

Wer hat Angst vor'm bösen Mann?

Kündigungsschutz versus Jugendschutz

Die 3. Kammer des Arbeitsgerichts Cottbus hat in einem Kündigungsschutzverfahren die Kündigung eines Schwimmteistiergehilfens (aktuelle Bezeichnung: Fachangestellter für Bäderbetriebe), die der Arbeitgeber ausschließlich mit Eintragungen im polizeilichen Führungszeugnis begründet hatte, als nicht hinreichend gerechtfertigt angesehen (Urteil vom 30.05.2013; Aktenz. 3 Ca 317/13)*.

Leitsatz des Bearbeiters

Eintragungen im erweiterten Führungszeugnis eines Arbeitnehmers sind stets im Einzelfall auf ihre Auswirkungen auf das Arbeitsverhältnis zu überprüfen.

■ Sachverhalt

K ist seit Anfang Februar 2008 in einem öffentlichen Schwimmbad berufstätig; zu seinen Aufgaben gehören wohl u.a. die Beaufsichtigung des Badebetriebs und grundsätzlich auch das Erteilen von Schwimmunterricht. K wurde vom Arbeitgeber im April und August 2012 sowie im Januar 2013 vergeblich zur Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses gemäß §§ 30 a, 31 Bundeszentralregistergesetz (BZRG) aufgefordert. Im Februar 2013 erhielt der Arbeitgeber dieses Führungszeugnis, das 3 rechtskräftige Verurteilungen des K auswies:

1. Erwerb von und Handel mit Betäubungsmitteln im Januar 2007, verurteilt zu Geldstrafe und zugleich Verbot der Anleitung, Beaufsichtigung, Ausbildung von Jugendlichen nach → § 25 Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG) für fünf Jahre (rechtskräftig seit 07.02.2008).
2. Körperverletzung im Dezember 2011, verurteilt zu Geldstrafe (rechtskräftig seit 30.03.2012).
3. Versuchte bzw. fahrlässige Körperverletzung im Dezember 2011, verurteilt zu Geldstrafe (rechtskräftig seit 10.10.2012).

Der Arbeitgeber teilte diese Eintragungen dem Personalrat (vergleichbar dem Betriebsrat) mit und hörte diesen dazu an, dass eine fristlose und/oder eine ordentliche Kündigung des K beabsichtigt sei. Mit Zustimmung des Personalrats wurde dem K am 27.02.2013 fristlos, hilfsweise ordentlich zum Ende Juni 2013 gekündigt.

In einem Klageverfahren beim Arbeitsgericht Cottbus ging es darum, ob die Kündigungen wirksam seien oder der Kläger Anspruch auf Weiterbeschäftigung habe. Der Arbeitgeber gab zur Begründung an, dass die Strafhöhe erheblich gewesen sei und die letzten Taten des K noch nicht lange zurückliegen würden. Angesichts der Gewaltbereitschaft, die sich aus dem erweiterten Führungszeugnis des K ergebe, sei es nicht auszuschließen, dass K im Falle des Nichtbefolgens seiner Anweisungen durch Kinder und Jugendliche, diese mittels körperlicher Gewalt zur Ordnung rufe. K habe sich durch sein Verhalten als ungeeignet für eine Tätigkeit im öffentlichen Dienst, insbesondere aber im Umgang mit Kindern und Jugendlichen erwiesen; zum Schutz der ihm anvertrauten Kinder und Jugendlichen könne der Arbeitgeber nicht über die Vorstrafen des K hinwegsehen. Ferner habe K seine Pflichten durch die Nichtvorlage des Führungszeugnisses verletzt.

→ § 25 Absatz 1 Sätze 1 und 2 JArbSchG lauten:

