

Ausübung des Hausrechts

Zur besseren Lesbarkeit wird nachgehend die männliche Schreibweise gewählt.

- I. **Ausübung des Hausrechts und Erteilung von Hausverboten**
- II. **Erhebung von Strafanzeigen, Stellung von Strafanträgen**
- III. **Vertraulichkeit des Wortes**

1. Ausübung des Hausrechts und Erteilung von Hausverboten

Die Geschäftsführung (GF) eines Jobcenters (JC) ist berechtigt, Regelungen zu erlassen, um damit allgemein den geordneten Verwaltungsvollzug innerhalb der Behörde aber auch den Prozess der SGB II-Leistungserbringung im Besonderen sicherzustellen.

Dieses sogenannte **Hausrecht** leitet sich aus der Verfügungsgewalt über die jeweilige Liegenschaft ab und räumt dem Besitzer die Befugnis ein, jede nicht oder nicht mehr akzeptable Person des Gebäudes zu verweisen.

Hausrecht

Soweit daher das Verhalten einer Person dazu geeignet ist, den ordnungsgemäßen Ablauf des Dienstbetriebs und eine störungsfreie Sachbearbeitung des JC nachhaltig zu gefährden oder die Sicherheit der Mitarbeiter oder anderer Besucher zu bedrohen, kann im begründeten Einzelfall ein **Hausverbot** ausgesprochen werden.

Hausverbot

Die Erteilung eines Hausverbotes ist ein gerichtlich nachprüfbarer Akt, bei dem formale Vorgaben einzuhalten sind. Für das JC Rhein-Lahn wird nachstehend festgelegt, unter welchen Voraussetzungen und nach welchen **Regeln** ein Hausverbot ausgesprochen werden kann.

Regeln

Das Hausrecht und das sich hieraus ergebende Recht zur Erteilung eines Hausverbots steht grundsätzlich nur der **Geschäftsführung** des JC zu. Dieses Recht kann aber auf Mitarbeiter delegiert werden.

Soweit in einem Einzelfall durch das Verhalten eines Besuchers an irgendeinem der JC-Standorte (inklusive Juwel) der Hausfrieden, der Dienstbetrieb oder die Sicherheit von Personen gefährdet wird oder es zu persönlichen Beleidigungen oder Bedrohungen kommt, ist **jeder Mitarbeiter** berechtigt, im Namen der Geschäftsführung mündlich ein **sofortiges Hausverbot für diesen Tag** oder (zur Abkühlung der Situation und im Sinne einer notwendigen Deeskalation) **für längstens eine Woche** auszusprechen (und nötigenfalls unter Einschaltung der Polizei durchzusetzen).

Berechtigung

Geschäftsführung

Jeder Mitarbeiter

Soweit eine Person zum sofortigen Verlassen des JC aufgefordert und ihr für diesen Tag (oder längstens eine Woche) das erneute Betreten verboten wird, geschieht dies durch den berechtigten **Mitarbeiter mündlich**.

Erteilung

Mündlich

Ist nachträglich

- eine schriftliche Bestätigung des mündlichen Hausverbots erforderlich (z. B. aus Gründen der Rechtssicherheit oder auf Verlangen des Betroffenen bei rechtlichem Interesse, § 33 Abs. 2 SGB X) oder
- soll das Hausverbot für einen längeren Zeitraum ausgesprochen werden oder
- wurde zuvor überhaupt kein mündliches Hausverbot verhängt, es soll aber eines für die Zukunft ausgesprochen werden,

geschieht dies ausschließlich **schriftlich** und immer durch die **GF**.

Schriftlich

Soweit an einem der JC-Standorte mündlich ein **sofortiges Hausverbot für diesen Tag** oder **für längstens eine Woche** ausgesprochen und nötigenfalls unter Einschaltung der Polizei durchgesetzt wurde, sind die Teamleitung und die GF mittels Vordruck „**Gefährdungsanzeige**“ über den Vorfall zu informieren.

Verfahren Info GF

Bereits zu diesem Zeitpunkt sollte ein Vermerk mit allen notwendigen Inhalten (siehe unten) beigelegt werden, soweit deutlich wird, dass zusätzlich ein längerfristiges schriftliches Hausverbot (oder auch eine Strafanzeige) erforderlich wird. Gleiches gilt auch, wenn erstmalig ein schriftliches Hausverbot ausgesprochen werden soll.

Gefährdungsanzeige

Die Erteilung eines Hausverbotes ist immer als „**letztes Mittel**“ anzusehen und so auch bei den anzustellenden Ermessenserwägungen zu werten. Hierbei sind ausdrücklich die besondere Situation der auf öffentliche Hilfe angewiesenen Personen und die konkreten Umstände, die beim eskalierten Gespräch vorlagen, zu berücksichtigen.

