

DRK-Standards zum Schutz vor sexualisierter Gewalt gegen Kinder, Jugendliche und Menschen mit Behinderungen in den Gemeinschaften, Einrichtungen, Angeboten und Diensten des DRK

Rechtliche Hinweise zu Standard 3 – Verhaltenskodex und Selbstverpflichtung

1. Auswirkungen einer Selbstverpflichtungserklärung des Arbeitnehmers auf das Arbeitsverhältnis

a) rechtliche Qualifizierung der Selbstverpflichtungserklärung

Eine Selbstverpflichtungserklärung eines Arbeitnehmers gegenüber seinem Arbeitgeber ist wie der Arbeitsvertrag eine vertragliche Regelung zwischen Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber. Die hier in Rede stehende Selbstverpflichtungserklärung zum Schutz vor sexualisierter Gewalt statuiert zwar im Grunde genommen keine neuen Pflichten des Arbeitnehmers, konkretisiert und erweitert aber dennoch die allgemein geltenden Regeln sozialadäquaten Verhaltens und bestehende Rücksichtnahmepflichten und damit die arbeitsvertraglichen Nebenpflichten des Arbeitnehmers.

b) Pflicht des Arbeitnehmers zur Abgabe der Selbstverpflichtungserklärung

Für bereits bestehende Arbeitsverhältnisse besteht keine Pflicht des Arbeitnehmers zur nachträglichen Unterzeichnung einer Selbstverpflichtungserklärung. Mit Abschluss des Arbeitsvertrages werden die arbeitsvertraglichen Pflichten zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber statuiert. Der Arbeitnehmer ist nicht verpflichtet, nach Unterzeichnung seines Arbeitsvertrages eine seinen Pflichtenkreis tangierende oder gar erweiternde Erklärung abzugeben. Zur Abgabe einer solchen Erklärung kann er auch nicht durch eine Betriebsvereinbarung verpflichtet werden. Das Wesen einer Selbstverpflichtung zeichnet zudem die Freiwilligkeit aus, sodass per se eine Verpflichtung zur Abgabe einer Selbstverpflichtungserklärung ausgeschlossen ist.

Etwas anderes gilt für neu abzuschließende Arbeitsverträge: Wenn die Selbstverpflichtungserklärung bzw. die darin enthaltenen Pflichten bereits Teil des Arbeitsvertrages und damit Gegenstand der arbeitsvertraglichen Pflichten des Arbeitnehmers sind, erfolgt mit Unterzeichnung des Arbeitsvertrages eine Statuierung der Pflichten und damit auch die Pflicht des Arbeitnehmers, sich daran zu halten und entsprechend zu handeln. Möglich ist auch, die Abgabe der Selbstverpflichtungserklärung als arbeitsvertragliche Pflicht zu formulieren und die Selbstverpflichtungserklärung zur Anlage des Arbeitsvertrages zu machen.

c) Verankerung in einer Betriebsvereinbarung

Betriebsrat und Arbeitgeber können gemäß § 77 BetrVG mittels einer Betriebsvereinbarung bestimmte betriebliche Angelegenheiten kollektiv regeln. Es handelt sich hierbei um innerbetriebliche Rechtssetzung, die verbindliche Normen für alle Arbeitnehmer eines Betriebs formuliert. Sie entfaltet

ten unmittelbar zwingende Wirkung auf die Arbeitsverhältnisse der Arbeitnehmer. Regelungen einer Betriebsvereinbarung dürfen jedoch nicht in das Allgemeine Persönlichkeitsrecht des Arbeitnehmers nach Art. 2 Abs. 1 GG eingreifen.

