

Inspirationsmateriale vedr. børneattester

Indledning

Der hersker en del tvivl og usikkerhed om kravet om børneattester for flygtninge, der ansættes i dagtilbud, skoler o.lign.

KL har derfor udarbejdet dette inspirationsmateriale, der beskriver reglerne omkring børneattester og som kan inspirere til, hvordan man på anden vis kan tilgodese de beskyttelseshensyn, der ligger bag børneattester bl.a. gennem fastsættelse af en række procedurer.

De beskrevne procedurer og opmærksomhedspunkter er baseret på erfaringer fra og dialog med en række kommuner i situationer, hvor der indhentes børneattester for personer, der kun har haft kort ophold i Danmark. Det bemærkes, at nedenstående ikke kun gælder flygtninge, men også f.eks. familiesammenførte, EU-borgere og danskere, der har været udrejst i en år-række etc.

Spørgsmålet om børneattester i ovennævnte tilfælde aktualiseres af, at antallet af nye flygtninge og familiesammenførte i virksomhedsrettede tilbud er og bliver langt større end hidtil. Med ændringerne i Integrationsloven, der trådte i kraft pr. 1.7.16, skal den enkelte kommune give udlændinge, der er berettiget til integrationsydelse, et virksomhedsrettet tilbud i form af virksomhedspraktik eller løntilskud.

Erfaringsmæssigt har børn- og ungeområdet i høj grad været anvendt til virksomhedsrettede tilbud til målgruppen.

Nogle kommuner finder, at ansættelse af personer med flygtningebaggrund i virksomhedspraktik i en vuggestue eller børnehave, kan understøtte samarbejdet med forældre til nyankomne børn med flygtningebaggrund.

Derudover finder nogle kommuner, at det er hensigtsmæssigt at ansætte personer med flygtningebaggrund i dagtilbud og skoler, fordi kommunerne pt. skal integrere mange børn og unge med flygtningebaggrund, og derfor kan have brug for ansatte, som kan tale flere sprog. Samtidig ændrer flere kommuner organiseringen på skoleområdet således, at man i stedet for modtagelsesklasser integrerer elever direkte i de almindelige folkeskoleklasser, suppleret med undervisning på modtagehold på den skole, hvor eleven går. Sådanne organisatoriske ændringer kan øge behovet for, at man på den enkelte skole ansætter medarbejdere, som f.eks. taler arabisk og kender flygtningebørnenes kulturelle baggrund.

Dato: 24. september
201624. september 2016

Sags ID: SAG-2016-00487
Dok. ID: 2251424

E-mail: NSK@kl.dk
@kl.dk
Direkte: 3370 38183370
3818

Weidekampsgade 10
Postboks 3370
2300 København
SWeidekampsgade 10
Postboks 3370
2300 København S

www.kl.dk
Side 1 af 7

Hertil kommer, at børn- og ungeområdet kan være en væsentlig integrationsvej, allerede fordi det udgør en meget stor del af det kommunale arbejdsmarked. Ca. 2/5 af alle kommunalt ansatte arbejder således med børn i alderen 0 til 15 år.

KL har modtaget en lang række henvendelser vedr. brugen af børneattester i forbindelse med ansættelse og beskæftigelse af flygtninge.

Henvendelserne udspringer alle sammen af det forhold, at børneattesten i de fleste tilfælde kun dækker den tid en flygtning har opholdt sig i Danmark, hvorfor børneattesten opleves som ufuldstændig i disse situationer.

KL har derfor udarbejdet dette inspirationsmateriale til illustration af reglerne, samt til inspiration i forhold til hvordan kommunen på anden vis kan tilgode disse de beskyttelseshensyn, der ligger bag børneattester.

