

(Erweitertes) Führungszeugnis in der offenen Kinder- und Jugendarbeit und in der Arbeit des Kinderschutzbundes

Eine Arbeitshilfe



Inhalt

1. Erweitertes Führungszeugnis zum Schutz von Kindern und Jugendlichen?
2. (Erweitertes) Führungszeugnis – wo ist was geregelt?
3. „Kinderschutz – etwas mehr muss sein“

Anhang

- Verfahren für den Umgang mit dem Vorwurf sexueller Übergriffe auf Kinder durch haupt- und ehrenamtliche Mitarbeiter/-innen des Deutschen Kinderschutzbundes
- Konzept zum Schutz vor Missbrauch in den schwul-lesbischen Jugendzentren des SVLS e.V.
- Muster Erklärung für Mitarbeiter/-innen
- Muster Bestätigung zur Vorlage beim Einwohnermeldeamt für die Beantragung eines erweiterten Führungszeugnisses gem. § 30a Abs. 2 Bundeszentralregister (BZRG)
- Muster Bestätigung der Einrichtung
- Antrag auf Befreiung von der Gebühr für das Führungszeugnis
- Literaturliste

Ein Download dieser Arbeitshilfe ist als pdf-Datei möglich unter:
www.dksb-nrw.de | www.pjw-nrw.de

1. Erweitertes Führungszeugnis zum Schutz von Kindern und Jugendlichen?

Die mediale Auseinandersetzung über die Fälle von Kindeswohlgefährdung einerseits und die Missbrauchsskandale andererseits haben die Politik sowie die Kinder- und Jugendhilfe herausgefordert. Zum 1. Mai 2010 hat der Gesetzgeber im Bundeszentralregistergesetz (BZRG) in §§ 30a und 31 die Grundlage für das sogenannte erweiterte Führungszeugnis geschaffen, das für Personen erteilt werden kann, die beruflich, ehrenamtlich oder in sonstiger Weise kinder- oder jugendnah tätig sind.

Für hauptberufliche Fachkräfte in der Kinder- und Jugendhilfe gilt nach dem Grundgedanken des § 72a SGB VIII (Persönliche Eignung) die Prüfung der persönlichen Eignung bei der Wahrnehmung der Aufgaben in der Kinder- und Jugendhilfe u. a. durch die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses. Dies gibt auch Auskunft über die Verurteilungen von Sexualstraftaten, die im untersten Strafbereich liegen. Um die Funktion des (erweiterten) Führungszeugnisses zu verstehen, sind einige Hintergründe und Zusammenhänge wichtig zu wissen und für die Einschätzung über die Notwendigkeit unabdingbar. Dazu soll die vorliegende Arbeitshilfe dienen. Diskutiert wird bis dato die Notwendigkeit der Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses für ehrenamtlich Tätige in der Kinder- und Jugendarbeit. Aktuell soll diese Frage auf Bundesebene u. a. im Zusammenhang mit der Vorlage eines Kinderschutzgesetzes geklärt werden.

Die fachlichen Stellungnahmen dazu geben unterschiedliche Sichtweisen und Empfehlungen wieder. Während der Bundesjugendring (s. Pressemitteilung des DBJR vom 27.04.2010, www.dbjr.de) sich eindeutig gegen diese Vorlage wehrt und auf eigene Instrumente der

Schulung, Selbstverpflichtung, Krisenleitfäden usw. setzt, hat der Deutsche Kinderschutzbund (DKSB LV) schon 1997 auf seiner Mitgliederversammlung die Einholung eines Führungszeugnisses für Ehrenamtliche verbindlich beschlossen.

Als einen Baustein zum Kinderschutz haben viele DKSB Ortsverbände damit positive Erfahrungen gemacht, da die Ehrenamtlichen ihren Verantwortungsbereich und den des Trägers gleichermaßen geschützt wie kontrolliert im positiven Sinne sehen. Eingeordnet in einen „Verhaltenskodex“ wird den ehrenamtlichen Mitarbeiter/-innen der Schutzauftrag für Kinder und Jugendliche deutlich gemacht. Die Thematisierung sexueller Gewalt als Machtmissbrauch ist eine notwendige Aufgabe bei der Schulung ehrenamtlichen Personals. Potentielle Täter können dadurch abgeschreckt werden. Aber es ist zu beachten, dass ein erweitertes Führungszeugnis kein Freibrief ist und als Instrument alleine nur ungenügend den Schutzauftrag abdeckt. Dessen ungeachtet erweist sich die Vorlage des (erweiterten) Führungszeugnisses für Ehrenamtliche als Qualitätskriterium für die Aktivitäten des DKSB. Die vorliegende Arbeitshilfe soll die sachlichen Bedingungen um das Thema erweitertes Führungszeugnis klären, beispielhaft die Gründe für das Einholen eines Führungszeugnisses benennen, aber auch auf andere Instrumente zur Umsetzung des Schutzauftrages verweisen.

