Gesetze

- Das Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
- Umgang mit Missbrauch
- Mindestlohngesetz

Das Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz

Diskriminierungsschutz – für wen?

Der Diskriminierungsschutz des AGG gilt für alle Beschäftigen im Sinne des AGG. Das sind:

- Arbeitnehmer/-innen
- die zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten, wie z.B. Auszubildende, Werkstudenten/-innen, Praktikanten/-innen, Diplomanden/-innen
- arbeitnehmerähnliche Personen (zu denen die in Heimarbeit Beschäftigten und die ihnen Gleichgestellten gehören)
- Bewerber/-innen, auch für eine betriebliche Weiterbildung oder Beförderung
- Leiharbeitnehmer/-innen
- bereits ausgeschiedene Arbeitnehmer/-innen, soweit es um nachwirkende Folgen aus dem Arbeitsverhältnis geht (z.B. betriebliche Altersversorgung)

Wovor will das AGG schützen?

Das AGG will die Beschäftigten vor Benachteiligungen wegen eines Diskriminierungsmerkmals schützen. Daher darf kein Beschäftigter wegen eines Diskriminierungsmerkmals schlechter behandelt werden, als ein anderer in einer vergleichbaren Situation.

Aber Vorsicht! Nicht jede Ungleichbehandlung ist verboten. Das AGG enthält auch Ausnahmevorschriften, die eine Ungleichbehandlung rechtfertigen können: beispielsweise können berufliche Anforderungen eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen. Auch spezifische Fördermaßnahmen zur Verhinderung von Nachteilen oder zum Ausgleich bereits bestehender Nachteile sind zulässig. Für Ungleichbehandlungen wegen des Alters sieht das AGG ebenfalls eine Reihe von Ausnahmetatbeständen vor.

Benachteiligen im Sinne des AGG – und daher ebenfalls verboten – sind auch **Belästigungen,** die im Zusammenhang mit einem Diskriminierungsmerkmal stehen, und **sexuelle Belästigungen.**

Was sind die Diskriminierungsmerkmale?

- Rasse und ethnische Herkunft (Anknüpfungspunkte für Benachteiligungen, Belästigungen oder sexuelle Belästigungen können in diesem Zusammenhang sein: Hautfarbe, Sprache,

Haarfarbe, Nationalität
- Religion und Weltanschauung z.B. Christentum, Islam, Hinduismus, Buddhismus
- Behinderung: z.B. körperliche Behinderungen und Entstellungen, Seh-, Hör-, Sprachbehinderungen
- Geschlecht und sexuelle Identität, z.B. Homosexualität, aber auch Heterosexualität
- Alter: gemeint ist das Lebensalter; vom AGG geschützt sind daher nicht nur ältere, sondern auch jüngere Beschäftigte.

Beim Diskriminierungsmerkmal Religion haben die Kirchen und ihre Diakonie eine Sonderstellung (Art. 140 GG i.V.m. Art. 137 Abs. 3 S1 WV).

Die Anwendung der ARR berufliche Mitarbeit (siehe SR Bayern S. 243 ff) ist rechtlich zulässig.

Was ist eine Belästigung?

Eine Belästigung ist eine unerwünschte Verhaltensweise, die mit einem Diskriminierungsmerkmal in Zusammenhang steht und bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der belästigten Person verletzt und hierbei ein feindliches Umfeld geschaffen wird.

Ob eine Verhaltensweise unerwünscht ist, muss aus der Sicht eines objektiven Beobachters beurteilt werden. Ausreichend ist daher, dass ein Beschäftigter aus neutraler Sicht davon ausgehen kann, dass sein Verhalten von einem Kollegen nicht gewünscht oder nicht akzeptiert wird. Es ist nicht erforderlich, dass der Belästigte sich wehrt oder von sich aus darauf hinweist, dass er sich durch ein bestimmtes Verhalten seiner Kollegen belästigt fühlt. Andererseits liegt eine Belästigung aber nicht bereits dann vor, wenn sich ein Beschäftigter lediglich subjektiv belästigt fühlt.