Det er i den forbindelse vigtigt at understrege, at det helt generelt gælder, at nok giver børneattester en mulighed for, at man ikke uforvarende kommer til at ansætte en person, der i Danmark har en dom for seksualforbrydelser begået mod mindreårige. Men børneattester giver ikke – og har aldrig givet – en garanti mod at sådanne forhold ikke foreligger eller kan opstå. Netop derfor kan det give mening at fastlægge en procedure for, hvordan man vil håndtere ansættelse af flygtninge på børn og ungeområdet.

7 Opmærksomhedspunkter

- Overvej både de muligheder og de udfordringer ansættelse af flygtninge på børn- og ungeområdet kan give i kommunen
- I skal altid indhente en børneattest, men lad ikke børneattesten stå alene
- I må ikke stille et absolut krav om, hvor langt børneattesten går tilbage. Der er ikke hjemmel i børneattestloven til at stille krav til, hvor længe en børneattest skal gå tilbage for at være gyldig
- Iværksæt procedurer, der både sikrer agtpågivenhed og støtter den, der ansættes, f.eks.
 - Screen formelle og uformelle færdigheder på børn- og ungeområdet
 - Instruer praktikanten/den ansatte grundigt og beskriv opgaver tydeligt og overvej en mentor
 - Informer grundigt og kommuniker åbent til forældre og andre om hvem der ansættes i dagtilbud og skoler

Det retlige udgangspunkt – hvad siger Børneattestloven?

Det følger af Børneattestloven, at arbejdsgiver altid skal indhente en børneattest, inden man ansætter eller beskæftiger personer, der som led i udførel-

Dato: 24. september
201624. september 2016

Sags ID: SAG-2016-00487
Dok. ID: 2251424

E-mail: NSK@kl.dk
@kl.dk
Direkte: 3370 38183370
3818

Weidekampsgade 10
Postboks 3370
2300 København
SWeidekampsgade 10
Postboks 3370
2300 København S

www.kl.dk
Side 2 af 7

sen af deres opgaver skal have direkte kontakt med børn under 15 år. Kravet gælder også ved ansættelse og beskæftigelse af personer, der fast færdes blandt børn under 15 år, og som derved har mulighed for at opnå direkte kontakt med børn.

Arbejdsgiver skal altid indhente en børneattest, inden man ansætter og beskæftiger personer, der skal have direkte kontakt med børn under 15 år.

Børneattestloven er en rammelov, der bemyndiger vedkommende minister til at fastsætte nærmere regler om indhentelse af børneattest inden for ministeriets ressortområde. Det betyder, at de nærmere regler for, hvornår der skal indhentes børneattest, er fastsat i en række bekendtgørelser under de respektive ministerier.

De relevante bekendtgørelser for dagtilbud og skoleområdet er:

- Bekendtgørelse nr. 494 af 21. maj 2014 om indhentelse af børneattest ved ansættelse og beskæftigelse af personer i skoler, fritids- og klubtilbud og
- Bekendtgørelse nr. 599 af 30. april 2015 om dagtilbud.

Der findes tilsvarende lovgivning på en række øvrige områder, der kan være relevante for kommunerne (serviceloven etc.)

En børneattest er en særlig form for straffeattest, som udelukkende indeholder oplysninger om domme mv. om visse seksualforbrydelser begået mod børn under 15 år. Børneattesten adskiller sig derudover fra en traditionel straffeattest ved, at oplysningerne på en børneattest ofte fremgår i længere tid. Hvor længe oplysningerne fremgår, afhænger af den begåede lovovertrædelse og straffen herfor. Oplysningerne om en begået lovovertrædelse vil fremgå af børneattesten i mindst 10 år regnet fra f.eks. dommen, løsladelsen eller bødens betaling.

Domme for visse sædelighedsforbrydelser slettes tidligst efter 20 år regnet fra f.eks. dommen eller løsladelsen, mens domme for grove sædelighedsforbrydelser vil fremgå mindst til den registrerede fylder 80 år, i nogle tilfælde til den registrerede dør.

Indhentelse af børneattest forudsætter samtykke fra den person, som oplysningerne vedrører.

