sind hier alle Personen mit unmittelbaren Leistungen für Kinder und Jugendliche gemeint, angefangen bei der Erzieherin im Kindergarten über den Sozialarbeiter im Jugendheim bis zum Heilpädagogen in der Therapie oder der Betreuerin in einer Behinderteneinrichtung. Nach *Wiesner (2006, Rn.6 zu § 72a)* begründet nämlich die rechtskräftige Verurteilung bei spezifischen Straftaten wegen mangelnder Einsicht des Täters, der Täterin und begrenzter Erfolge entsprechender Therapien eine „dringende Wiederholungsfahrgefahr“ und damit ein hohes Risiko.

Zwar sind die freigemeinnützigen Träger wie Wohlfahrtsverbände, Kirchen, gemeinnützige Vereine oder ähnliche bei der Auswahl und Anstellung ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter frei; diese müssen jedoch den gleichen Anforderungen in fachlicher und persönlicher Hinsicht genügen wie bei öffentlichen Trägern. Deshalb kann jener zwar keinen unmittelbaren Einfluss auf die Personalauswahl ausüben, er muss aber durch Vereinbarung mit den freien Trägern sichern, dass vergleichbare Auswahlkriterien angewandt werden. Eine solche „Sicherstellungsvereinbarung“ hat der freie Träger nachzuweisen, wenn er nicht über § 48 SGB VIII eine Tätigkeitsuntersagung für die betreffende Fachkraft in seiner Einrichtung riskieren will. Auch das Anerkennungsverfahren freier Träger nach § 75 Absatz 1 Ziffer 3 SGB VIII gibt Gelegenheit zur Überprüfung des dort tätig werdenden Personals. Angesichts der engen Verflechtung freier und öffentlicher Träger – auch über den Weg der finanziellen Förderung – sind diese in aller Regel zu Vereinbarungen bereit.

Aus verständlichen Gründen suchen freie Träger nach einer Möglichkeit, auf einem eigenen, selbstgewähl-

ten Weg die Eignung ihrer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen ohne Vorlage eines Führungszeugnisses sicherzustellen. Dazu haben der Gesamtverband des Paritätischen und die Internationale Vereinigung der Waldorfkinderergärten NRW (Hinweise des Paritätischen, Wuppertal 1.11.2006, Handreichung der Internationalen Vereinigung Nr. 39/2005 vom 1.11.2006) eine arbeitsvertragliche Erklärung formuliert, die der Arbeitnehmer gegenüber dem Anstellungsträger abgeben soll. Sie hat zum Inhalt, dass ein eingeleitetes Ermittlungsverfahren wegen der in § 72a genannten Straftaten dem Arbeitgeber mitzuteilen ist. Darüber hinaus seien die Staatsanwaltschaften seit 1998 verpflichtet, Meldungen über entsprechende Verurteilungen an die zuständige Aufsichtsbehörde (Landesjugendamt) zu geben. Solche Erklärungen der Betroffenen stellen allerdings nach Auffassung des Autors dieses Beitrags wegen des Interessenkonfliktes keine ausreichende „Sicherstellung“ dar.

Führungszeugnis

Wenn die einschlägige Vorstrafe als Hinderungsgrund für die Tätigkeit einer Fachkraft wegen Fehlens der persönlichen Eignung gilt, dann ist eine Prüfung vor der Anstellung unerlässlich. Zwar räumt die Bundesregierung schon in der Gesetzesbegründung ein, diese Regelung könne die Einstellung entsprechender Personen nicht umfassend verhindern. Aber schon die Pflicht zur Vorlage werde viele einschlägig Vorbestrafte von einer Bewerbung um eine Stelle in der Kinder- und Jugendhilfe abhalten (Bundestag-Drucksache 15/3676, 2004). Deshalb fordert § 72a SGB VIII sowohl bei der Einstellung als auch während der Beschäftigung des Arbeitnehmers die Vorlage eines Führungszeugnisses nach dem Bundeszentralregister (BZR), das in das sogenannte Zentralregister mit gerichtlichen Strafen und in das Erziehungsregister nach dem Jugendstrafrecht unterteilt ist.