Beispiele für Belästigungen

- abwertende und erniedrigende Äußerungen über Herkunft, Hautfarbe, Sprachstörungen, körperliche Entstellungen, Behinderungen oder die Religion und das Tragen religiöser Symbole
- Beleidigungen, Beschimpfungen, Drohungen wegen Herkunft, etc. (vgl. zuvor)
- Witze und Hänseleien über Herkunft, etc. (vgl. zuvor)
- abwertende Blicke und Gesten im Zusammenhang mit Diskriminierungsmerkmalen
- Ausgrenzen oder Schikanieren von Arbeitskollegen im Zusammenhang mit Diskriminierungsmerkmalen, z.B. durch bewusste Informationslücken, räumliche Isolation, Ignorieren oder Zuweisen kränkender, erniedrigender Aufgaben
- Fremdenfeindliches und rassistisches Verhalten
- Körperliche Gewalt im Zusammenhang mit Diskriminierungsmerkmalen

Jeder Beschäftige sollte mit seinen Kollegen und Geschäftspartnern so umgehen, wie er selbst korrekterweise behandelt werden möchte.

Was ist eine sexuelle Belästigung?

Eine sexuelle Belästigung ist eine unerwünschte, sexuell bestimmte Verhaltensweise, die bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betroffenen Person verletzt wird. Das ist insbesondere dann der Fall, wenn ein feindliches Umfeld geschaffen wird. Ein einmaliger Vorfall genügt jedoch! Maßstab für das Vorliegen einer sexuellen Belästigung ist – wie bei der Belästigung – die Sicht eines objektiven Beobachters.

Beispiele für sexuelle Belästigungen:

- unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen
- sexuell bestimmte körperliche Berührungen (u.U. aufgedrängtes Umarmen)
- Bemerkungen sexuellen Inhalts (z.B. über sexuelles Verhalten oder Ausstrahlung)
- Anzügliche Bemerkungen und Kommentare

In-Aussicht-Stellen beruflicher Vorteile, wenn im Gegenzug sexuelle Gefälligkeiten gewährt werden

Unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornografischen Darstellungen am Arbeitsplatz, in Umkleideräumen, in der Kaffeeküche, im Pausenraum oder in sonstigen Sozialräumen, im Intranet, u.ä.

Für Beschäftigte

Das Benachteiligungsverbot des AGG gilt nicht nur für den Dienstgeber selbst oder die Vorgesetzten, sondern gerade auch für den Umgang von Arbeitskollegen untereinander, sowie für deren Verhalten gegenüber Geschäftspartnern und anderen Beschäftigten von Vertragspartnern des Dienstgebers (Lieferanten/-innen, Lagerarbeiter/-innen, u.ä.).

Beschäftigte dürfen ihre Kollegen nicht wegen eines Diskriminierungsmerkmals benachteiligen, belästigen oder sexuell belästigen. Tun sie es trotzdem, verletzen sie ihre arbeitsvertraglichen Pflichten und können vom Dienstgeber entsprechend gemaßregelt werden – bis hin zu Versetzung, Abmahnung oder gar Kündigung. Wer diskriminiert, setzt seinen Arbeitsplatz aufs Spiel!

Hilfe für Diskriminierungsopfer

Beschwerderecht

Wenn sich Beschäftigte vom Dienstgeber, von Vorgesetzten, Arbeitskollegen oder Kunden wegen eines Diskriminierungsmerkmals benachteiligt, belästigt oder sexuell belästigt fühlen, können sie sich bei den zuständigen Stellen der Dienststelle/Einrichtung beschweren.

Der Dienstgeber muss die Beschwerde inhaltlich überprüfen und den Beschwerde führenden Beschäftigten über das Ergebnis informieren.

Der Dienstgeber wird die Beschwerde häufig nicht vollständig anonym behandeln können. Um Diskriminierungsopfer schützen zu können, muss er den ihm zugetragenen Vorfall aufklären.

Andernfalls kann er keine wirksamen Schutz- oder Sanktionsmaßnahmen ergreifen. Daher wird der Dienstgeber zumindest den vermeintlichen Täter zu den Vorwürfen befragen und Zeugen anhören müssen.

