

# Jugendhilfe zwischen Absicherung und Pädagogik – die Arbeit mit gewaltbereiten Systemsprenger\*innen

## Um wen geht es?

Systemsprenger\*innen sind Kinder/Jugendliche mit folgenden möglichen Indikationen:

- häufige Abbrüche institutioneller und ambulanter Hilfen
- Aggressivität
- Unangepasstheit
- fehlende Impulskontrolle
- selbstschädigendes/-verletzendes Verhalten und ggf. Suizidalität
- Delinquenz
- Substanzmittelmissbrauch
- häufige soziale Beziehungsabbrüche und mehrfach gescheiterte Integrationsversuche

# Jugendhilfe zwischen Absicherung und Pädagogik – die Arbeit mit gewaltbereiten Systemsprenger\*innen

## Um wen geht es?

Systemsprenger\*innen sind Kinder/Jugendliche mit folgenden möglichen Indikationen:

- Manipulation
- Belästigung
- grenzverletzendes Verhalten
- häufige psychiatrische stationäre Aufenthalte
- kognitive Einschränkungen
- stark belastete Lebensbiografien
- etc.
  
- Gefährdung für Mitarbeiter\*innen
- Fremdgefährdung

# Angebote für „Systemsprenger\*innen“ Lösungsansätze

Bestehende Konzepte für die Erarbeitung von Lösungsansätzen in der  
Region:

Verbund Braunschweig/Salzgitter/Wolfenbüttel

Verbund Hildesheim

Koordinierungsstelle Hamburg

Verbund Celle (in der Entstehung)

Verbund Interkommunale Zusammenarbeit (in der Findung)

Verbund Bremen

# Angebote für „Systemsprenger\*innen“ Lösungsansätze

Die Angebote verfolgen die übergeordnete Zielsetzung, sich abzeichnende „Betreuungskarrieren“ bei jungen Menschen mit Hochrisikoverhalten zu vermeiden bzw. zu unterbrechen und bedarfsorientierte Hilfen anzubieten.

Auf den Einzelfall bezogene und individuell gestaltete Betreuungssettings dienen:

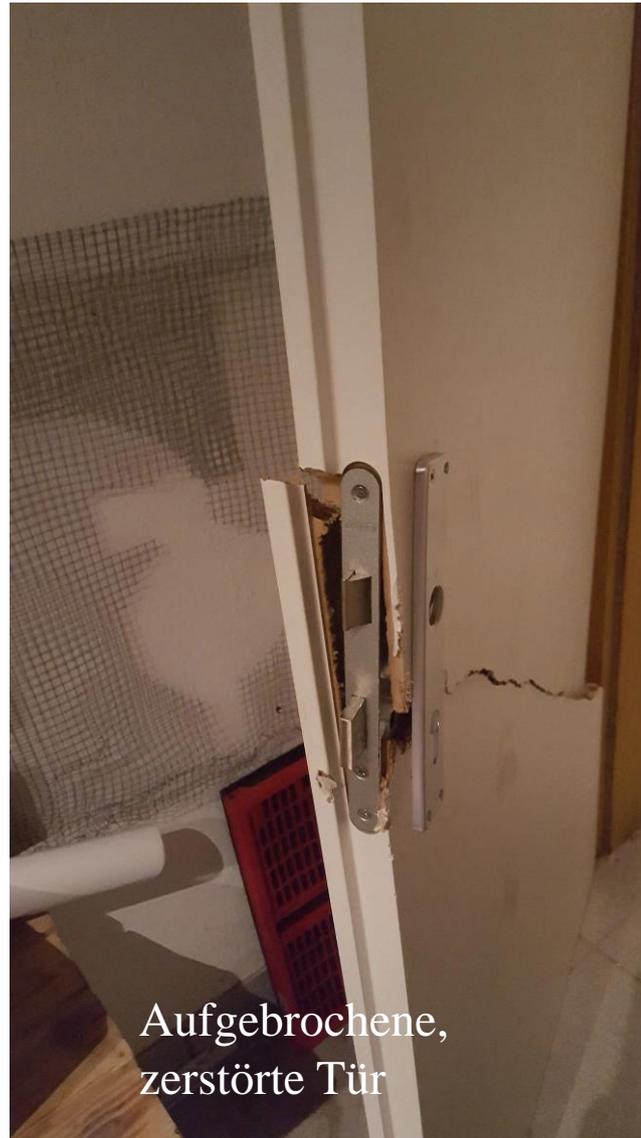
- der Kontaktaufnahme, jenseits der durch Brüche und Eskalationen gekennzeichneten Interaktionen
  - der existenziellen Absicherung und Abwendung von akuten Gefährdungslagen
  - der Rückkehr ins Hilfesystem
  - einer dauerhaften fürsorglichen pädagogischen Begleitung / Betreuung
  - dem Fallverstehen
- etc.