»Personen, die

1. wegen eines Verbrechens zu einer Freiheitsstrafe von mindestens zwei Jahren,
2. wegen einer vorsätzlichen Straftat, die sie unter Verletzung der ihnen als Arbeitgeber, Ausbildender oder Ausbilder obliegenden Pflichten zum Nachteil von Kindern oder Jugendlichen begangen haben, zu einer Freiheitsstrafe von mehr als drei Monaten,
3. wegen einer Straftat nach den §§ 109h, 171, 174 bis 184g, 225, 232 bis 233a des Strafgesetzbuches [u.a. sexuelle Selbstbestimmung],
4. wegen einer Straftat nach dem Betäubungsmittelgesetz oder
5. wegen einer Straftat nach dem Jugendschutzgesetz oder nach dem Gesetz über die Verbreitung jugendgefährdender Schriften** wenigstens zweimal rechtskräftig verurteilt worden sind, dürfen Jugendliche nicht beschäftigen sowie im Rahmen eines Rechtsverhältnisses im Sinne des § 1 nicht beaufsichtigen, nicht anweisen, nicht ausbilden und nicht mit der Beaufsichtigung, Anweisung oder Ausbildung von Jugendlichen beauftragt werden. Eine Verurteilung bleibt außer Betracht, wenn seit dem Tag ihrer Rechtskraft fünf Jahre verstrichen sind.«

[** = überholt]

* voller Wortlaut dieser Entscheidung siehe www.bag-jugendschutz.de/recht_rechtsprechung_jugendschutz.html

K machte geltend, dass er seit 2007 keinerlei Kontakt mit Drogen mehr gehabt habe und seit 5 Jahren beanstandungsfrei an seinem Arbeitsplatz gearbeitet habe.

Seine Klage beim Arbeitsgericht auf Feststellung des Fortbestehens des Arbeitsverhältnisses und Weiterbeschäftigung hat Erfolg gehabt.

■ **Argumentation des Gerichts**

➔ **§ 626 Abs. 1 BGB** lautet:
 »(1) Das Dienstverhältnis kann von jedem Vertragsteil aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden, wenn Tatsachen vorliegen, auf Grund derer dem Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile die Fortsetzung des Dienstverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist oder bis zu der vereinbarten Beendigung des Dienstverhältnisses nicht zugemutet werden kann.
 (2) Die Kündigung kann nur innerhalb von zwei Wochen erfolgen. Die Frist beginnt mit dem Zeitpunkt, in dem der Kündigungsberechtigte von den für die Kündigung maßgebenden Tatsachen Kenntnis erlangt. Der Kündigende muss dem anderen Teil auf Verlangen den Kündigungsgrund unverzüglich schriftlich mitteilen.«

besondere die Begehung einer Straftat, die sich nicht gegen den Arbeitgeber oder einen Arbeitskollegen richtet, kann nur dann ein Grund für eine außerordentliche Kündigung sein, wenn dadurch das

➔ Eine **Beeinträchtigung des Arbeitsverhältnisses** liegt jedenfalls vor, wenn die Beschäftigung so nicht mehr ausgeübt werden darf: Häufigster Fall ist der Führerscheiverlust eines Kraftfahrers. Für die Kinder- und Jugendhilfe – zu der ein Schwimmbadbetrieb regelmäßig nicht zuzuordnen sein wird – bedeutsam ist der Tätigkeitsausschluss nach § 72a SGB VIII. Im vorliegenden Fall hätte die Tätigkeitsbeschränkung nach § 25 ArbSchG eine Beeinträchtigung mit sich bringen können; die 5-Jahresfrist war aber soeben, am 07.02.2013, zu Ende gegangen.

(...)
 1. (...) b) Die von der Beklagten ausgesprochene außerordentliche Kündigung ist unwirksam, da ein wichtiger Grund im Sinne des **➔ § 626 Abs. 1 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB)** nicht vorliegt.

Ob ein wichtiger Grund zur außerordentlichen Kündigung vorliegt, ist in zwei selbständigen Abschnitten zu prüfen. Zunächst ist zu prüfen, ob ein bestimmter Sachverhalt ohne die besonderen Umstände des Einzelfalles an sich geeignet ist, einen wichtigen Grund abzugeben. Sodann ist zu prüfen, ob bei Berücksichtigung dieser Umstände und der Interessenabwägung die konkrete Kündigung gerechtfertigt ist (...). Außerdienstliches Verhalten, ins-

➔ Arbeitsverhältnis beeinträchtigt wird.