Für Beschwerden in unserer Einrichtung ist die Geschäftsstelle des Verbandes zuständig.

Antidiskriminierungsstelle des Bundes und Antidiskriminierungsverbände

Antidiskriminierungsverbände und die Antidiskriminierungsstelle des Bundes nehmen die Interessen von benachteiligten Personen wahr. Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes wird bei dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend errichtet.

Hinweise für Beschäftigte

Leistungsverweigerungsrecht: Beschäftigten, die von einer Belästigung oder sexuellen Belästigungen am Arbeitsplatz betroffen sind, steht ein Leistungsverweigerungsrecht zu, wenn der Dienstgeber keine oder offensichtlich ungeeignete Maßnahmen zur Unterbindung ergriffen hat. Hierzu ist es regelmäßig erforderlich, dass der Dienstgeber über die Belästigung oder sexuelle Belästigung informiert wird. Solange der Dienstgeber nichts davon weiß, kann er auch nicht schützend eingreifen.

Verweigert ein Beschäftigter seine Arbeitsleistung zu Unrecht, verliert er seinen Entgeltanspruch. Darüber hinaus kann ihn sein Arbeitgeber – je nach Lage im konkreten Einzelfall – wegen Arbeitsverweigerung abmahnen oder gar kündigen.

Entschädigung und Schadensersatz

Verstöße gegen das Benachteiligungsverbot können zu Schadensersatz- und Entschädigungsansprüchen führen. Sie müssen innerhalb von zwei Monaten nach Kenntniserlangung von der Benachteiligung schriftlich gegenüber dem Dienstgeber geltend gemacht werden. Entschädigungsklagen müssen innerhalb von drei Monaten, nachdem der Anspruch schriftlich geltend gemacht wurde, erhoben werden.

Schadensersatz- und Entschädigungszahlungen wegen Benachteiligungen zwischen Beschäftigten kann der Dienstgeber von dem Täter ggf. ersetzt verlangen (Regress).

Verfügbarkeit

Jeder Mitarbeiter bekommt ein Exemplar bei der Anstellung zugestellt und kann es jederzeit in der Geschäftsstelle anfordern

---

Fußnoten

[122] http://www.gesetze-im-internet.de/agg/

Umgang mit Missbrauch

- mit Fällen von Pädophilie, sexuellem Missbrauch Minderjähriger und Kinderpornographie bei Mitarbeitern /Mitarbeiterinnen der evangelischen Kirche
- Alle Angestellten und alle ehrenamtlichen Mitarbeiter der Gemeinden legen bei der Aufnahme ihrer Mitarbeit ein erweitertes Führungszeugnis[124] zur Einsicht vor. Dieses ist alle drei Jahre zu erneuern.

Die Kosten dafür trägt die Einsatzstelle. Ehrenamtliche sind von den Kosten in der Regel befreit. Der Einsatzort ist für die Umsetzung im Bereich der Ehrenamtlichen verantwortlich. Die Geschäftsstelle gibt die nötige Information für die Umsetzung.

- Die Umsetzung der Prüfung muß dokumentiert werden. Die Führungszeugnisse werden nicht kopiert, sondern nach Vorlage und Prüfung von zwei Personen als geprüft dokumentiert.
- Eine Liste wird pro Gemeinde geführt, in der alle Mitarbeiter aufgeführt werden. Diese Liste wird jährlich aktualisiert. Kein Führungszeugnis darf älter als drei Jahre sein. Stichtag ist jeweils der 1. Mai.
- Die Liste wird durch zwei berufende Mitglieder aus der Gemeindeleitung geprüft und unterschrieben und bis zum 1.6. des Jahres an die Geschäftsstelle gesandt.