In das Zentralregister werden rechtskräftige Gerichtsentscheidungen aufgenommen, die auf eine Freiheits- oder Geldstrafe erkannt haben, ferner Maßregeln zur Sicherung und Besserung, Verwarnungen unter Strafvorbehalt sowie Schuldfeststellungen eines Jugendlichen oder Heranwachsenden gemäß § 27 Jugendgerichtsgesetz (JGG). Auch sogenannte Nebenfolgen wie das Verbot einer Beschäftigung junger Menschen nach § 25 JArbSchG sind hier zu vermerken. In das Erziehungsregister werden die nach Jugendstrafrecht angeordneten Erziehungsmaßregeln eingetragen, ferner Zuchtmittel, Nebenstrafen und Nebenfolgen. Diese Eintragungen dürfen den öffentlichen Jugendhilfeträgern nur zur Wahrnehmung von Erziehungsaufgaben der Jugendhilfe mitgeteilt werden, nicht aber zu anderen Zwecken.

Ein Eintrag in das BZR erfolgt nach Rechtskraft des Urteils und Übersendung durch das Gericht. Die Eintragungen sind zeitlich begrenzt. Das Bundeszentralregistergesetz (BZRG) legt Fristen fest, nach denen Verurteilungen nicht mehr in ein Führungszeugnis aufgenommen werden. Die Paragraphen 33 bis 40 bestimmen, dass Verurteilungen nach Ablauf einer Frist von drei beziehungsweise fünf Jahren seit dem ersten Urteil nicht mehr in das Führungszeugnis aufgenommen werden. Praxisbeispiele zeigen aber, dass auch löschungsfähige Straftaten teilweise noch im Führungszeugnis aufgeführt werden.

Das Führungszeugnis nach dem BZRG wird in Privat- und Behördenführungszeugnis unterschieden: Jede natürliche Person kann mit Vollendung des 14. Lebensjahres ein Privatführungszeugnis bei der örtlichen Meldebehörde über den sie betreffenden Inhalt des Zentralregisters gegen Zahlung einer Verwaltungsgebühr beantragen. In das Privatführungszeugnis werden Verwarnungen mit Strafvorbehalt nach § 59 Strafgesetzbuch (StGB), Schuldsprüche nach § 27 JGG und Bagatelldelicten, das heißt geringe Geldstrafen, nicht aufgenommen.

Der Betroffene kann nach § 30 Absatz 5 BZRG zur Vorlage bei einer Behörde auch selbst ein Behördenführungszeugnis beantragen, das direkt der von ihm angegebenen Behörde zugeleitet wird. Größtenteils stimmen die Eintragungen mit denen eines Privatführungszeugnisses überein. Allerdings werden hier auch freiheitsentziehende Maßnahmen der Besserung und Sicherung sowie Verfahrenseinstellungen wegen Schuldunfähigkeit verzeichnet. Schließlich nennt das Behördenführungszeugnis auch bestimmte verwaltungsrechtliche Entscheidungen, wenn sie nicht länger als zehn Jahre zurückliegen. Durch diese zusätzlich aufzunehmenden Eintragungen besteht hier gegenüber dem Privatführungszeugnis eine „Jugendhilferelevanz“.

Behörden haben nach § 31 BZRG Anspruch auf Erteilung eines Behördenführungszeugnisses, sofern dies zur Erfüllung hoheitlicher Aufgaben benötigt wird. Zwar handelt es sich bei der Entscheidung über die Anstellung beispielsweise einer Erzieherin in der Tagesstätte oder eines Sozialarbeiters als Leiter eines Jugendheims in aller Regel nicht um eine hoheitliche Entscheidung, sondern um die Begründung eines privatrechtlichen Anstellungsverhältnisses durch Vertrag. Aber die dort zu erfüllenden Tätigkeiten im Rahmen des staatlichen Schutzauftrages gemäß Artikel 6 Grundgesetz, §§ 1 Absatz 3, 8a SGB VIII sowie die Erteilung von Pflege- und Betriebserlaubnis nach §§ 43 bis 45 SGB VIII und die

Vermittlung einer Pflegeperson beziehungsweise -familie sind sogenannte hoheitliche Aufgaben, so dass eine solche unbeschränkte Auskunft im Rahmen der Garantenstellung für Kinder und Jugendliche angezeigt ist.