Der kan i øvrigt henvises til politiets hjemmeside <https://www.politi.dk/da/borgerservice/straffeattest/boerneattest/>

Børneattester kan ikke stå alene

Børneattesten er et vigtigt redskab til brug for ansættelse og beskæftigelse af personer, der skal have kontakt med børn under 15 år. Men en børneattest kan ikke stå alene.

Dato: 24. september
201624. september 2016

Sags ID: SAG-2016-00487
Dok. ID: 2251424

E-mail: NSK@kl.dk
@kl.dk
Direkte: 3370 38183370
3818

Weidekampsgade 10
Postboks 3370
2300 København
SWeidekampsgade 10
Postboks 3370
2300 København S

www.kl.dk
Side 3 af 7

Indhentelse af børneattester er kun et delelement i vurderingen af, om man ønsker at beskæftige en konkret person. I forarbejderne til Børneattestloven er det således angivet, at *"såvel i institutioner, som foreninger mv må ordningen således suppleres af bl.a. oplysninger og referencer vedrørende de pågældende medarbejders tidligere ansættelsesforløb mv., ligesom der må være opmærksomhed om spørgsmålet i den almindelige daglige omgang med børnene"*. Dette gælder såvel ansættelse af medarbejdere i ordinære stillinger som beskæftigelse af personer under særlige ansættelses- eller tilknytningsformer, herunder personer som for nylig er kommet til Danmark.

En børneattest kan ikke stå alene. Der skal altid være tale om en konkret helhedsvurdering – uanset hvor lang tid en person har haft ophold i Danmark.

Det er ikke et krav, at børneattesten skal være uden anmærkninger for, at man kan opnå ansættelse eller beskæftigelse i en stilling med kontakt til børn under 15 år. Den ansættende arbejdsgiver skal altid træffe afgørelse om ansættelse eller beskæftigelse af en person ud fra et samlet konkret og individuelt skøn af, om en person har de rigtige kvalifikationer og er egnet til stillingen. Børneattesten - med eller uden anmærkninger – indgår dermed som et delelement i vurderingen af, om personen er egnet til stillingen.

Kravet om at indhente en børneattest er opfyldt, selv om børneattesten kun går kort tid tilbage, fordi den pågældende kun har opholdt sig kort tid i Danmark, f.eks. fordi den pågældende har opholdt sig i udlandet i en længere periode, herunder evt. fordi den pågældende er kommet til Danmark som flygtning.

Der gælder således ikke et generelt krav efter børneattestlovgivningen om, hvor lang tid en børneattest skal gå tilbage. En børneattest opfylder således formelt set lovgivningens krav uanset hvor lang en periode den reelt dækker.

Som nævnt ovenfor skal den ansættende arbejdsgiver altid træffe afgørelse om ansættelse eller beskæftigelse ud fra et samlet konkret og individuelt skøn. I konsekvens heraf må en arbejdsgiver ikke på forhånd opstille krav som betingelse for ansættelsen - eksempelvis at børneattesten også reelt dækker et bestemt tidsrum. Det forhold, at en børneattest ikke går lang tid tilbage, kan og bør imidlertid indgå i den samlede vurdering af personens kvalifikationer.

Der må ikke på forhånd opstilles krav om, at en børneattest skal gå et bestemt antal år tilbage.

Der er til gengæld intet til hinder for, at den ansættende arbejdsgiver anmoder om yderligere informationer om en ansøger i de situationer, hvor børneattesten vurderes ikke at være dækkende. Her vil det bero på det almindelige forvaltningsretlige krav om saglighed og de grundlæggende principper i persondatalovens § 5, i hvilket omfang yderligere oplysninger bør tilvejebringes.