Sachverhalt

Unter sexuellem Missbrauch wird hier ein sexuelles Fehlverhalten unter Missbrauch einer Beziehung, die durch Abhängigkeit oder Unterordnung des Opfers geprägt ist, verstanden. Einschlägig sind im Strafgesetzbuch

§ 174 Sexueller Missbrauch von Schutzbefohlenen,

§ 174a Sexueller Missbrauch von Gefangenen, behördlich Verwahrten oder Kranken und Hilfsbedürftigen 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,

§ 179 Sexueller Missbrauch von widerstandsunfähigen Personen,

§ 182 Sexueller Missbrauch von Jugendlichen.

Pädophilie ist kein selbständiger strafrechtlicher Tatbestand, sondern ein Begriff aus der medizinischen und therapeutischen Literatur. Er bezeichnet eine krankhafte sexuelle Fixierung auf Kinder vor oder in der frühen Pubertät, die ihnen gegenüber zu geradezu suchtartigem sexuellem Fehlverhalten führen kann, das nach den in Ziffer 1 genannten Vorschriften geahndet wird.

Gem. § 184 b Strafgesetzbuch sind unter Kinderpornografie pornografische Schriften zu verstehen, die sexuelle Handlungen von, an oder vor Kindern (unter 14 Jahren) zum Gegenstand haben. Unter Jugendpornografie fallen pornografische Schriften, wenn sie sexuelle Handlungen von, an oder vor Personen von vierzehn bis achtzehn Jahren zum Gegenstand haben (§ 184 c Strafgesetzbuch). Zu Schriften zählen im strafrechtlichen Sinn auch Ton- und Bildträger, Datenspeicher, Abbildungen und andere Darstellungen (§ 11 Abs. 3 Strafgesetzbuch).

Die Herstellung und Verbreitung ist nach § 184 b Abs. 1 Strafgesetzbuch strafbar. Geben sie ein tatsächliches oder wirklichkeitsnahes Geschehen wieder, ist zudem der Besitz bzw. die Besitzverschaffung gemäß § 184 b Abs. 2 und 4 Strafgesetzbuch unter Strafe gestellt. Gemäß § 184 c Abs. 4 Strafgesetzbuch ist der Besitz bzw. die Besitzverschaffung jugendpornografischer Schriften unter Strafe gestellt, wenn sie ein tatsächliches Geschehen wiedergeben.

Grundsätze für das kirchliche Vorgehen

Anschuldigungen und Verdachtsmomenten von Kinderpornografie, Pädophilie wie sexuellem Missbrauch ist unverzüglich nachzugehen. Sofern staatsanwaltschaftliche Ermittlungen nicht bereits im Gange sind, ist Strafanzeige zu erstatten. Die Kirchenleitung muss eng mit den Justizbehörden kooperieren.

Verdachtsmomente gehen über bloße Gerüchte oder anonyme Schreiben hinaus; es handelt sich vielmehr um Tatsachen, die den Rückschluss auf ein Fehlverhalten begründen.

Nachgehen beinhaltet, mögliche Zeugen, Täter und Opfer zu hören, die hierbei erfahrenen Umstände abzuwägen und die Glaubwürdigkeit der Informationen einzuschätzen. Ziel ist die zügige Klärung, ob ein Anfangsverdacht i.S. des § 160 gegeben ist.

Es ist Strafanzeige zu erstatten, sobald ein Anfangsverdacht i.S. des § 160 StPO zur Aufnahme von Ermittlungen der Staatsanwaltschaft vorliegt.

Vor Erstattung einer Anzeige muss dem möglichen Täter Gelegenheit zur Stellungnahme gegeben werden. Eine Strafanzeige ohne vorherige Anhörung des im Dienstverhältnis stehenden möglichen Täters durch den Dienstherrn oder Arbeitgeber ist eine Verletzung der Fürsorgepflicht und kann Schadensersatzansprüche auslösen. Der Verdächtigte muss bei der Anhörung wissen, dass eine

Strafanzeige in Rede steht (vgl. BGH, NVwZ 2000, S. 1451- 1453).

Sollte das Opfer im Einzelfall den dezidierten Willen äußern, eine Anzeige zu unterlassen, ist sein Interesse abzuwägen. Wegen des notwendigen Schutzes möglicher weiterer Opfer darf der Wille des Opfers aber nicht als „Vetorecht" gewertet werden.