Allerdings ist die Vorlage eines Führungszeugnisses nicht schon per se eine Garantie für unbescholtene Bewerber und Bewerberinnen, weil die einschlägige Bestrafung schon wegen Fristablaufs gelöscht sein kann oder wegen geringen Strafmaßes überhaupt nicht in das Führungszeugnis aufgenommen wurde. Deshalb gibt es nur einen beschränkten Einblick in die kriminelle Vergangenheit einer Person. Einmalig verurteilte Täter und Täterinnen mit einer geringen Strafe (bis zu einem Jahr) erhalten schon nach relativ kurzer Zeit ein Führungszeugnis ohne Eintragung. Außerdem sagt das Führungszeugnis nichts über ein laufendes Strafverfahren oder über bestimmte Eintragungen im Erziehungsregister aus. Seine Bedeutung ist deshalb eingeschränkt und hat allenfalls generalpräventive Wirkung (*DJJuF* 2006, S. 395).

Zutreffend wird darauf hingewiesen, die Problematik könne nicht allein mithilfe eines einzigen Ansatzes bewältigt werden; vielmehr bedarf es entsprechender institutioneller und struktureller Bedingungen, zum Beispiel durch eine sorgfältige Personalauswahl und verbindliche Verfahrensrichtlinien in der Praxis sowie ein funktionierendes Beschwerdemanagement (*Wiesner* 2006, Rn. 5). Auch *Kreft* spricht einer schützenden Haltung als festem Bestandteil einer Personalkultur wichtige Schutzfunktion zu; er verweist in diesem Zusammenhang auf das Beispiel des Diakonieverbundes Schweicheln (*Kreft* 2006, S. 69).

Vorlage des Führungszeugnisses beim Anstellungsträger

Nach § 72a SGB VIII ist sowohl vor einer Anstellung von der bewerbenden Fachperson ein Führungszeugnis einzufordern als auch nach der Einstellung während eines Beschäftigungsverhältnisses. Zum Nachweis von Zuverlässigkeit und Integrität hat der sich Bewerbende schon im Einstellungsverfahren ein Führungszeugnis nach § 30 Absatz 5 BZRG vorzulegen. Jede Fachkraft, die regelmäßig Kontakte zu Kindern und Jugendlichen hat – beispielsweise in Kindergärten und Horten, Jugendfreizeitstätten, bei Erziehungshilfen und in Beratungsstellen – ist ohne Wenn und Aber dazu verpflichtet, auf diese Weise ein negatives Persönlichkeitsmerkmal auszuschließen. Dies gilt für hauptamtliche Kräfte ebenso wie für Teilzeit- und Honorarkräfte, die vergleichbare Tätigkeiten ausführen sollen. Selbstverständlich ist die

persönliche Eignung auf diese Weise auch bei Personen zu überprüfen, denen Kinder oder Jugendliche in Tagespflege (§ 23) oder Vollzeitpflege (§ 33) oder auch zum Zweck einer späteren Annahme als Kind vermittelt werden sollen. In besonders gelagerten Fällen wird man auch Personen in die Prüfung einbeziehen, die nicht als Fachkräfte gelten, aber regelmäßig Kontakt zu Kindern und Jugendlichen von Berufs wegen haben: so den Hausmeister einer Jugendschutzstelle, der Kinder und Jugendliche meist über Tag und Nacht zu beaufsichtigen, gegebenenfalls sogar zu betreuen hat (*BAG-LJÄ* 2006, S. 7).