Ultima Ratio

Soweit das gezeigte Fehlverhalten zwar grundsätzlich nicht hinnehmbar ist, ein sofortiges Hausverbot aber unverhältnismäßig wäre, ruft die GF den Betroffenen schriftlich **zur Ordnung** und droht bei nochmaligem Fehlverhalten ein unmittelbares Hausverbot an. Dieser Schriftsatz dient dann gleichzeitig als Anhörung gem. § 24 SGB X.

Ruf zur Ordnung

Um aber die erforderlichen Erwägungen im Einzelfall überhaupt treffen und endgültig über Art und Umfang des auszusprechenden Hausverbotes entscheiden zu können, ist der GF vom betroffenen Mitarbeiter Folgendes vorzulegen:

**Vorzulegende
Unterlagen**

- Gefährdungsanzeige mit
- klarer schriftlichen Darstellung des Vorfalls (wie entstanden, wer beteiligt, wie und bei welchem Inhalt eskaliert)
- wörtliche Zitate der unakzeptablen Aussagen (z. B. der Beleidigungen, Drohungen etc.; hier ist Klartext erforderlich, nicht drum herum Gerede!)
- Benennung vorhandener Zeugen (Kollegen und mögliche Besucher mit ladungsfähiger Anschrift, ohne Zeugen ist Erfolgsaussicht gering!)
- Hinweis auf mögliche Vorfälle in der Vergangenheit.

Zeugen müssen sich im Klaren sein, dass ggf. bei Polizei oder Gericht eine Aussage zu machen ist.

Je nach Zweck des Aufenthalts einer Person in den Räumlichkeiten des JC unterscheidet sich, welchen Rechtscharakter ein Hausverbot hat und welcher Rechtsweg gilt.

Rechtscharakter

Üblicherweise entstehen Krisensituationen innerhalb eines JC mit Menschen, die sich dort weitestgehend zur Klärung von SGB II-Angelegenheiten aufhalten. In solchen Fällen ist ein auszusprechendes Hausverbot öffentlich-rechtlich begründet und erfolgt durch **Verwaltungsakt**.

Verwaltungsakt

Für die Rechtmäßigkeit und den Bestand eines solchen schriftlichen Verwaltungsaktes finden alle Regelungen des Verfahrensrechts nach dem SGB X Anwendung und sind zu beachten, insbesondere

SGB X

- vorherige Anhörung
- Begründung der Entscheidung
- schriftliche Darlegung sämtlicher Ermessenserwägungen (insbes. auch Verhältnismäßigkeit)
- Anordnung Sofortvollzug
- Begründung Sofortvollzug.

In der Hausverbotsverfügung sind folgende Punkte ausdrücklich zu regeln:

**Inhalt des
Hausverbotes**

- betroffene Person (nur 1 BG-Mitglied oder alle)
- Dauer (lt. Rechtsprechung sind 2 Jahre absolute Obergrenze, Regelung „bis auf Widerruf“ oder „bis auf Weiteres“ ist rechtswidrig)
- Dienstgebäude (nur ein Standort oder gesamtes JC)
- Möglichkeit des Zuganges bei Einladung durch JC
- Möglichkeit des Zuganges, wenn konkrete und akute Notsituation glaubhaft gemacht wird, Umstände und Ablauf eines solchen Gesprächs, ggf. in besonderen Räumlichkeiten, unter Zeugen
- ansonsten Hinweis auf schriftlichen Vortrag (schreib- und formulierungsunkundigen Personen muss aber angemessene Möglichkeit für Anträge und Mitteilungen zur Niederschrift gegeben werden)
- Hinweis, dass das ungerechtfertigte Ignorieren des Hausverbotes als Hausfriedensbruch gewertet und zur Anzeige gebracht wird.

Ermessenserwägungen

Alle Führungskräfte und Mitarbeiter des betroffenen Standortes sind über das ausgesprochene Hausverbot zu informieren. Diese haben bei einem Verstoß gegen das Verbot unverzüglich die GF darüber in Kenntnis zu setzen.

Info aller Mitarbeiter

Soweit sich das JC (inklusive Juwel) ein Dienstgebäude mit anderen Dienststellen der Agentur oder einem Bildungsträger teilt, kann sich ein von hier ausgesprochenes Hausverbot formalrechtlich nur auf die vom JC genutzten Räumlichkeiten beziehen. Hier ist am jeweiligen Standort vor Ort die unmittelbare Information der anderen Dienststelle oder des Bildungsträgers sicher zu stellen.