Gewöhnlich ist streng zwischen der Privatsphäre und der Stellung als Arbeitnehmer zu unterscheiden. Ebenso wie bei Straftaten, die sich gegen eine Partei des Arbeitsverhältnisses richten, kommt es auch bei anderen strafbaren Handlungen nicht auf die strafrechtliche Wertung, sondern darauf an, ob dem Kündigenden nach dem gesamten Sachverhalt die Fortsetzung

des Arbeitsverhältnisses unzumutbar ist. Das setzt voraus, dass die Straftaten das Arbeitsverhältnis belasten, indem sie z.B. bei objektiver Betrachtung ernsthafte Zweifel an der Zuverlässigkeit oder der Eignung des Arbeitnehmers für die von ihm zu verrichtende Tätigkeit begründen (...).

(...)
 bb) Ob also eine rechtskräftig verurteilte Straftat des Arbeitnehmers einen wichtigen Grund im Sinne des § 626 Abs. 1 BGB darstellen kann, kann nicht alleine anhand der Tatsache ihrer Verurteilung bestimmt, sondern muss immer auch im Zusammenhang mit dem der Verurteilung zugrundeliegenden Tatgeschehen beurteilt werden. Alleine die strafrechtliche Verurteilung kann die unzumutbare Beeinträchtigung des Arbeitsverhältnisses nicht auslösen. (...) Die mit der rechtskräftigen Verurteilung eventuell zutage tretenden Defizite des Arbeitnehmers, die personen- oder verhaltensbedingter Kündigungsgrund sein können, können nicht aus der Verurteilung an sich, sondern nur aus dem zugrunde liegenden Sachverhalt begründet werden.

Die Beklagte hat ihre außerordentliche Kündigung ausschließlich auf das Vorliegen von drei rechtskräftigen Verurteilungen des Klägers gestützt. Dies ist zur Begründung eines wichtigen Grundes im Sinne des § 626 Abs. 1 BGB nicht ausreichend. Der Beklagten war auch nicht weitere Gelegenheit zum Vortrag zu geben, da bei einer Auseinandersetzung mit den der Verurteilung zugrunde liegenden Tatgeschehen jedenfalls festzustellen gewesen wäre, dass in dieser Hinsicht der

➔ Personalrat zur ausgesprochenen Kündigung nicht vollständig und umfassend **angehört** wurde.

2. Auch die hilfsweise gegenüber dem Kläger ausgesprochene ordentliche Kündigung zum 30.06.2013 ist unwirksam. Sie ist sozial nicht gerechtfertigt im Sinne von § 1 Abs. 1 Kündigungsschutzgesetz (KSchG). Auch hier ist mit der Rechtsprechung des BAG davon auszugehen, dass allein die rechtskräftige Verurteilung nichts über die für das Arbeitsverhältnis relevanten Defizite eines Arbeitnehmers aussagt, die zu einer verhaltens- oder personenbedingten Kündigung führen könnten. Ohne das zusätzliche Wissen um das der Verurteilung zugrunde liegende Tatgeschehen kann auf ein in Bezug auf das Arbeitsverhältnis vorwerfbares Verhalten des Arbeitnehmers bzw. ein in der Person des Arbeit-

➔ Die **Anhörung des Personalrats** bzw. Betriebsrats stellt ein zentrales Erfordernis im Kündigungsverfahren dar; hierbei ist eine vollständige Information über die Umstände der Kündigung unabdingbar. Nachgeholt kann die Anhörung für eine außerordentliche Kündigung wegen des Fristablaufes auch nicht mehr werden. Bei einer ordentlichen Kündigung dürfte die Pflichtverletzung des K wegen der Nichtanforderung des Führungszeugnisses wohl mangels Abmahnung nicht mehr ins Gewicht fallen.

nehmers liegendes Defizit nicht geschlossen werden. Dafür sind die unter dem → **Oberbegriff** einer

→ In einer strafrechtlichen Vorschrift sind teilweise erheblich differierende Tatbestände verbunden, so dass allein aus der Zuordnung zu einem **Oberbegriff** der auslösende Sachverhalt und der problematische Gehalt der Straftat nicht erkennbar werden. Allerdings ist dies – z.B. bei Rechtsmittelverzicht – auch aus einem ergangenen Urteil nicht unbedingt erkennbar.

Körperverletzung bzw. eines Verstoßes gegen das Betäubungsmittelgesetz (BtMG) zusammenfassbaren Sachverhalte zu vielfältig.