Ist der sich Bewerbende nicht sicher, welche Eintragung im BZR über ihn verzeichnet ist, so kann er die Übersendung eines Führungszeugnisses an ein Amtsgericht verlangen, bei dem er zunächst selbst Einsicht nimmt, und dann entscheidet, ob es weitergeleitet werden soll oder vom Gericht zu vernichten ist. Verweigert der sich Bewerbende dagegen seine Zustimmung zur Anforderung des Führungszeugnisses durch den öffentlichen Jugendhilfeträger, so wird der potenzielle Arbeitgeber daraus gewisse Rückschlüsse ziehen müssen. Bleibt also die Aufforderung zur Vorlage ohne Erfolg, so kann die Behörde einen Auszug aus dem BZR selbst anfordern oder aber von einer Einstellung wegen des fehlenden Nachweises der Unbedenklichkeit absehen. Den sich Bewerbenden werden die durch das Führungszeugnis entstehenden Kosten nicht erstattet; anders ist dies nach einer erfolgten Anstellung.

Nun wäre es unverhältnismäßig, wollte man bei jeder Tätigkeit in der Jugendhilfe ein Führungszeugnis anfordern. Die Prüfung der persönlichen Eignung ist neben der der Fachlichkeit bei Mitarbeiterinnen oder Mitarbeitern der Rechnungsstelle der wirtschaftlichen Jugendhilfe beziehungsweise bei Schreibkräften ohne ständigen unmittelbaren Kontakt zu jungen Menschen nicht erforderlich. Mit einer einmaligen Vorlage des Führungszeugnisses bei der Einstellung für Jugendhilfeaufgaben ist es aber nicht getan: § 72a Satz 2 SGB VIII verlangt vielmehr vom Arbeitgeber, dass er sich durch die erneute Vorlage eines Führungszeugnisses „in regelmäßigen Abständen“ auch während eines Beschäftigungsverhältnisses von der charakterlichen Eignung qua Straffreiheit zu überzeugen hat. *Kreft* sieht darin eine „deutlich überzogene Formulierung“, weil der Gesetzgeber mit dieser Verpflichtung alle Beschäftigten und auch die Ehrenamtlichen unter Generalverdacht stelle und zugleich eine umfassende bürokratische Abfragepraxis impliziere, auf die sich die Jugendhilfeträger nicht einlassen müssten; er verweist stattdessen auf die „Mitteilungen in Strafsachen“ (*Kreft* 2006, S.

67 f.). Wenn er aber regelmäßige Überprüfungen als „Ausnahme für besonders sensible Bereiche“ sieht, steht dies im Widerspruch zu Wortlaut und Sinn der Vorschrift. Dieses Abweichen von der gesetzlichen Vorgabe wäre nur dann zulässig, wenn der Gesetzeszweck durch eine andere Umsetzung ebenso zuverlässig oder effektiver erreicht werden kann.

Weigert sich ein Arbeitnehmer während des Beschäftigungsverhältnisses, erneut ein Führungszeugnis vorzulegen, ist der Arbeitgeber berechtigt, das Beschäftigungsverhältnis verhaltensbedingt zu kündigen (Landesarbeitsgericht Düsseldorf 31.5.1996 in *NZA-RR* 1997, S. 99, *Wiesner* 2006, Rn. 19, *DJJuF* 2005, S. 349). Erfährt der Arbeitgeber von der Verfehlung einer Fachkraft oder hat er einen begründeten Verdacht, so muss er zum Schutz der anvertrauten jungen Menschen der Sache nachgehen und sich im Zweifel für die schutzbedürftigen Kinder und Jugendlichen entscheiden.

