

## Worin besteht die Aufgabenstellung des ASD bei Kindeswohlgefährdungen aus dienst- und arbeitsrechtlicher Sicht?

Heinz-Hermann Werner

### Allgemeine Vorbemerkung

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Sozialen Dienste sind in der Regel Angestellte der Kommunen, selten noch (eher aus früherer Zeit) Beamtinnen oder Beamte.

Während das Rechtsverhältnis der Beamten nach Beamtenrecht geregelt ist, gilt für das Dienstrecht der Angestellten der Bundesangestellten-Tarifvertrag (BAT), das Anstellungsverhältnis kommt durch einen privatrechtlichen Arbeitsvertrag zustande. Der Pflichtkreis des/der Angestellten ist weitgehend dem des Beamten/der Beamtin angeglichen. Da der/die Angestellte als SozialarbeiterIn der Sozialen Dienste an der Erfüllung hoheitlicher Aufgaben in gleicher Weise wie Beamte und Beamtinnen mitwirkt, ist dies eine zwangsläufige Entwicklung.

Die wesentlichen Pflichten der einzelfallzuständigen Fachkräfte aus dem Dienst-/Arbeitsverhältnis bestehen vornehmlich in der Arbeitspflicht, der Treuepflicht und der Schweigepflicht.

Unter *Arbeitspflicht* ist zu verstehen, die vereinbarten Tätigkeiten zu verrichten und dabei Anordnungen der Vorgesetzten, allgemeine und besondere Dienst- und Geschäftsanweisungen sowie Arbeitskonzeptionen zu beachten. Daneben ist das Verhältnis der Fachkraft zum Anstellungsträger – ähnlich wie bei BeamtenInnen – ein *Treueverhältnis*, das u.a. verlangt, dass die Fachkraft sich nach besten Kräften für die Interessen des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin und die Erledigung der durch den Arbeitsvertrag übertragenen Aufgaben einsetzt und alles zu unterlassen hat, was für den/die ArbeitgeberIn schädlich sein könnte. Die *Verschwiegenheitspflicht* hat bei den Tätigkeiten der Sozialen Dienste mit Blick auf die unterschiedlichen (spezial)gesetzlichen Regelungen eine besondere Bedeutung und nimmt daher im Arbeitsverhältnis eine herausragende Stelle ein.

### Aufgabenstellung bei Kindeswohlgefährdung

Bei der einzelfallzuständigen Fachkraft der Sozialen Dienste ist grundsätzlich davon auszugehen, dass *bei jedem gewichtigen Anhaltspunkt für eine Kindeswohlgefährdung* ihre funktionale Zuständigkeit und damit auch Verantwortung beginnt (vgl. § 8 a Abs. 1 Satz 1 SGB VIII). Es handelt sich demnach in jedem Einzelfall einer konkreten Wahrnehmung von Kindeswohlgefährdung um einen Fall, der die *Einzelfallzuständigkeit* im Sinne der arbeitsrechtlichen Verpflichtung bei der Fachkraft auslöst. Die funktionale Zuständigkeit umfasst zum einen die inhaltliche Aufgabenzuweisung, zum anderen muss die örtliche Zuständigkeit greifen, die in der Regel regional-, bezirks- oder straßenbezogen zugeordnet ist. Entscheidend sind hier die vertraglichen Regelungen

und entsprechende allgemeine oder besondere Dienstanweisungen. Sollte die örtliche Zuständigkeit der angegangenen oder informierten Fachkraft nicht gegeben sein, hat sie die zuständige Fachkraft über den Gefährdungstatbestand umgehend zu informieren (*Informationspflicht*).

Gehen daher einer einzelfallzuständigen Fachkraft Mitteilungen oder Hinweise zu, die Anhaltspunkte über eine geschehene oder akut drohende Kindeswohlgefährdung in ihrem Zuständigkeitsbereich beinhalten, so hat sie die *Dienst-/Arbeitspflicht, diese Angelegenheit als einen Fall zu begreifen und umgehend tätig zu werden*. Zunächst geht es um eine Aufklärung des Sachverhalts, ob eine gegenwärtige oder akut drohende Kindeswohlgefährdung tatsächlich vorliegt. Durch Hausbesuche, Gespräche etc. muss sich die einzelfallzuständige Fachkraft ein eigenes Bild von der Lebenssituation des Kindes machen, in dem Sinne, ob das Kindeswohl von Seiten der Eltern und des sonstigen sozialen Umfeldes nicht gefährdet ist oder aber worin konkrete Gefährdungen bestehen (§ 8 a Abs. 1 Satz 1 und 2 SGB VIII). Sollte eine Kindeswohlgefährdung vorliegen, müssen die gewonnenen Erkenntnisse entweder eine qualifizierte Grundlage für die Beratungsgespräche und für den anschließenden Findungsprozess einer geeigneten und notwendigen Hilfe beinhalten (§ 8 a Abs. 1 Satz 3, §§ 27, 36 SGB VIII) oder eine gesicherte Grundlage für notwendige Interventionsmaßnahmen und die Einschaltung des Familiengerichts (§ 8 a Abs. 3, § 42 SGB VIII, § 1666 BGB) darstellen.