Dato: 24. september
201624. september 2016

Sags ID: SAG-2016-00487
Dok. ID: 2251424

E-mail: NSK@kl.dk
@kl.dk
Direkte: 3370 38183370
3818

Weidekampsgade 10
Postboks 3370
2300 København
SWeidekampsgade 10
Postboks 3370
2300 København S

www.kl.dk
Side 4 af 7

Arbejdsgiver skal i den forbindelse også være opmærksom på, at det følger af forskelsbehandlingsloven, at en arbejdsgiver ikke, direkte eller indirekte, må forskelsbehandle bl.a. på grund af race, hudfarve, national, social eller etnisk oprindelse.

Det er derfor vigtigt, at man – i forbindelse med opstilling af sådanne supplerende krav til dokumentation over for personer, der, fordi vedkommende har befundet sig i udlandet, alene kan præstere en børneattest, der reelt dækker en kortere periode af personens livsbane – ikke på nogen måde begrundes de supplerende krav med personens race, hudfarve, nationale, sociale eller etniske oprindelse. I så fald vil der nemlig være betydelig risiko for, at det vil blive anset for direkte forskelsbehandling og dermed en overtrædelse af forskelsbehandlingslovens regler. Det betyder, at begrundelsen for eventuelle supplerende krav alene må være det forhold, at personen har befundet sig i Danmark i så kort tid, at børneattesten ikke har den forudsatte værdi. Det er derfor væsentligt, at eventuelle supplerende krav ikke ensidigt eller primært bringes i anvendelse over for personer af en bestemt race, hudfarve, etnisk oprindelse etc., men at de anvendes på helt tilsvarende vis i forhold til personer af eksempelvis etnisk dansk oprindelse, der har befundet sig i udlandet i en sammenlignelig periode.

Det skal også bemærkes, at selvom eventuelle supplerende krav til dokumentation for personens hidtidige livsbane skyldes et tilsyneladende neutralt kriterium – nemlig at personens børneattest ikke reelt kan anses for dækkende, fordi personen i en del af den relevante periode ikke har befundet sig i Danmark – kan der være risiko for, at et sådant krav vil blive anset for indirekte forskelsbehandling.

Det skyldes, at kriteriet, når det anvendes, muligvis stiller personer af en bestemt race, hudfarve, national, social eller etnisk oprindelse ringere end andre personer. Der vil dog ikke være tale om indirekte forskelsbehandling i strid med forskelsbehandlingsloven, hvis kriterierne må vurderes at være objektivt begrundet i et sagligt formål, og midlerne til at opfylde dette formål er hensigtsmæssige og nødvendige. Kravet om "hensigtsmæssighed" indebærer, at eventuelle supplerende krav reelt skal være egnede til at opfylde det formål, som reglerne om børneattester er tiltænkt at varetage. På den anden side indebærer kravet om "nødvendighed", at eventuelle supplerende krav ikke må gå videre end formålet tilsiger.

Inspiration til supplement af børneattester

Det har som nævnt aldrig været tanken, at en børneattest skal stå alene. Og det forhold, at en børneattest i nogle tilfælde kun går kort tid tilbage kalder på, at man nøje overvejer en procedure eller lignende, der sikrer, at man er særlig agtpågivende og som samtidig støtter op om den person, man har ansat.

Med inspiration fra kommunernes praksis beskrives nedenfor en række eksempler på dette.

Dato: 24. september
201624. september 2016

Sags ID: SAG-2016-00487
Dok. ID: 2251424

E-mail: NSK@kl.dk
@kl.dk
Direkte: 3370 38183370
3818

Weidekampsgade 10
Postboks 3370
2300 København
SWeidekampsgade 10
Postboks 3370
2300 København S

www.kl.dk
Side 5 af 7

Grundig screening af vedkommendes formelle og uformelle færdigheder på børn- og ungeområdet

Alle nytilkomne flygtninge screenes for deres faglige og personlige kvalifikationer bl.a. skolegang, uddannelse og erhvervserfaring fra hjemlandet, sprogkunderskaber, fysisk og psykisk helbred samt egne ønsker til job mv. når de ankommer til kommunen. Screeningen sker på baggrund af dokumentation fra Udlændingestyrelsen, Røde Kors og fra samtaler med den enkelte flygtning. Oplysningerne dokumenteres, og når der kommer nye væsentlige oplysninger om flygtningenes personlige og faglige forudsætninger f.eks. udvikling i sprogkunderskaber, nye helbredsforhold eller ændring af jobønsker mv. indarbejdes det løbende i dokumentationen.