Im Hinblick auf Fragen der Ordnung des Betriebs und des Verhaltens des Arbeitnehmers im Betrieb hat der Betriebsrat gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG ein eigenes zwingendes Mitbestimmungsrecht, sodass Verhaltensregeln zum Schutz vor sexualisierter Gewalt Gegenstand einer Betriebsvereinbarung sein können. Auch hier gilt, dass die Betriebsvereinbarung keine neuen Verhaltenspflichten der Arbeitnehmer statuieren würde, sondern vielmehr die bereits bestehende arbeitsvertragliche Nebenpflicht zum sozialadäquaten Verhalten konkretisiert.

d) Aushändigung des geltenden Verhaltenskodexes zur Kenntnisnahme

Neben der Betriebsvereinbarung und der Aufnahme der Verhaltensregelungen in die Arbeitsverträge besteht zudem die Möglichkeit, allen Arbeitnehmern den Verhaltenskodex in Schriftform auszuhändigen und sich die Kenntnisnahme vom Arbeitnehmer per Unterschrift bestätigen zu lassen, um jedem Arbeitnehmer den Verhaltenskodex besonders zu vergegenwärtigen. Die Bestätigung der Kenntnisnahme stellt jedoch keine Verpflichtungserklärung dar. Vorteil dieses Ansatzes ist allein, dass der Arbeitgeber aufgrund der fehlenden Verbindlichkeit die Bestätigung sowohl von bestehenden als auch von neuen Arbeitnehmern einfordern kann.

Im Falle eines nach Kenntnisnahme begangenen Verstoßes können arbeitsrechtliche Schritte jedenfalls – wegen der fehlenden Verbindlichkeit – nicht auf den Verhaltenskodex als Rechtsgrundlage gestützt werden. Da der Arbeitnehmer jedoch, wie oben bereits verdeutlicht, auch ohne Selbstverpflichtungserklärung und Betriebsvereinbarung arbeitsvertragliche Nebenpflichten hat, wären die Verstöße dann grundsätzlich entsprechend als solche Nebenpflichtverstöße einzustufen. Es bedarf dann einer genauen Prüfung und Begründung.

e) Zwischenergebnis

Ob die Pflicht zur Abgabe der Erklärung für neue Arbeitnehmer in den Arbeitsvertrag aufgenommen werden sollte oder ob alle Arbeitnehmer mittels einer Betriebsvereinbarung ausdrücklich auf den Verhaltenskodex hingewiesen werden, bleibt letztlich dem Arbeitgeber überlassen.

f) Folge bei Verstoß gegen die Selbstverpflichtungserklärung bzw. Betriebsvereinbarung

Im Falle eines Verstoßes gegen die unterzeichnete Selbstverpflichtungserklärung bzw. die verabschiedete Betriebsvereinbarung kommen die gesetzlichen Bestimmungen zur Abmahnung und verhaltensbedingten Kündigung zur Anwendung, da Verstöße hiergegen zugleich Verstöße gegen arbeitsvertraglich geschuldete Nebenpflichten darstellen. Die Entscheidung, welche Maßnahme gegen den betreffenden Arbeitnehmer verhängt werden soll, hängt immer von einer Einzelfallprüfung unter Berücksichtigung aller Umstände ab.

2. Auswirkungen einer Selbstverpflichtungserklärung des Freiwilligen

Im Bereich des Ehrenamts ist zu unterscheiden, ob der Ehrenamtliche zugleich Mitglied einer DRK-Gliederung ist. In diesem Fall gelten grundsätzlich die gleichen Aussagen wie auch bei Arbeitnehmern: Das Mitgliedschaftsverhältnis statuiert die Rechte und Pflichten des Mitglieds bzw. ehrenamtlich Tätigen. Durch Unterzeichnung des Mitgliedsantrags verpflichtet sich das Mitglied entweder bereits zur Anerkennung der Selbstverpflichtungserklärung oder zumindest zur Unterzeichnung der Selbstverpflichtungserklärung. Beide Varianten setzen dann voraus, dass die Selbstverpflichtungserklärung entweder bereits Teil des Mitgliedsantrags ist oder im Mitgliedsantrag ein entsprechender Passus enthalten ist. Die Unterzeichnung der Selbstverpflichtungserklärung wird dann zur Tätigkeitsvoraussetzung des Freiwilligen.