Gibt es konkrete Anhaltspunkte für eine akute oder eine akut drohende *Kindesvernachlässigung* oder *Kindesmisshandlung*, hat die Fachkraft nach Beratung im Fachteam (§ 8 a Abs. 1 Satz 1 SGB VIII) eine Hilfe für das Kind durch sofortige Intervention einzuleiten (wegen weiterer verfahrensmäßiger Einzelheiten bei akuter Gefährdung durch Kindeswohlvernachlässigung oder Kindesmisshandlung wird auf die Empfehlungen des Deutschen Städtetages zur Festlegung fachlicher Verfahrensstandards in den Jugendämtern hingewiesen).

Bei Kindeswohlgefährdungen, denen nur durch Eingriff in die Erziehungsrechte der Eltern begegnet werden kann, steht die Anrufung des Familiengerichts nach § 8 a Abs. 3 Satz 1 SGB VIII im Mittelpunkt. Sollte das *Familiengericht* dem Antrag auf Entzug oder Einschränkung der elterlichen Sorge nicht stattgeben, hat die Fachkraft unter Einbeziehung der gerichtlichen Entscheidungsgründe die Einlegung von Rechtsmitteln zur Korrektur der Entscheidung zu prüfen und kann zum Schutz des Kindeswohls verpflichtet sein, *Beschwerde* einzulegen.

Bei Kindeswohlgefährdungen, denen mit Hilfe durch Unterstützung begegnet werden kann (also keine Kindeswohlgefährdung im Sinne von § 1666 BGB, sondern von § 27 SGB VIII: „*eine dem Wohl des Kindes oder Jugendlichen entsprechende Erziehung ist nicht gewährleistet*“), hat die Fachkraft vorrangig die Vorschrift des § 36 SGB VIII – Mitwirkung, Hilfeplan – zu beachten und entsprechend zu verfahren. Hierbei geht es im Wesentlichen um eine *umfassende Beratung* (von Amts wegen, nicht erst auf Nachfrage oder Ersuchen), um eine *subjektbezogene Beteiligung der betroffenen Personen* und um das *Zusammenwirken mehrerer Fachkräfte* in Hilfefällen für voraussichtlich längere Zeit. Besondere Dienstvorschriften können insbesondere Team-Beratung oder das Einbeziehen des/der Dienstvorgesetzten regeln oder besondere Anforderungen an die Dokumentation des Arbeitens stellen. Die Erfüllung

der Arbeitspflicht bedingt die strikte Beachtung solcher Vorgaben. Sie können auch sehr hilfreich sein, wenn es bei einem unerwarteten Verlauf des Einzelfalls darum geht, nachzuweisen, dass die Fachkraft ihre Arbeitspflicht korrekt erfüllt hat und ihrer Treuepflicht uneingeschränkt nachgekommen ist.

### Aufgabenstellung mit Blick auf arbeitsmäßige Ressourcen

Wenn eine einzelfallzuständige Fachkraft in die strafrechtliche Verantwortung genommen wird, stellt sich die Frage, inwieweit Aspekte unzureichender Ressourcen, insbesondere eine nicht ausreichende Personalausstattung, von Bedeutung sind.