Für die Kinder- und Jugendhilfe wird das Spannungsverhältnis zwischen gesellschaftlicher Kontrolle und individueller Freiheit und die Balance zwischen einer modernen Dienstleistungsorientierung und dem Wächteramt eine Herausforderung bleiben.

2. (Erweiterte) Führungszeugnisse – wo ist was geregelt?

§ 30 Bundeszentralregistergesetz (BZRG)

„(1) Jeder Person, die das 14. Lebensjahr vollendet hat, wird auf Antrag ein Zeugnis über den sie betreffenden Inhalt des Zentralregisters erteilt (Führungszeugnis). Hat der Betroffene einen gesetzlichen Vertreter, so ist auch dieser antragsberechtigt. Ist der Betroffene geschäftsunfähig, so ist nur sein gesetzlicher Vertreter antragsberechtigt.“

Im Zuge des KICK (Gesetz zur Weiterentwicklung des Kinder- und Jugendhilfegesetzes) im Oktober 2005 wurde neben dem § 8a (Schutzauftrag bei Kindeswohlgefährdung) auch § 72a zur persönlichen Eignung des Personals neu in das SGB VIII (Kinder- und Jugendhilfegesetz) eingefügt. Er lautet:

§ 72a SGB VIII - Persönliche Eignung

„Die Träger der öffentlichen Jugendhilfe sollen hinsichtlich der persönlichen Eignung im Sinn des § 72 Abs. 1 insbesondere sicherstellen, dass sie keine Personen beschäftigen oder vermitteln, die rechtskräftig wegen einer Straftat nach den §§ 171, 174 bis 174c, 176 bis 181a, 182 bis 184e oder 225 des Strafgesetzbuches verurteilt worden sind. Zu diesem Zweck sollen sie sich bei der Einstellung und in regelmäßigen Abständen von den zu beschäftigenden Personen ein Führungszeugnis nach § 30 Abs. 5 des Bundeszentralregistergesetzes vorlegen lassen. Durch Vereinbarungen mit den Trägern von Einrichtungen und Diensten sollen die Träger der öffentlichen Jugendhilfe auch sicherstellen, dass diese keine Personen nach Satz 1 beschäftigen.“

Aufgrund der Systematik des § 72a SGB VIII sind die Träger der freien Jugendhilfe nicht direkt gesetzlich zur Vorlage von Führungszeugnissen verpflichtet. Aber, sie haben eine Berechti-

gung, diese zu verlangen. Eine Pflicht ergibt sich für den freien Träger dann, wenn entsprechende Vereinbarungen mit dem öffentlichen Träger getroffen worden sind. Viele Vereinbarungen zum § 8a SGB VIII (Schutzauftrag bei Kindeswohlgefährdung) enthalten gleichzeitig auch Vereinbarungen zum § 72a SGB VIII.

Von wem muss oder kann ein (erweitertes) Führungszeugnis verlangt werden?

Wer nun die Personen sind, denen ein Führungszeugnis abzuverlangen ist, wurde mit der Einführung des § 72a SGB VIII heftig diskutiert. Im Hinblick auf die Fachkräfte, die einen Arbeitsvertrag haben und sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind, sind sich alle einig. Dass diese Regelungen auch für weitere Berufsgruppen gelten, die im Kontakt mit Kindern und Jugendlichen stehen wie Hausmeister, Tagesmütter etc., ist relativ unbestritten. Und legt man die o. g. Definition zugrunde, gilt das Gesetz auch für geringfügig Beschäftigte, also 400-Euro-Kräfte. Aber wie verhält es sich mit Honorarkräften, Praktikantinnen und Praktikanten, Übungsleiter/-innen, Gruppenleiter/-innen, Reisebegleiter/-innen, Personen im Freiwilligen Sozialen Jahr (FSJler) oder Zivildienstleistenden? Was ist mit dem Ehemann der Tagesmutter, wenn sie Kinder in ihrem Haushalt betreut? Fallen diese unter die Regelung? Wenn ja, dann alle? Oder sollte ein bestimmter zeitlicher Umfang für Tätigkeiten im Hinblick auf die Vorlage eines Führungszeugnisses festgelegt werden?

Ein wesentliches Argument in dieser Diskussion war und ist: der Aufwand zur Vorlage eines Führungszeugnisses und die damit verbundenen bürokratischen Vorgänge.