Kenntnisse, die von Geistlichen ausschließlich in einem seelsorgerlichen Gespräch erlangt wurden, unterliegen einem Verwertungsverbot. Seelsorgende sollen versuchen, Täter, die sich in einem Seelsorgegespräch offenbaren, zu einer Selbstanzeige zu bewegen und Opfer stark genug zu machen, Kontakt zur Staatsanwaltschaft oder disziplinaraufsichtführenden Stelle aufzunehmen.

Privatrechtlich Angestellte in kirchlichen Beratungsstellen haben ein Zeugnisverweigerungsrecht aus beruflichen Gründen nur, wenn sie in besonderen, in § 53 Abs. 1 Nr. 3 und 3a StPO genannten Beratungsstellen tätig sind. Bei anderen Beratungsstellen kann allerdings die Beratungsarbeit durch strafgerichtliche Verwertung der in Beratungsgesprächen erlangten Kenntnisse in ihrem Bestand gefährdet werden. Dieser Gesichtspunkt ist bei der Entscheidung über die Erteilung einer Aussagegenehmigung im Rahmen einer sensiblen Abwägung aller Umstände eines Einzelfalles einzubeziehen (vgl. § 54 StPO i.V.m. § 3 Abs. 1 TVöD bzw. § 3 Abs. 2 TV-L).

Bei Mitarbeiter/innen im öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis ist im Falle von Ermittlungen der Staatsanwaltschaft oder parallel zur Erstattung einer Strafanzeige ein Disziplinarverfahren einzuleiten. Es kann ausgesetzt werden, bis die Ermittlungen der Staatsanwaltschaft abgeschlossen sind.

Ein Missbrauch, der erst nach vielen Jahren bekannt wird, ist in der Regel in gleicher Weise zu behandeln wie oben beschrieben, auch wenn sich der Täter bereits im Ruhestand befindet. Pflichtverletzungen, die eine schwerere Maßnahme als eine Kürzung der Bezüge rechtfertigen, unterliegen nicht der disziplinarrechtlichen Verjährung, auch wenn die Taten nach dem Strafgesetzbuch verjährt sind. In diesen Fällen hat die disziplinaraufsichtführende Stelle eigene Ermittlungen ohne Unterstützung durch die Staatsanwaltschaft durchzuführen. Bei weniger schwerwiegenden Pflichtverletzungen ist die Aberkennung der Rechte aus der Ordination zu prüfen.

Eine enge Kooperation mit den Justizbehörden umfasst vor allem einen ständigen Austausch von Informationen. Der Kontakt zu den Justizbehörden ist auf jeden Fall sofort herzustellen. Ebenso ist möglichst bald Einsicht in die Ermittlungsakten zu be-antragen. Umgekehrt werden den Justizbehörden auf Anfrage auch die kirchlichen Akten zur Verfügung gestellt.

Wenn ein Missbrauchsverdacht besteht, müssen betroffene Mitarbeiter/innen sofort vom Dienst suspendiert werden. Es ist die Entfernung aus dem Dienst im Wege eines Disziplinarverfahrens oder durch Kündigung anzustreben. In Fällen von Pädophilie - also wenn eine psychische Störung vorliegt und darum die hohe Gefahr der Wiederholung besteht - kommt eine bloße Versetzung an einen anderen Dienstort nicht in Betracht.

Mitarbeiter/innen im öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis kann die einleitende Stelle nach dem Disziplinarrecht vom Dienst suspendieren.

Bei Mitarbeiter/innen im privatrechtlichen Dienstverhältnis kann das Instrument der fristlosen Verdachtskündigung innerhalb der gesetzlichen 2- Wochen-Frist in Betracht kommen.