# **Was passiert in den Grenzbereichen der Pädagogik?**

# Herausforderungen/Stolpersteine in der Arbeit



# Herausforderungen/Stolpersteine



Aufgebrochene,  
zerstörte Tür

# Herausforderungen/Stolpersteine



Wand mit Messer eingeritzt und mit  
Füßen eingetreten

# Regelanforderungen an Arbeitgeber\*innen

## **Fürsorgepflicht:**

Für Arbeitgeber\*innen ergeben sich neben der sogenannten Hauptleistungspflicht (Vergütungszahlungspflicht der Arbeitgeber\*innen) zahlreiche Neben – und Verhaltenspflichten.

Einer der wichtigsten Nebenpflichten der Arbeitgeber\*innen ist die sogenannte **Fürsorgepflicht**.

Diese unterteilt sich in einer öffentlich-rechtliche und eine privatrechtliche/arbeitsvertragliche Fürsorgepflicht

## **Öffentlich-rechtliche Fürsorgepflicht**

Geregelt im Arbeitsschutzgesetz §1:

*„Dieses Gesetz dient dazu, Sicherheit und Gesundheitsschutz der Beschäftigten bei der Arbeit durch Maßnahmen des Arbeitsschutzes zu sichern und zu verbessern.“*

# Anforderungen an Arbeitgeber\*innen

Aus dem Arbeitsschutzgesetz ergibt sich auch der allgemeine Grundsatz, dass Arbeitgeber\*innen die Arbeit so zu gestalten hat, dass eine Gefährdung für das Leben sowie die psychische und physische Gesundheit von Arbeitnehmer\*innen möglichst vermieden und die verbleibende Gefährdung möglichst gering gehalten wird (§ 4 Nr. des Arbeitsschutzgesetzes).

Die Grundpflichten nach dem Arbeitsschutzgesetz werden in § 3 festgelegt. Danach sind Arbeitgeber\*innen verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes unter Berücksichtigung der Umstände zu treffen, die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit beeinflussen. Sie müssen die Maßnahmen auf ihre Wirksamkeit überprüfen und gegebenenfalls an sich ändernde Gegebenheiten anpassen.

Arbeitgeber\*innen haben regelmäßig eine Beurteilung der für die Beschäftigten mit ihrer Arbeit verbundenen Gefährdung vorzunehmen (§ 5 Abs. 1 ArbSchG) und die Beschäftigten über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit ausreichend und angemessen zu unterweisen (§ 12 Abs. 1 Satz 1 ArbSchG).

# Anforderungen für Arbeitgeber\*innen

## **Privatrechtliche/arbeitsvertragliche Fürsorgepflicht**

Arbeitgeber\*innen trifft im Rahmen der mit Mitarbeiter\*innen geschlossenen Arbeitsverträge als nebenvertragliche Pflicht die sogenannte Fürsorgepflicht.

Die Fürsorgepflicht ist unter anderem in den §§ 617 und 618 (Pflicht zur Krankenfürsorge, Pflicht zu Schutzmaßnahmen) und in § 241 Abs. 2 BGB (Verpflichtung zur Rücksichtnahme auf die Rechte, Rechtsgüter und Interessen des anderen Teils) normiert.

Darüber hinaus gilt die Fürsorgepflicht von Arbeitgeber\*innen auch als ungeschriebene Nebenpflicht in jedem Arbeitsverhältnis.