In Ergänzung zu § 72 SGB VIII mit dem Fachkräftegebot und § 79 Abs. 2 SGB VIII mit dem Qualitätssicherungsgebot, erforderliche und geeignete Einrichtungen, Dienste und Veranstaltungen den verschiedenen Grundrichtungen der Erziehung entsprechend rechtzeitig und ausreichend zur Verfügung zu stellen, gibt § 79 Abs. 3 SGB VIII den Trägern der öffentlichen Jugendhilfe ausdrücklich auf, für eine *ausreichende Ausstattung der Jugendämter* zu sorgen; hierzu gehört eine dem Bedarf entsprechende Zahl von Fachkräften (§ 79 Abs. 3, 2. Halbsatz SGB VIII). Damit soll die Fachlichkeit der Jugendhilfe auch auf der organisatorischen Ebene abgesichert werden. Selbst wenn die Formulierung „haben für eine ausreichende Ausstattung der Jugendämter zu sorgen“ einen Muss-Charakter der Vorschrift ausweist, ist sie mit den Begriffen „ausreichend“ oder „entsprechende Zahl“ sehr weit gefasst und eher unbestimmt. Regulierend eingreifen könnte nur die Rechtsaufsicht. Personensorgeberechtigte oder andere Betroffene können aus diesen Vorschriften keinen Anspruch herleiten, sondern allenfalls durch Einschaltung der Rechtsaufsicht eine Anregung zum Einschreiten geben.

Im Verhältnis zwischen Anstellungsträger und Fachkraft spielt der Aspekt der *ausreichenden Personalausstattung* dergestalt eine Rolle, dass der/die ArbeitgeberIn den/die ArbeitnehmerIn in die Lage versetzen muss, seine/ihre Arbeitspflichten voll erfüllen zu können, insbesondere wenn gesetzliche Vorschriften ein Erfüllen der Arbeitspflichten in fachlich zu verantwortender Weise vorgeben. Verstärkt wird dieser Aspekt aus der vertraglichen Verpflichtung sowie der Fürsorge- und Sorgfaltspflicht durch das Arbeitsschutzgesetz als öffentlich-rechtliche Verpflichtung. Zum einen gibt es hier die Grundpflichten des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin, für die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten Sorge zu tragen. Auch eine unzureichende Organisation oder Personalausstattung kann eine Verletzung dieser Grundpflichten des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin darstellen. Daher hat er/sie geeignete Organisationsstrukturen zu schaffen und die erforderlichen Mittel – auch für eine ausreichende Personalausstattung – bereitzustellen.

Zum anderen haben die Beschäftigten ebenfalls nach den Arbeitsschutzbestimmungen besondere Pflichten, insbesondere Unterstützungspflichten (§ 15 ff. ArbSchG). Sie haben auf Missstände und Gefährdungen hinzuweisen. Ein Ausdruck solcher Feststellungen kann in „Überlastungsanzeigen“ oder „Rückstandsmeldungen“ liegen, die auch mit den grundsätzlichen Verpflichtungen des/der Bediensteten aus dem Beschäftigungsverhältnis korrespondie-

ren, nämlich sowohl Schaden vom Dienstherrn abzuhalten als auch Anordnungen nicht zu befolgen, deren Ausführung – ihm/ihr erkennbar – den Strafgesetzen zuwiderlaufen würde. In diesem Zusammenhang ist darauf hinzuweisen, dass im Sinne einer Prioritätensetzung *gegebenenfalls alle anderen Tätigkeiten zunächst einmal zurückzustellen* sind. Bei der Breite der Tätigkeiten der Sozialen Dienste ist daher ein erfolgreiches Vorgehen mit dem Ziel einer Stellenvermehrung in den Sozialen Diensten außerordentlich schwierig, angesichts der sehr unterschiedlichen Personalausstattung in den verschiedenen Kommunen aber auch nicht von vornherein in allen Fällen aussichtslos.

Das dienst- und arbeitsrechtliche Vorgehen der einzelfallzuständigen Fachkraft hat im Übrigen nicht die Wirkung, dass eine strafrechtliche Verfolgung gegen sie ausgeschlossen werden kann (vgl. Frage 43).

### **Rechtsschutzgewährung im Vorfeld und während eines Strafverfahrens**

Sollten Fachkräfte der Sozialen Dienste wegen ihres Handelns im Zusammenhang mit Kindeswohlgefährdung zur strafrechtlichen Verantwortung herangezogen werden, so kann bei Eröffnung eines Strafverfahrens Rechtsschutz gewährt werden. Genauere Regeln sind in den allgemeinen Dienst- und Geschäftsanweisungen enthalten, die zum Teil auf entsprechende Verfügungen der Landesministerien verweisen. Sollte die Fachkraft die in § 8 a SGB VIII sowie in Dienst- und Geschäftsanweisungen enthaltenen Verfahrens- und sonstige Arbeitsstandards eingehalten haben und sind auch sonst im Rahmen der eigenständigen dienst-/arbeitsrechtlichen Überprüfungen keine Beanstandungen zum Tätigwerden der Fachkraft festzustellen, sollte der Rechtsschutz auch tatsächlich gewährt werden.