Auch hier ist deshalb festzustellen, dass ausschließlich die Tatsache einer Verurteilung entsprechend dem Nachweis durch das BZRG kein ausreichender Kündigungsgrund

ist. Auch hier war es der Beklagten nicht möglich ergänzend vorzutragen, da zumindest in diesem Umfang der Personalrat nicht ordnungsgemäß beteiligt worden wäre. (...)

3. (...) Nach der grundlegenden Entscheidung des

Großen Senates des BAG vom 27.02.1985 kann ein Arbeitnehmer → **Weiterbeschäftigung** bis zum rechtskräftigen Abschluss eines Kündigungsrechtsstreits verlangen, wenn ein die Instanz abschließendes Urteil ergeht, das die Unwirksamkeit der Kündigung und damit den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses feststellt. (...)

→ Dieser Abschnitt befasst sich mit der vorläufigen Regelung der **Weiterbeschäftigung** bis zum rechtskräftigen Ende des Rechtsstreits. Hierzu ist üblicherweise eine Abwägung der möglichen Folgen nötig, die damit verbunden wären, dass für diese Zeit – aus nachträglicher Sicht zu Unrecht – eine Beschäftigung ermöglicht oder versagt worden wäre: Nachdem hier der Arbeitgeber hilfsweise die ordentliche Kündigung ausgesprochen und keine sofortige Suspendierung damit verbunden hatte, dürfte auch aus seiner Sicht wohl das konkrete Risiko nicht übermäßig hoch gewesen sein und somit keine Unzumutbarkeit für die vorläufige Weiterbeschäftigung des K bestehen.

Dadurch, dass sich die Beklagte mit den den rechtskräftigen Verurteilungen des Klägers zugrunde liegenden Tatgeschehen bisher nicht auseinandergesetzt hat, bestehen nach

Auffassung der Kammer keine Anhaltspunkte für ein überwiegendes Interesse der Beklagten an der Nichtbeschäftigung. (...)

■ Anmerkung

Nachdem im vorliegenden Fall die formalen Anforderungen für eine ordnungsgemäße Kündigung durch den Arbeitgeber nicht beachtet worden waren, ist es im Urteil nicht um eine Abwägung von Belangen des Kündigungsschutzes und des Jugendschutzes gegangen. Für den Arbeitgeber verbleibt aber trotz des Urteils die Verpflichtung zu prüfen, ob im Arbeitsalltag von einem Einsatz des K eine Gefährdung von Kindern und Jugendlichen ausgeht

und zur Sicherstellung des Kinder- und Jugendschutzes eine Beschränkung seines Einsatzfeldes erforderlich ist. Hier spielen auch die Interessen des K an einer Resozialisierung eine Rolle und sind konkrete Umstände zu berücksichtigen: Anders als bei einem – hier nicht vorhandenen – Sexualdelikt würde eine eventuelle Gewalthandlung des K ja in aller Öffentlichkeit erfolgen und eine unmittelbare Reaktion ermöglichen; somit dürfte es leichter verantwortbar sein, ihn – in Anbetracht der bisherigen Unauffälligkeit am Arbeitsplatz – seine bisherigen Tätigkeiten weiter verrichten zu lassen.

Anlässlich der vorliegenden Entscheidung sollen einige weiterführende Gedanken zur Anforderung von erweiterten Führungszeugnissen in der Kinder- und Jugendhilfe gemäß § 72a SGB VIII zur Diskussion gestellt werden.

Die Formulierung des Tätigkeitsausschlusses dürfte dazu führen, dass innerhalb des Kataloges der in § 72a SGB VIII aufgezählten Straftaten eine Einzelfallabwägung weder erforderlich noch zulässig sein dürfte. Hier müsste für ein ordnungsgemäßes Kündigungsverfahren ausnahmsweise wohl bereits die Tatsache des Eintrags im Führungszeugnis ausreichen.