Im Rahmen ihrer allgemeinen Fürsorgepflicht müssen Arbeitgeber\*innen bei Ausübung ihrer Rechte das Wohl und die berechtigten Interessen der Arbeitnehmer\*innen berücksichtigen und unter Umständen besondere Maßnahmen treffen, welche die Entstehung eines Schadens von Arbeitnehmer\*innen verhindern (vergl. schon BAG, Urteil vom 10.07.1991, Az. 5 AZR 383/90).

Umfang und Inhalt der Fürsorgepflicht sind individuell zu bestimmen und können je nach Arbeitsverhältnis unterschiedlich sein.

# Anforderungen für Arbeitgeber\*innen

## **Privatrechtliche/arbeitsvertragliche Fürsorgepflicht**

Die Hauptfallgruppen der Fürsorgepflicht sind:

- Schutz des Lebens und der Gesundheit von Arbeitnehmer\*innen,
- Schutz der von Arbeitnehmer\*innen eingebrachten Sachen und
- Schutz der Persönlichkeit von Arbeitnehmer\*innen, daneben bestehen
- Aufklärungs- und Unterrichtspflichten.

Arbeitgeber\*innen haben die Arbeit, die unter ihrer Anordnung oder Leitung von Arbeitnehmer\*innen im Rahmen des Arbeitsverhältnisses geleistet wird, so zu regeln und zu organisieren, dass Arbeitnehmer\*innen gegen Gefahren für Leben und Gesundheit soweit geschützt sind, wie die Natur des Betriebes und der Arbeit es gestatten.

Die Fürsorgepflicht ist notwendiger Bestandteil des Arbeitsverhältnisses. Sie kann weder ganz ausgeschlossen, noch vertraglich eingeschränkt werden.

# Mögliche Folgen für Arbeitgeber\*innen

Verstoßen Arbeitgeber\*innen gegen ihre Fürsorgepflicht, kommen seitens der Arbeitnehmer\*innen grundsätzlich folgende Rechte und Reaktionsmöglichkeiten in Betracht:

- Recht auf Zurückbehaltung der Arbeitsleistung/Leistungsverweigerungsrecht; (solange Arbeitgeber\*innen noch keine Abhilfe geschaffen haben, d.h. der Verstoß fortwirkt, steht Arbeitnehmer\*innen bzgl. ihrer Arbeitspflicht ein Zurückbehaltungsrecht zu (vergl. BAG, Urteil vom 08.05.1996, NZA 97, 86))
- Erfüllungsanspruch bzw. Unterlassungsanspruch gegen Arbeitgeber\*innen (vergl. BAG; Urteil vom 12.08.2008, NZA 2009, 102; Klage auf Erfüllung bzw. Unterlassung);
- Anspruch auf Schadenersatz, sofern eine schuldhafte Pflichtverletzung von Arbeitgeber\*innen vorliegt (vergl. BAG, Urteil vom 14.12.2006, NZA 2007, 262);
- Kündigung / ggfls. außerordentliche fristlose Kündigung der Arbeitnehmer\*innen.

# Art und Umfang der Fürsorgepflicht?

## *Informationen einholen*

Aus der Fürsorgepflicht gegenüber Mitarbeiter\*innen dürfte sich hier zunächst ergeben, dass Arbeitgeber\*innen über die zu betreuenden Jugendlichen Informationen einholen müssen. Sie müssen dabei alle zugänglichen, zur Verfügung stehenden Informationsquellen (Jugendamt, Leistungsberechtigte etc.) nutzen.

## *Gefährdungseinschätzung*

Arbeitgeber\*innen dürften auch verpflichtet sein, für jeden einzelnen Fall eine Gefährdungseinschätzung vorzunehmen.

# Art und Umfang der Fürsorgepflicht?

## *Information der Mitarbeiter\*innen*

Darüber hinaus müssen Arbeitgeber\*innen auch die Mitarbeiter\*innen informieren.

Die reine Information der Mitarbeiter\*innen reicht aber nicht aus und entlastet Arbeitgeber\*innen nicht. Arbeitgeber\*innen haben im Rahmen ihrer Fürsorgepflicht selbständig eine Gefährdungseinschätzung vorzunehmen und im Extremfall deshalb auch eine Übernahme des Jugendlichen und damit eine Leistungserbringung zum Schutz ihrer Mitarbeiter\*innen abzulehnen.