Visitation til en virksomhedsrettet indsats på en kommunal arbejdsplads bør altid indledes med en samtale mellem flygtning, sagsbehandler og virksomhedskonsulent for at sikre det rette match med arbejdspladsen. Her inddrages erfaringerne med flygtningens personlige ressourcer fra tidligere forløb på f.eks. højskole, sprogskole eller tidligere praktik i en virksomhed.

Flygtninge, der for eksempel pga. traumer eller psykiske helbredsproblemer er præget af stress, uro, aggressivitet eller lignende, kan efter en konkret vurdering afvises til praktikforløb, der indeholder omsorgsfunktioner f.eks. i dagtilbud eller plejecentre.

Alle virksomhedsrettede forløb kan indledes med, at flygtningen har et forudgående besøg på praktikstedet sammen med en virksomhedskonsulent. På besøget gennemgås retningslinjerne med virksomhedskonsulenten og lederen. Praktikken besluttet først endeligt, når institutionen på baggrund af besøget melder tilbage, at de godkender, at praktikanten kan starte. Dvs. lederen beslutter om praktikanten kan ansættes.

Mentorordning samt grundig instruktion af praktikanter

En mulighed er også, at lederen udpeger en mentor, når praktikanten begynder sin ansættelse. Praktikanten skal hver dag følge en mentor i det daglige arbejde på arbejdspladsen.

Mentor bør være en fastansat medarbejder med solid faglig viden og erfaring inden for arbejdsfeltet. Mentor skal være i stand til at kommunikere med praktikanten på en måde, så der kan foregå vejledning. Mentor skal have kendskab til praktikantens erfaringer og udviklingspotentialer og bruge det i vurderingen af, hvilke opgaver og aktiviteter praktikanten kan indgå i. Mentor skal yde faglig vejledning i konkrete situationer f.eks. ved pædagogiske aktiviteter og lignende. Det er mentors opgave at vejlede praktikanten i forhold til de opgaver vedkommende kan indgå i. Hvis mentor er fraværende på grund af f.eks. ferie eller sygdom, er lederen ansvarlig for, at praktikanten følger en anden erfaren medarbejder i perioden.

Instruktion af flygtninge kan også ske ved områdetilpassede minikurser, hvor der sker en overordnet introduktion til f.eks. dagtilbud eller skoler.

Dato: 24. september
201624. september 2016

Sags ID: SAG-2016-00487
Dok. ID: 2251424

E-mail: NSK@kl.dk
@kl.dk
Direkte: 3370 38183370
3818

Weidekampsgade 10
Postboks 3370
2300 København
SWeidekampsgade 10
Postboks 3370
2300 København S

www.kl.dk
Side 6 af 7

Retningslinjer for information til forældre og andre om ansættelse af praktikanter

Det kan være en god ide at sikre, at forældre, pårørende og brugere i øvrigt er informeret om, at kommunen beskæftiger flygtninge. Dette kan ske via kommunes hjemmeside og på arbejdspladsernes hjemmesider. I orienteringen kan det fremgå hvilke opgaver praktikanter kan forventes at varetage, mentorordning mv. Desuden kan der laves opslag på den enkelte arbejdsplads, så forældre og pårørende og ældre mv. er informeret om, hvem der er ansat på arbejdspladsen.

Dato: 24. september
201624. september 2016

Sags ID: SAG-2016-00487
Dok. ID: 2251424

E-mail: NSK@kl.dk
@kl.dk
Direkte: 3370 38183370
3818

Weidekampsgade 10
Postboks 3370
2300 København
SWeidekampsgade 10
Postboks 3370
2300 København S

www.kl.dk
Side 7 af 7