Bei einem bereits bestehenden Mitgliedschaftsverhältnis hat der Verein dagegen keine Möglichkeit, den Freiwilligen nachträglich zur Abgabe einer Selbstverpflichtungserklärung zu verpflichten. Anders als im Arbeitsverhältnis gibt es im Bereich des Ehrenamts kein mit der Betriebsvereinbarung vergleichbares Instrument, da die Betriebsvereinbarung selbst nur die Arbeitnehmer bindet.

Im Bereich des Ehrenamts gibt es auch Instrumente, Verstöße gegen Mitgliederpflichten und damit Verstöße gegen die Verhaltenspflichten der Selbstverpflichtungserklärung zu ahnden. In erster Linie statuieren die Satzung des Vereins und die Ordnungen der Gemeinschaften hier die Folgen. In Betracht kommen z.B. Mahnungen des Mitglieds bis hin zum Ausschluss des Mitglieds aus dem Verein. Wie auch im Arbeitsrecht hängt das Mittel immer von einer Einzelfallentscheidung ab.

Ist der ehrenamtlich Tätige nicht zugleich Mitglied einer DRK-Gliederung, so ist darauf zu achten, dass bei der Vereinbarung über das Tätigwerden zugleich die Selbstverpflichtungserklärung unterzeichnet wird, sodass die sich die Pflichten des Ehrenamtlichen auch auf die darin enthaltenen Verhaltensweisen beziehen.

3. Folgen bei Weigerung der Unterzeichnung der Selbstverpflichtungserklärung

a) Hauptamt

Bezogen auf Arbeitnehmer hängt die Rechtsfolge im Falle der Weigerung des Arbeitnehmers, die Selbstverpflichtungserklärung zu unterschreiben, davon ab, ob es sich um einen bereits beschäftigten oder um einen neuen Arbeitnehmer handelt.

Wie oben bereits dargestellt, besteht keine Pflicht eines bereits beschäftigten Arbeitnehmers, eine Selbstverpflichtungserklärung zu unterschreiben. Insofern dürfen ihm auch keine rechtlichen Folgen für die Weigerung drohen.

Im Hinblick auf neue Arbeitnehmer muss der Arbeitgeber vorab entscheiden, wie er verfahren will, wenn der Arbeitnehmer seiner arbeitsvertraglichen Pflicht zur Unterzeichnung der Selbstverpflichtungserklärung nicht nachkommt. Grundsätzlich besteht hier die Möglichkeit der Abmahnung.

b) Ehrenamt

Ist die Unterzeichnung der Selbstverpflichtungserklärung Tätigkeitsvoraussetzung, so bleibt es dem Verein überlassen, im Falle der Weigerung die Dienste des freiwillig Tätigen nicht bzw. nicht länger in Anspruch zu nehmen.

4. Wirkung der Tilgung einer Eintragung im Bundeszentralregister

Ist die Eintragung über eine Verurteilung im Register getilgt worden oder ist sie zu tilgen, dürfen die Tat und die Verurteilung der betroffenen Person im Rechtsverkehr nicht mehr vorgehalten oder zu ihrem Nachteil verwertet werden (§ 51 Abs. 1 BZRG). Ausnahmen von diesem Verwertungsverbot regelt § 52 BZRG.

Zudem darf sich der Verurteilte insbesondere dann als nicht vorbestraft bezeichnen, wenn die Verurteilung zu tilgen ist, § 53 Abs. 1 Nr. 2 BZRG. Dies wird wiederum durch § 53 Abs. 2 BZRG gegenüber Gerichten und Behörden eingeschränkt, soweit sie ein Recht zur unbeschränkten Auskunft haben (siehe hierzu § 41 BZRG) und derjenige entsprechend belehrt wurde.

Wenn also die Verurteilung getilgt wurde und keine der genannten Ausnahmen einschlägig ist, kann die Frage nach einer etwaigen Verurteilung mit „Nein“ beantwortet werden.