Gegebenenfalls muss er weniger einschneidende Maßnahmen (bspw. die flankierende Beauftragung von Wachpersonal oder Personenschützer\*innen) veranlassen.

## *Keine Entlastung*

Die Information von Mitarbeiter\*innen durch Arbeitgeber\*innen entlastet die Arbeitgeber\*innen nicht und ändert nichts an ihrer Fürsorgepflicht. Eine etwaige Einwilligung der Mitarbeiter\*innen bzw. deren freiwillige Tätigkeit trotz Kenntnis der Gefährdungslage ändert grds. nichts an der Fürsorgepflicht der Arbeitgeber\*innen. Ein solches Verhalten der Arbeitnehmer\*innen könnte im Falle eines Schadenseintritts allenfalls unter dem Gesichtspunkt des Mitverschuldens von Arbeitnehmer\*innen

# Was tun?

## *Fürsorgepflicht auch gegenüber Mitbewohner\*innen*

Auch gegenüber anderen, mitbetreuten Jugendlichen (bspw. eine Jugendhilfeeinrichtung die als Betreiber\*inn einer Wohngruppe tätig wird) ergeben sich derartige, aus der Fürsorgepflicht als Nebenpflicht folgende (Schutz-)Pflichten, nämlich aus dem (ggfls. stillschweigend oder konkludent) geschlossenen Vertrag zwischen dem Leistungserbringer\*innen und den leistungsberechtigten Personen (Dienstvertrag, § 611 ff. BGB; u. a. Erbringung von Beratungs-, Unterstützungs-, Betreuungs- und Erziehungsleistungen; in (teilstationären Einrichtungen verbunden mit Unterkunft- und Verpflegungsleistungen).

# Lösungen?

Z. B. Vereinbarungen über zusätzliche Maßnahmen, Vorgehensweisen und Kosten bei problematischen Jugendlichen.

Regelungsort

- im Rahmenvertrag nach § 78 f SGB VIII (Grundsätze für den Abschluss und die Umsetzung von Leistungs-, Entgelt-, Qualitätsentwicklungsvereinbarungen bspw. in § 8 „Individuelle Sonderleistungen“
- in den Hilfeplänen gem. § 36 SGB VIII;
- in den Bewilligungsbescheiden des Jugendamtes,
- in der Leistungsangeboten/Leistungs- und Entgeltvereinbarungen;
- in den Qualitätsentwicklungsvereinbarungen gemäß § 78 b (1) SGB III und § 79 a SGB III
- im Rahmen der gem. § 45 SGB VIII zu erteilenden Erlaubnis für den Betrieb einer Einrichtung (Nebenbestimmungen und Auflagen);
- (Dienst-)Vertrag zwischen Leistungserbringer\*innen und leistungsberechtigte Bürger\*innen (Verbindlichkeit für Leistungsträger\*innen durch Abtretung der Ansprüche von Leistungsberechtigten an den Leistungserbringer\*innen oder durch Schuldbeitritt des Leistungsträgers im Rahmen einer Kostenzusage bzw. Kostenübernahmeerklärung)

# Lösungen?

- Ausbildung der Mitarbeiter\*innen in Deeskalation
- Ausbildung der Mitarbeiter\*innen in Selbstverteidigung
- zusätzliche Supervision
- Einsatz von Sicherheitsdiensten (dieser ist laut Gutachten vom DJI vom 16.06.2021)

...“Kann ein Jugendlicher anders nicht erreicht werden und erfordert es die Sicherheit des jungen Menschen vor Selbst- und Fremdgefährdung sowie die Sicherheit der pädagogischen Fachkräfte, so kann die Einbeziehung von Sicherheitskräften in die Hilfe – zumindest vorübergehend – eine notwendige Begleitmaßnahme zu pädagogischen Leistungen sein. Ist dies der Fall, so sind entsprechend auch die Kosten für diese Maßnahme als Bestandteil der HzE mitzutragen.“...

- weitere Ideen?



Torsten Feddeler  
EFES aktivierende Eltern- und Jugendhilfe gGmbH  
Gropiusstr. 14  
31137 Hildesheim

Tel.: 0 51 21 / 29 67-30