Die Frage, in welchen zeitlichen Abständen erneut ein Führungszeugnis gefordert werden kann, hat zu erheblichen Diskussionen in der Fachliteratur geführt. Auch hier gilt primär das Schutzinteresse des jungen Menschen. *Wiesner* (2006, Rn. 12) setzt sich dafür ein, Fachkräfte während der Probezeit oder in den ersten Berufsjahren häufiger zu überprüfen. Die Bundesarbeitsgemeinschaft der Landesjugendämter empfiehlt einen zeitlichen Abstand von fünf Jahren bei der erneuten Anforderung eines Führungszeugnisses.

Führungszeugnis bei Freiwilligen?

Zwar sind mit dem Begriff der Beschäftigung primär hauptamtlich Tätige gemeint; aber der vom Gesetzgeber intendierte Schutz der jungen Menschen muss auch beim Tätigwerden freiwilliger (ehrenamtlicher) Mitarbeitenden und Helfenden gelten. Auch in ihrem Engagement für junge Menschen kann die Gefahr von Grenzüberschreitungen entstehen. Freiwillige sind nach der Theorie nicht selbstständig, sondern stets unter Anleitung und Begleitung einer verantwortlichen hauptamtlichen Kraft tätig (*Voigts* 2006, S. 60, *BAG-LJÄ* 2006, S. 41). Aber in weiten Teilen der Jugendhilfe werden freiwillige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter schon wegen Personalmangels allein gelassen und tragen daher Verantwortung, die sie ohne Ausbildung und Führung nicht übernehmen dürfen. *Wiesner* (2006, Rn.7) sieht hier eine „Schutzlücke“, weil sich auch in diesem Zusammenhang die Frage der Eignung stelle. *Kreft* (2006, S. 68) will gar künftig das Ausstellen einer Jugendleiter-Card von der Vorlage eines Führungszeugnisses abhängig machen, und *Krug* meint, sie über die abzu-

schließenden Vereinbarungen nach § 72a Satz 3 SGB VIII in die Prüfung einbeziehen zu können (*Wiesner* u. a. 2006, Allg. zu § 72a).

Klar ist, dass die Norm nur bei den zu beschäftigenden Personen einen Nachweis der strafrechtlichen Zuverlässigkeit durch die Vorlage eines Führungszeugnisses verlangt; folglich können Ehrenamtliche nur über freiwillige Vereinbarungen in eine solche Prüfung einbezogen werden. Wer aber die Situation der Jugendhilfepraxis kennt, wird sicher sein, dass durch das Errichten von Zugangssperren – unter Umständen sogar noch durch Bezahlen von Verwaltungsgebühren für ein Führungszeugnis – die Zahl freiwillig Mitarbeitender abnehmen wird und die Jugendarbeit weiteren Schaden nimmt. Entsteht allerdings bei den Verantwortlichen der geringste Verdacht bezüglich der Zuverlässigkeit von Ehrenamtlichen, so sollte eher sofort auf die Mitarbeit der betreffenden Person verzichtet werden, um kein Risiko zulasten der betreuten Kinder und Jugendlichen einzugehen.

Alternativen zum Führungszeugnis durch Mitteilungen in Strafsachen?

Aufgrund der Tatsache, dass ein behördliches Führungszeugnis sämtliche, das heißt auch die hier nicht relevanten rechtskräftigen Urteile jüngerer Zeit enthält (§ 32 Absatz 3,4 BZRG), wurden Alternativen zur Vorlage eines Führungszeugnisses gesucht, die eine vergleichbare Schutzwirkung haben. Denn ein Führungszeugnis kann nicht auf Straftaten gegen Kinder und Jugendliche begrenzt werden, sondern führt auch andere Straftaten jüngerer Datums auf, die den Arbeitgeber nichts angehen und die er auch im Arbeitsverhältnis nicht gegen Arbeitnehmende verwenden darf, wie beispielsweise Trunkenheit am Steuer, Steuerhinterziehung oder Gewalt in der Ehe.