Der Katalog beschränkt sich jedoch weitgehend auf Sexualdelikte und Kindesmisshandlung, was teilweise kritisiert wird. Soweit im Zuge der Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses Straftaten außerhalb des Katalogs, z.B. wie hier Drogenkonsum und Drogenhandel sowie Körperverletzung bekannt würden, wäre der Tätigkeitsausschluss nicht einschlägig. Das weitere Vorgehen wäre ähnlich zu gestalten, wie es im vorliegenden Fall an sich erforderlich gewesen wäre. Die Interessen des Arbeitnehmers am Erhalt des Arbeitsplatzes und damit einer sozialen Stabilisierung für ein zukünftig straffreies Leben müssten mit den Interessen des Arbeitgebers an der von ihm geforderten Gefährdungsminimierung für die sich in seiner Verantwortung befindlichen (minderjährigen) Personen zur Abwägung gebracht werden. Kündigungsschutz und Jugendschutz vertreten hierbei die je eigenen Werte.

An sich ist es durchaus naheliegend, etwa zu differenzieren, ob der Drogenhandel darin bestand, einem befreundeten Konsumenten aus Gefälligkeit gegen Kostenausgleich vom eigenen Vorrat abgegeben zu haben oder einen Abnehmerkreis zur Finanzierung des eigenen Konsums oder aus Gewinnstreben aktiv aufgebaut zu haben. Allerdings könnte sich in Fällen eines solchen aufwändigeren Abwägungsprozesses ein weiteres Problem in der Sicherstellung des Datenschutzes ergeben: Wenn während der Abwägung die im Raum stehenden Sach-

verhalte bekannt werden, kann sich das gesamte Beschäftigungsklima, aber auch der Umgang der Kinder und Jugendlichen und deren Eltern mit dem betroffenen Beschäftigten so wesentlich verändern, dass dies seinerseits für die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses Bedeutung gewinnen kann.

Bei ehrenamtlich Tätigen bestehen keine Regelungen des Kündigungsschutzes, so dass es nur auf die Entscheidung der jeweils verantwortlichen Personen oder Organe ankommt. Gleichwohl dürfte sich auch dort die Frage stellen, ob aus Gründen der Prävention jegliche bekannt gewordene Gesetzes-

verletzung – außerhalb der insoweit eindeutigen Regelung des § 72a SGB VIII – zur Beendigung des ehrenamtlichen Engagements herangezogen werden muss oder wo – in Kenntnis der Tatsache, dass Jugenddelinquenz sehr oft singulär auftritt – ein weiterer Einsatz junger Menschen verantwortet und begleitet werden kann. Wünschenswert könnte es auch sein, dass in Fällen, in denen der Tätigkeitsausschluss für die Kinder- und Jugendhilfe zum Tragen kommt, gemeinsam nach einer tragfähigen und kommunizierbaren Umorientierung gesucht wird, z.B. auf Aktivitäten des Umweltschutzes.

■ **Gesetz und Gesetzgebung**

Eigentlich wäre bis Mitte Dezember 2013 die EU-Richtlinie zur Bekämpfung der **Kinderpornographie** in nationales Recht umzusetzen gewesen, was aber – so jedenfalls der Stand bei Redaktionsschluss – nicht rechtzeitig erfolgen wird (vgl. Gercke in: ZUM 8-9/2013, S. 608 und 8-9/2012, S. 627).

■ **Rechtsprechung**

Jugendschutzverstöße können gewerberechtliche und strafrechtliche Sanktionen nach sich ziehen: Die wiederholte Abgabe von Tabakwaren an Jugendliche, die im Lauf der Zeit zu 5 Bußgeldbescheiden geführt hat, begründet die Unzuverlässigkeit des Gewerbetreibenden wegen nachhaltigen Verstoßes gegen den Jugendschutz und rechtfertigt eine Gewerbeuntersagung (Beschl. des VG Gießen v. 29.04.13, Az. 8 L 326/13.GI). Die vorsätzliche (d.h. auf vorherige Facebook-Anfrage ist die Abgabebereitschaft bestätigt gewesen) Abgabe von Alkohol an Minderjährige (1 Flasche Wodka an eine 15-jährige) in einem Internet-Café zur Durchführung eines Trinkspiels ist vom Amtsgericht Detmold als fahrlässige Körperverletzung mit einer Bewährungsstrafe von 6 Monaten geahndet worden (Urt. v. 17.06.13, Az. 2 Ds – 41 Js 398/12 – 422/13). Das LG Detmold hat wegen Vorstrafen die Bewährung entfallen lassen (Urt. v. 28.08.13, Az. 4 Ns 41 Js 398/12 – AK 162/13).