Vorrangig den Opfern, aber auch dem Täter muss Hilfe angeboten werden. Auf jeden Fall sollen die dienstaufsichtführenden Stellen den Opfern seelsorgerliche Gespräche und Hilfe anbieten. Die Kirche muss auf die Opfer zugehen und ihnen signalisieren, dass sie sich um sie kümmert. Besteht der Verdacht, dass eine Vielzahl von Personen betroffen ist, sollte ein Notfalltelefon angeboten werden. Therapeutische Hilfe muss von entsprechend ausgebildeten Fachleuten geleistet werden; eventuell ist bei der Vermittlung Hilfestellung möglich. Pädophilen ist die Inanspruchnahme therapeutischer Hilfe dringend anzuraten.

Erweitertes Führungszeugnis[125]

Alle ehrenamtlichen und hauptamtlichen Mitarbeiter des OGV werden zur turnusgemäßen Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses verpflichtet. Für die Angestellten trägt der OGV die Kosten, während die Ehrenamtlichen es kostenlos erhalten.

Personenkreis

- Alle Angestellten des OGV e.V. bei der Anstellung und dann im Turnus von drei Jahren
- Alle ehrenamtlichen Mitarbeiter – über 18 Jahren – nicht nur aus dem Bereich Kinder- und Jugendarbeit.
- Alle JULEICA Inhaber
- Alle, die mehr als „einmal nur so helfen” – z.B. auch die Freizeitmitarbeiter

Umsetzung

- Die Umsetzung der Prüfung muss dokumentiert werden. Die Führungszeugnisse werden nicht kopiert, sondern nach Vorlage und Prüfung von zwei Personen als geprüft dokumentiert.
- Eine Liste wird pro Gemeinde geführt, in der alle Mitarbeiter aufgeführt werden. Diese Liste wird jährlich aktualisiert. Kein Führungszeugnis darf älter als drei Jahre sein. Stichtag ist jeweils der 1. Mai.
- Die Liste wird durch zwei berufende Mitglieder aus der Gemeindeleitung geprüft und unterschrieben und bis zum 1.6. des Jahres an die Geschäftsstelle gesandt.

Vorlagen aus der Geschäftsstelle

- Anschreiben an das Einwohnermeldeamt für Angestellte – die Kosten übernimmt die jeweilige Gemeinde (13,- € pro Person)
- Anschreiben an das Einwohnermeldeamt für Ehrenamtliche – in der Regel Kostenfrei
- Liste für die Dokumentation

Ehren Erklärung für Freizeiten[126]

Jugendarbeit lebt von vertrauensvollen Beziehungen der Teilnehmer und Mitarbeiter untereinander. Vertrauen soll tragfähig werden und bleiben. Es darf nicht zum Schaden von Kindern und Jugendlichen ausgenutzt werden.

Deshalb versichere ich, dass ich nicht wegen eines Deliktes im Zusammenhang mit sexuellem Missbrauch verurteilt bin, oder ein solches Verfahren gegen mich anhängig ist oder angestrengt wurde.

Ich will die mir anvertrauten Jungen und Mädchen, Kinder und Jugendlichen vor Schaden und Gefahren, Missbrauch und Gewalt schützen.

Der Umgang miteinander ist von gegenseitiger Achtung bestimmt (z.B. anzügliche Witze, Sprachausdrücke usw.). Eine Beschäftigung mit Fragen der Sexualität beruht auf Freiwilligkeit.

Ich achte sensibel auf die Grenzen aller Anwesenden und unterstütze Kinder und Jugendliche, die sich Gruppendruck nicht beugen.

Als leitende Person gebe ich mir Mühe vorbildlich zu sein und nicht bewusst sexuelle Gefühle in anderen zu wecken oder zu fördern.

Ich nehme Grenzüberschreitungen durch andere Mitarbeitende oder Teilnehmer wahr und versuche sie nicht zu vertuschen, sondern ich wende mich an die betroffenen Personen und an die Leitung.

Ich helfe mit, folgende Voraussetzungen zu schaffen und durchzusetzen:

Es stehen getrennte Schlafplätze für Teilnehmer und Leiter zur Verfügung.

Es stehen getrennte und vor Einsicht geschützte Hygieneplatze zur Verfügung.

Beim Umkleiden & Theater, Tanz usw. achten wir ebenfalls darauf, dass vor Einsicht geschützte Umkleiden vorhanden sind oder behelfsmäßig erstellt werden.