Naheliegender wäre es, die Bewerber und Bewerberinnen beim Vorstellungsgespräch nach einschlägigen Verurteilungen oder anhängigen Verfahren mündlich oder schriftlich zu befragen. Bei der Anbahnung eines Arbeitsverhältnisses werden Fragen des Arbeitgebers nach ständiger Rechtsprechung als zulässig angesehen, soweit ein berechtigtes, billigenwertes und schützenswertes Interesse an der Beantwortung vorliegt (*Wohlgemuth* 1985, S. 4). Auch Fragen nach Vorstrafen sind zulässig, soweit sie in Abhängigkeit von der Art des zu besetzenden Arbeitsplatzes erforderlich sind, wie es zweifellos in der Jugendhilfe der Fall ist. Die Verlässlichkeit der Antworten von sich Bewerbenden ist allerdings zweifelhaft, zumal es sich um einen Interessenkonflikt zwischen dem Wahren der Privatsphäre und dem Informationsinteresse des Arbeitgebers handelt. Arbeitnehmende

sind nur dazu verpflichtet, solche Strafen zu offenbaren, die noch im Führungszeugnis vermerkt sind (Meysen; Schindler 2004, S. 464, Preis 2007, Rn. 341 zu § 611). Beim Vorstellungsgespräch können sich demnach Bewerbende als „unbestraft“ bezeichnen, sobald die Verurteilung nicht in das Privatführungszeugnis aufzunehmen ist. Allerdings beinhaltet das Verschweigerecht des § 53 BZRG, ebenso wie das auch in § 51 BZRG enthaltene, in Bezug auf getilgte oder tilgungsreife Zentralregistereintragungen kein Verwertungsverbot für den Arbeitgeber, wenn er auf andere, zulässige Weise hiervon erfährt; er kann dies also auch dann zum Nachteil des sich Bewerbenden verwenden, solange das Verbot in § 51 BZRG noch nicht greift. Bei einer wahrheitsgemäß positiven Beantwortung von Fragen des Arbeitgebers nach einem laufenden Ermittlungsverfahren wird dieser richtig handeln, wenn er das Ergebnis dieses Verfahrens abwartet und seine Entscheidung über die Einstellung solange aussetzt.

Zum Stellenwert von Mitteilungen in Strafsachen

Die Dienstanweisung über „Mitteilungen in Strafsachen“ (MiStra) verpflichtet Gerichte und Staatsanwaltschaften zu bestimmten Anzeigen für Berufe, deren Inhaber einen guten Leumund, zumindest aber eine strafrechtliche Unbescholtenheit vorweisen müssen. Ihr Ziel ist es, eine erhebliche Gefährdung von Minderjährigen durch bekannt gewordene Straftaten sowie den Ort und die Zeit der Hauptverhandlung angeklagter Personen mitzuteilen. Richter und Staatsanwälte ordnen entsprechende Mitteilungen an. So sind nach § 15 MiStra beispielsweise Informationen an den Dienstherrn vorgesehen, wenn die folgenden Voraussetzungen vorliegen:

- ▲ Erlass eines Haftbefehls,
- ▲ Zustellung einer Anklageschrift,
- ▲ Antrag auf Erlass eines Strafbefehls,
- ▲ gerichtliche Entscheidung mit Begründung,
- ▲ Entscheidungen über Verfahrenseinstellungen.

Insbesondere nennen die MiStra Berufsgruppen mit besonderen Beziehungen zu Menschen. Demnach sind solche Mitteilungen angezeigt bei Strafsachen gegen Beamte (Nr. 15), gegen Beschäftigte allgemein im Öffentlichen Dienst (Nr. 16), gegen Geistliche und Beamte in öffentlich-rechtlichen Religionsgesellschaften (Nr. 22) und gegen Angehörige von Lehr- und erzieherischen Berufen (Nr. 27). Nach Nr. 35 MiStra sind die im Strafverfahren bekannt gewordenen Tatsachen der zuständigen Stelle bekannt zu geben – und zwar gleichgültig, gegen wen sich das Strafverfahren richtet. Es gibt deshalb die Auffassung, mit Rückgriff auf die MiStra könnte der Gesetzeszweck