Freiheitsentziehung im Rahmen der Jugendhilfe ist in folgenden Fällen nicht bejaht worden: Ein 11-jähriges Kind, das zum Verlassen einer psychiatrischen

Station einen Türetriegelungsknopf betätigen müsste, hat die nur durch die Hausordnung beschränkte Möglichkeit sich frei zu bewegen (OLG Celle, Beschl. v. 02.09.13, Az. 15 UF 177/13). Die wegen Unruhezuständen vorgenommene nächtliche Fixierung eines 14-jährigen autistischen Kindes in einer heilpädagogischen Einrichtung ist keine im Rahmen des § 1631b BGB genehmigungsbedürftige Unterbringungsmaßnahme; die Eltern können diese Maßnahme im Rahmen der elterlichen Sorge selbst genehmigen (BGH, Beschl. 07.08.13, Az. XII ZB 559/11). Prof. Dr. Ludwig Salgo sieht in dieser Entscheidung eine Überdehnung zulässiger Rechtsanwendung und wirft die Frage der Sicherstellung der Rechte des Kindes auf (FamRZ 21/2013, S. 1719 f). Zum Thema »Freiheitsentziehende Unterbringung in Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe« hat Prof. Dr. Birgit Hoffmann eine Übersicht der Grundlagen und Verfahrensabläufe gegeben (FamRZ 17/2013, S. 1346-1352).

Freiheitsentziehung im Rahmen der Jugendhilfe

Bei minderjährigen ausländischen Kindern betrifft das Thema der Familienzusammenführung sowohl den Nachzug von Kindern als auch den Nachzug von Eltern zu unbegleiteten Flüchtlingen. Beim Kindernachzug reicht eine Antragstellung, zu einem Zeitpunkt als das Kind noch minderjährig ist, aus, beim Elternnachzug ist mit dem Eintritt von Volljährigkeit die Grundlage entfallen (BVerwG, Urt. v. 18.04.13, Az. 10 C 9/12). In Ausnahmefällen kann auch eine sog. »Patchwork-Familie« Nachzugsrechte in Anspruch nehmen (BVerwG, Urt. v. 30.07.13, Az. 1 C 15/12). Gesetzlichen Regelungsbedarf wegen »Probleme[n] beim Nachzug minderjähriger ausländischer Kinder« sieht Roland Kugler (FamRZ 7/2013, S. 510-512).

minderjährige ausländische Kinder

Das LG Augsburg (Beschl. v. 19.03.13, Az. 1 StR 8/13) ist zum Ergebnis gekommen, dass ein Täter eines sexuellen Missbrauchs nicht (auch noch) nach § 184b StGB (Verbreitung einer kinderpornografischen Schrift) zu verurteilen sei, wenn er den Missbrauch in einer E-Mail detailliert schildert. Es sei kein tatsächliches Geschehen im Sinne dieser Vorschrift gewesen, weil keine Bilder beigefügt gewesen seien. Die Begründung überzeugt nicht, allerdings könnte das Ergebnis auch entstehen, wenn man die E-Mail als Individualkommunikation einordnet und den Schriftenbegriff des StGB (§ 11 Abs. 3 StGB) als nicht erfüllt ansehen wollte (jedoch könnte § 1 Abs. 2 Satz 2 JuSchG einschlägig sein).

*kinderporno-
grafische Schrift*

Eine Entscheidung des SG Karlsruhe (Urt. v. 06.08.13, Az. S 12 AS 601/13) hat sich mit der Vorschrift des § 22 Abs. 5 SGB II befasst, wonach unter 25-Jährige nur einen Anspruch auf sog. Hartz IV-Leistungen für die Unterkunft haben, wenn das Jobcenter dem Auszug aus dem Elternhaus zugestimmt hat. Eine Zustimmung ist danach nicht erforderlich, wenn beim Auszug noch kein Leistungsbezug vorgelegen hat. Und eine Absicht, durch den Auszug in den Leistungsfall zu gelangen, wurde in diesem Fall nicht unterstellt, da belegt werden konnte, dass es eine Empfehlung seitens der Jugendhilfe gegeben hatte, wegen der psychischen Situation das elterliche Umfeld zu verlassen.