Die Betreuung geschieht bei den Jungs durch einen Leiter und bei den Mädchen durch eine Leiterin!. Sollte dies nicht möglich sein, gelten folgende Regeln:

Der/die LeiterIn informiert die Gruppe über das Vorgehen. Während dem An- bzw. Ausziehen ist der/die LeiterIn nicht im Zimmer anwesend. Eine Person gleichen Geschlechts geht dann zuerst ins Zimmer.

Kommt der/die LeiterIn in das Zimmer, muss zuerst angeklopft und gewartet werden, bis geöffnet wird.

Duschaktionen werden nur mit einer Person gleichen Geschlechts durchgeführt.

Für die Versorgung mit Medikamenten und Behandlungen (insbes. massieren, einreiben usw.) ist für die Mädchen jeweils eine Frau und für die Jungs jeweils ein Mann zuständig. Die Teilnehmer werden informiert, wer die entsprechenden Ansprechpersonen sind.

Seelsorgerliche Gespräche werden, wenn möglich, von Personen gleichen Geschlechts durchgeführt. Ansonsten muss das Gespräch in offenen Räumlichkeiten (Speisesaal usw.) oder zu dritt gemacht werden.

Mitarbeiter massieren keine Teilnehmer des andern Geschlechts.

Fußnoten

[123] Kirchenamt der EKD; Hannover, den 12. August 2002; erweitert 10. März 2010, übernommen vom OGV am 4.6.2010

[124] Eingeführt 15.3.2013 OGV Vorstand

[125] Kinderschutzgesetz vom 1.1.2012 führte mit zum OGV Beschluss vom 15.3.2013

[126] Ergänzung für die Praxis – aus ADONIA Camp - 2011

Mindestlohngesetz

Zur Umsetzung des Gesetzes an dem 1.1.2015 beachten wir:

- Ehrenamtliche Pauschalen (§ 3 Nr. 26 EStG) richten sich nicht nach den Vorgaben des Mindestlohngesetzes, da sie kein Gehalt darstellen. Sie sind steuerlich frei und für die Sozialversicherung nicht relevant.
- Sozialversicherungspflichtige Arbeit innerhalb des Verbandes wird immer mit dem geforderten Mindestlohn vergütet. Für Praktikanten und Berufsanfänger können andere Regelungen gelten – wie auch für Minderjährige.
- Bei allen Minijobs ist eine Arbeitszeitabrechnung zu führen. Darin wird Tag und Stunde und Arbeitszeit festgelegt. Achtung: Nach 6 Stunden ist eine halbe Stunde Pause Pflicht, nach 9 Stunden sind es 45 Minuten. Zwischen den Einsätzen muss eine Pause von mindestens 11 Stunden liegen.
- Auf dem Formblatt führt der Mitarbeiter eigenverantwortlich die Aufzeichnung, die jedoch spätestens bis zum Ablauf des siebten auf den Tag der Arbeitsleistung folgenden Kalendertags erfolgt sein müssen.
- In der ersten Woche des Folgemonats wird das Dokument vom Vorgesetzten gegengezeichnet und als PDF Dokument an die ab 1.1.2024 Geschäftsstelle geschickt. Das Original verbleibt am Einsatzort.
- Alle Minijobverträge im OGV sind mit einer fixen monatlichen Pauschale geschlossen. Der Mitarbeiter ist dafür verantwortlich, dass die angegebene Summe nicht überschritten wird, auch wenn Mehrarbeit in einem Monat durch die reduzierte Mitarbeit in einem anderen Monat ausgeglichen werden kann. Berechnungsgrundlage ist jeweils das Kalenderjahr.
- Alle Mitarbeiter dürfen wie alle Mitglieder und Besucher des Verbandes mit allen Einrichtungen darüber hinaus ehrenamtlich und ohne Bezahlung im gegenseitigen Einvernehmen tätig werden, ohne das ihre Mitwirkung besonders honoriert wird.

Fußnoten

[127] Ab 1.1.2024 = 12,41 € | ab 1.5.2025 = 12,82 €