eines möglichst weitgehenden Kinderschutzes tatsächlich viel effektiver sichergestellt werden als durch das Anfordern unzureichender Führungszeugnisse (DIJuF 2006, S. 395). Auch Kreft hält mit Hinweis auf die MiStra eine regelmäßige Überprüfung während der Beschäftigung nicht für notwendig. Auch andere Autoren verweisen auf die MiStra. Dabei sind die Motive des Ersatzes von Führungszeugnissen durch die MiStra nicht immer am Wohl des Kindes orientiert: Das Personalamt einer Stadt beispielsweise hält das regelmäßige Anfordern von Führungszeugnissen für „gänzlich überflüssig und für finanziell untragbar“. Diesem Standpunkt konnte allerdings das eingeholte Rechtsgutachten nicht folgen (DIJuF 2006, S. 395). Allgemein wird auch ein erhebliches Vollzugsdefizit der MiStra beklagt, so dass sie als Alternative nicht taugen, sondern allenfalls als praktische Ergänzung (BAG-LJÄ 2006, S. 6). Darüber hinaus werden klare, verbindliche Absprachen mit den Strafjustizbehörden als sinnvoll bezeichnet (DIJuF 2006, S. 396). Ergebnis: Konzertierte Aktion.

Wenn auch die Prüfung der persönlichen Eignung weder durch die Vorlage eines Führungszeugnisses noch durch die MiStra zuverlässig beurteilt werden kann, so bieten doch beide Instrumente nebeneinander eine gewisse Gewähr dafür, dass gegen den Bewerber oder die Bewerberin kein Urteil wegen einer Straftat zulasten junger Menschen vorliegt. Dem Arbeitgeber bleibt die Aufgabe, mit allen zulässigen Mitteln ein schwerwiegendes Vergehen gegen Kinder oder Jugendliche vor der Einstellung herauszufinden, bevor er die verantwortliche Tätigkeit mit Kontakt zu jungen Menschen überträgt, und sich während einer Beschäftigung weiterhin davon zu überzeugen. Wichtig ist hierbei, dass er sich nicht allein auf Eindrücke und Verdachtsmomente stützt, die arbeitsrechtlich unter Umständen irrelevant sind, sondern dass ihm handfeste Fakten zur Verfügung stehen, sobald er über eine Kündigung oder Neueinstellung entscheidet.

Eine qualitative, das heißt sorgfältige und geeignete Personalauswahl für die Jugendhilfe ist auch unter Beteiligung von Personalrat, Gleichstellungsstelle und Jugendhilfeträger entscheidend wichtig. Selbst das Einschalten des Jugendhilfeausschusses ist bei entsprechenden Leitungsfunktionen vorgesehen und gerechtfertigt. Wenn die leitenden Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in aller Regel auch keinen unmittelbaren Kontakt zu Kindern und Jugendlichen haben, so sind sie doch für den Einsatz des Fachpersonals verantwortlich und haben für sie die Dienst- und Fachaufsicht, das heißt sie haben die persönli-

che Eignung der ihnen unterstellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu garantieren.