**Zusammenarbeit
Agentur/Bildungsträger**

2. Erhebung von Strafanzeigen, Stellung von Strafanträgen

Es kann vorkommen, dass eskalierende Gesprächssituationen nicht mehr nur als reine Störungen im Dienstbetrieb anzusehen sind, die allein die Prüfung eines Hausverbotes als notwendig erscheinen lassen. Vielmehr können Streitgespräche entstehen, bei denen ein Kunde völlig die gebotene Höflichkeit und Sachlichkeit im Umgang vergisst. Es kann dann im Einzelfall gegenüber Mitarbeitern zu wüsten Beschimpfungen, Beleidigungen oder auch zu massiven Bedrohungen kommen, die bei allem möglichen Verständnis für die schwierigen Lebensumstände eines Kunden keinesfalls hingenommen werden können.

**Beschimpfungen,
Beleidigungen,
Bedrohungen o.ä.**

Je nach Art des Auftretens oder nach Inhalt des Gesagten ist nicht mehr nur von mangelnder Höflichkeit, sondern eher von einem strafbaren **Verhalten im Sinne des Strafgesetzbuches** auszugehen.

Straftatbestände

Im Wesentlichen können folgende Straftatbestände erfüllt sein:

- Beleidigung, § 185 StGB
- Nötigung, § 240 StGB
- Bedrohungen, § 241 StGB
- Körperverletzung, § 223 ff StGB
- Sachbeschädigung, § 303 StGB
- Hausfriedensbruch (z.B. bei Verstoß gegen Hausverbot), § 123 StGB.

Soweit ein solches Streitgespräch oder sonstiges, für den Mitarbeiter unakzeptables Kundenverhalten stattgefunden hat, meldet er dies unverzüglich der Teamleitung und der GF und legt Folgendes vor:

**Vorzulegende
Unterlagen**

- Gefährdungsanzeige mit
- klarer schriftlicher Darstellung des Vorfalls (wie entstanden, wer beteiligt, wie und bei welchem Inhalt eskaliert)
- wörtliche Zitate der unakzeptablen Aussagen (z. B. der Beleidigungen, Drohungen etc.; hier ist Klartext erforderlich, nicht drum herum Gerede!)
- Benennung vorhandener Zeugen (Kollegen und mögliche Besucher mit ladungsfähiger Anschrift; ohne Zeugen ist Erfolgsaussicht gering!)
- Hinweis auf mögliche Vorfälle in der Vergangenheit.

Zeugen müssen sich auch in diesem Fall im Klaren sein, dass ggf. bei Polizei oder Gericht eine Aussage zu machen ist.

Mitarbeiter, Teamleitung und GF sprechen im Einzelfall ab, ob es in der ersten Stufe bei einem schriftlichen Ruf zur Ordnung (siehe oben) durch die GF bleiben oder ob tatsächlich Strafanzeige erhoben werden soll.

Ruf zur Ordnung oder Strafanzeige

Um den Mitarbeiter unmittelbar aus der Verantwortung zu nehmen, erfolgt die Strafanzeige oder die Erhebung des Strafantrages üblicherweise durch die GF, die dazu als Dienstvorgesetzte befugt ist. Bei Benennung des Betroffenen oder anderer JC-Mitarbeitern als Zeugen wird niemals die Privatadresse der Kollegen, sondern immer nur die dienstliche Anschrift als ladungsfähige Adresse genannt.

3. Vertraulichkeit des Wortes

Es kann vorkommen, dass Kunden „als Beweis und zur Sicherung des Gesagten“ Gespräche mit Mitarbeitern des JC geheim oder offen auf einem Mobiltelefon oder anderen Aufnahmegeräten aufzeichnen wollen.

Bei solchen **nicht genehmigten Tonaufzeichnungen** aber auch beim Abspielen oder Zugänglichmachen einer solchen Aufnahme handelt es sich um eine Verletzung der Vertraulichkeit des Wortes (Recht am eigenen Wort) gem. § 201 StGB.

Diese Regelung dient dem Schutze der Unbefangenheit des Wortes, das nicht-öffentlich gesprochen wird. Nicht-öffentlich ist das Gesagte immer, soweit es nicht über einen kleineren, durch persönliche oder sachliche Beziehungen abgegrenzten Personenkreis hinaus geäußert wurde. Jedes in dienstlichen oder beruflichen Zusammenhängen gesprochene Wort gilt als nicht-öffentlich!

Schutz des nicht-öffentlich Gesagten

Soweit das Verhalten eines Kunden vermuten lässt oder dieser sogar offen erklärt, dass er eine solche Aufzeichnung beabsichtigt, ist deutlich zu machen, dass eine Einwilligung zu diesem Vorgehen nicht erteilt wird.

Der Betroffene ist auf mögliche strafrechtliche Konsequenzen hinzuweisen. Lässt er trotz Belehrung nicht von seinem Vorhaben ab, ist das Gespräch vorzeitig zu beenden.

Gemeinsam mit der Teamleitung und / oder der GF ist dann das weitere Vorgehen zu besprechen.

Bad Ems, 06.01.2014

**Geschäftsführung
Jobcenter Rhein-Lahn**