*Auszug aus
dem Elternhaus*

Nachträge:

Das in KJug 1/2013 dokumentierte Urteil zur **Teilnahmepflicht** am koedukativen **Schwimmunterricht** ist vom Bundesverwaltungsgericht bestätigt worden (Urt. v. 11.09.13, Az. 6 C 25/12).

Zu der in KJug 2/2012 dokumentierten rechtlichen Bewertung von **Testkäufen** soll auf einen erst unlängst veröffentlichten Kostenbeschluss des OLG Brandenburg vom 16.05.11 (6 U 58/10) hingewiesen werden. In der Vorinstanz war der Alkoholtestkauf durch einen Minderjährigen auf Veranlassung eines im Rahmen des § 8 Abs. 3 UWG tätigen wettbewerbsrechtlichen Abmahners als eigenständiger Verstoß gegen das JuSchG eingeordnet worden, während das OLG nur monierte, dass eine Zustimmung der Eltern nicht nachgewiesen sei. Seine nicht mit der herrschenden Auslegung des JuSchG vereinbare Auffassung wurde mit der Alltagserfahrung begründet, dass jugendliche Testkäufer schon zuvor um die leichte und unkontrollierte Zugänglichkeit zu Alkohol gewusst hätten und somit der Testkauf keine weitere Gefährdung bewirkt habe.

■ Schrifttum

Das Internet und die Schulordnung [Schulische Maßnahmen insbesondere gegen Beleidigungen unter rechtlichen und pädagogischen Aspekten] von Holger Steenhoff in: NVwZ 18/2013, S. 1190-1195.

Das Gesetz zur Reform der elterlichen Sorge nicht miteinander verheirateter Eltern aus Sicht der Praxis [Trotz des Leitbildes einer gemeinsamen elterlichen Sorge ist auch zukünftig stets eine am Einzelfall ausgerichtete und einem pädagogisch/psychologischem Maßstab folgende Entscheidung erforderlich] von Dr. Werner Dürbeck in: ZKJ 8/9 2013, S. 330-335.

Strafrechtliche Verantwortungsreife bei delinquenten Jugendlichen [§ 3 JGG macht fundierte fachliche Einschätzung durch Psychologie und Jugendhilfe erforderlich] von Prof. Dr. Denis Köhler in: FPR 10/2013, S. 431-434 = Themenheft zu delinquenten Kindern und Jugendlichen mit Aufsätzen u.a. von Sonnen, Baier, Kerner, Bliesener und Uslucan zu den Themen strafrechtliche Ermittlung, Gewalt in der Schule, Delinquenzvorstellungen, Gewaltprävention und soziale Schichtung.

Die Haftung von Aufsichtspflichtigen aus § 832 BGB – Eine Übersicht der aktuellen Rechtsprechung [Zu Unterthemen wie Straßenverkehr, Internet, Freizeitverhalten werden Urteile vorgestellt; die Entscheidung des BVerfG zur Regresseinschränkung gegenüber getrennt lebenden Elternteilen wird diskutiert] von Dr. Falk Bernau in: FamRZ 19/2013, S. 1521-1529.

Der Kita-Anspruch für Einjährige – Aktuelle Rechtsfragen und Handlungsempfehlungen [Hinweise insbesondere zum Eilrechtsschutz und zum Schadensersatz für Betroffene] von Ronald Richter in: NJW 36/2013, S. 2650-2652.

Wer ist zuständig für die Gefährdungseinschätzung nach § 8a SGB VIII? [Einordnen als Teil der Hilfebringung des Jugendamtes und Hinweise zur sachlichen, funktionellen und örtlichen Zuständigkeit] von Prof. em. P.-Ch. Kunkel in: ZKJ 10/2013, S. 394f.

Impfpflicht für alle? Die jüngsten Masernausbrüche und ihre Folgen [Anregung, in öffentlichen Kinderbetreuungseinrichtungen den Impfnachweis verpflichtend zu machen] von Prof. Dr. Stephan Rixen in: NJW-aktuell 40/2013, S. 12.

Sigmar Roll
(Zuschriften bitte an die Redaktion der KJug)

Autor

*Psychologe/Jurist
Richter am Bayerischen Landessozialgericht
Zweigstelle Schweinfurt
Mitglied der Kommission für Jugendmedienschutz - KJM*