Literatur

- BAG-LJÄ**, Bundesarbeitsgemeinschaft der Landesjugendämter: Hinweise zur Eignungsüberprüfung von Fachkräften der Kinder- und Jugendhilfe nach § 72a. In: Forum Jugendhilfe 2/2006, S. 31-37
- DJJuF**, Deutsches Institut für Jugendhilfe und Familienrecht: Rechtsgutachten vom 14.7.2005. In: Das Jugendamt 8/2005, S. 348 f.
- DJJuF**, Deutsches Institut für Jugendhilfe und Familienrecht: Rechtsgutachten vom 10.6.2006. In: Das Jugendamt 9/2006, S. 395 f.
- Fegert**, J.M.; Wolff, M. (Hrsg.): Sexueller Missbrauch durch Professionelle in Institutionen. Weinheim 2006
- Kreft**, D.: § 72a: Schutz bei Kindeswohlgefährdung durch Verfahren? In: Das Jugendamt 2/2006, S. 66
- Meysen**, Th.; Schindler, G.: Schutzauftrag bei Kindeswohlgefährdung. In: Das Jugendamt 10/2004, S. 449
- NZA-RR**, Neue Zeitschrift für Arbeits- und Sozialrecht 1997, S. 99
- Preis**, U.: Rn. 341 zu § 611 BGB. In: Dieterichs u. a. (Hrsg.): Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht. München 2007
- Tschan**, W.: Missbrauchtes Vertrauen. Grenzverletzungen in professionellen Beziehungen, Ursachen und Folgen. Basel 2005
- Voigts**, G.: Der Schutzauftrag bei Kindeswohlgefährdung im Kinder- und Jugendhilfe-Weiterentwicklungsgesetz und dessen Bedeutung für die Angebote der verbandlichen Kinder- und Jugendarbeit. In: Das Jugendamt 2/2006, S. 57
- Wiesner**, R.: Die Verantwortung der Jugendhilfe zur Sicherung des Kindeswohls. In: Verein für Kommunalwissenschaften (Hrsg.): Jugendhilfeausschuß und kommunale Jugendpolitik. Berlin 1998, S. 9
- Wiesner**, R. (Hrsg.): SGB VIII Kinder- und Jugendhilfe, Kommentar. München 2006
- Wiesner**; Krug; Grüner; Dalichan (Hrsg.): SGB VIII Kinder- und Jugendhilfe, Kommentar und Rechtssammlung. Ergänzung 7/2006. Starnberg 2006
- Wohlgemuth**, H.: Darf der Arbeitgeber ein Führungszeugnis anfordern? In: Der Betrieb 21/1985, S. 4

Kinder mit Migrationshintergrund in Kindertagesstätte und Grundschule

Praxisanregungen für die Elternaktivierung

Karlheinz Thimm

Zusammenfassung

Seit Jahren werden Konzepte für die Förderung der Integration und der (Bildungs-)Teilhabe von benachteiligten Kindern mit Migrationshintergrund eingefordert. Der Beitrag beginnt mit systematisierenden Überlegungen zu familialen Beiträgen zu Bildungserfolgen und Hindernissen, die zu überwinden sind. In der Folge werden Ergebnisse aus Experten- und Elterninterviews dargestellt, Best-Practice-Beispiele aufgezeigt und Handlungsvorschläge vorgestellt, die die Zusammenarbeit von pädagogischen Institutionen mit Migrantenfamilien im Interesse der jungen Menschen verbessern können.

Abstract

Plans for promoting the integration and the participation (in education) of disadvantaged children with a migration background have been requested for several years. The article starts by systematically considering the role of familial contributions to education successes and obstacles that need to be overcome. In succession, results are presented of expert interviews and of interviews with parents, best practice examples are identified and proposals for action are introduced which can improve the cooperation between pedagogic institutions and migrant families in the best interest of young people.

Schlüsselwörter

Migrantenkind – Kindertageseinrichtung – Grundschule – Integration – Elternarbeit

1. Bildungs- und Erziehungsleistungen von Familien

Die Entwicklung und Förderung von Lebens- und Interaktionskompetenz ereignet sich zuerst in der Familie und im Nebenbei. Eltern sind gewissermaßen die ersten „Lehrerinnen und Lehrer“ ihrer Kinder. Sie eröffnen ihnen Zugänge zur Welt. Die wichtigsten Bildungsleistungen gehen aus dem Umgang der Eltern mit den Kindern im Alltag hervor. Sie hängen stark von den Routinen im familialen Kommunikationsgeschehen ab. Hier entwickelt sich die Persönlichkeit zuerst, hier entsteht eine Basis für schulisches Lernen, für Interessen, für Leistungsmotivation. Der hohe Stellenwert der pädagogischen Qualität des Familienmilieus für die schulische Bewährung ist