Mit dem gleichen Argument wird die Vorlage des Führungszeugnisses für Ehrenamtliche von vielen abgelehnt und es wird betont, dass diese mit dem § 72a SGB VIII nicht erfasst wären. (Im § 72 SGB VIII, der im Zusammenhang mit dem § 72a SGB VIII steht, ist die Rede von „hauptberuflicher Beschäftigung“.)

Im Hinblick auf die Gruppe der ehrenamtlich Tätigen wird noch dazu von vielen Organisationen darauf hingewiesen, dass es sowieso ein schwieriges Unterfangen sei, Ehrenamtliche zu gewinnen und infolgedessen die Beantragung und Vorlage eines Führungszeugnisses abschreckende Wirkung für ein freiwilliges Engagement haben werde.

Angesichts dieser Diskussionen ist es notwendig, sich den Hintergrund für die Einführung des § 72a SGB VIII zu vergegenwärtigen: Es gibt Menschen mit einer pädosexuellen Orientierung, die bezahlt oder ehrenamtlich Betätigungsfelder suchen, die ihnen den Kontakt mit Kindern und Jugendlichen ermöglichen. So ist es in vielen Bereichen der Kinder- und Jugendhilfe, der Heimerziehung, der Schule, des Sports, der Jugendverbandsarbeit etc. zu sexuellen Gewalttaten gegen Mädchen und Jungen gekommen. Wie groß das Gefährdungspotenzial ist, darüber gibt es leider bis heute keine repräsentativen Zahlen, weil die sexualisierte Gewalt durch Mitarbeiter/-innen gegenüber ihnen anvertrauten Kindern bisher nach wie vor, mehr oder weniger stark tabuisiert war. Um den Schutz von Kindern und Jugendlichen in Betreuungsverhältnissen besser als in der Vergangenheit sicherzustellen und dem Schutzauftrag nach § 8a SGB VIII nachzukommen, soll Pädosexuellen der Zugang zu entsprechenden Tätigkeitsbereichen erschwert bzw. verhindert

werden. Insofern zielen die Vorgaben des § 72a SGB VIII auf einschlägige Vorstrafen ab, vor allem im Bereich der Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung.

Wenn dies als Ausgangslage für die Vorlage von Führungszeugnissen gilt, ist die Frage erlaubt, warum das Risiko bei einer Honorarkraft oder einer ehrenamtlich tätigen Person geringer sein sollte als bei einer sozialversichert beschäftigten Teilzeitkraft. Das Risiko pädosexueller Übergriffe und Gewalttaten lässt sich nicht an der Art und dem Umfang der Beschäftigung festmachen. Insofern sollte nicht die Frage im Vordergrund stehen, ob es eine rechtliche Verpflichtung gibt, sondern was notwendig, sinnvoll und machbar ist, um den Schutz von Kindern und Jugendlichen sicherzustellen. Dahingehend hat der § 72a SGB VIII einen Aufforderungscharakter, sich mit dem Thema auseinanderzusetzen.

Sinnvoll ist es gerade auch im Kontext des erweiterten Führungszeugnisses, sich die Strafrechtsparagrafen zu vergegenwärtigen, die im § 72a SGB VIII aufgeführt sind:

- § 171 StGB (Verletzung der Fürsorge- oder Erziehungspflicht)
- § 174 StGB (sexueller Missbrauch von Schutzbefohlenen)
- § 174b StGB (sexueller Missbrauch unter Ausnutzung einer Amtsstellung) bis § 174c StGB (sexueller Missbrauch unter Ausnutzung eines Beratungsverhältnisses)
- § 176 StGB (sexueller Missbrauch von Kindern)
- § 177 StGB (sexuelle Nötigung und Vergewaltigung)
- § 178 StGB (sexuelle Nötigung und Vergewaltigung mit Todesfolge)

- § 179 StGB (sexueller Missbrauch widerstandsunfähiger Personen)
- § 180 StGB (Förderung sexueller Handlungen Minderjähriger) bis 181a StGB
- § 182 StGB (sexueller Missbrauch von Jugendlichen)
- § 183 StGB (exhibitionistische Handlungen)
- § 184 StGB (Verbreitung pornographischer Schriften) bis 184f StGB
- § 225 StGB (Misshandlung von Schutzbefohlenen)

Das Führungszeugnis ist ein Auszug aus dem Strafregister. Verurteilungen sind erst ab einer Geldstrafe von über 90 Tagessätzen oder einer Freiheitsstrafe von mehr als drei Monaten vermerkt. Dies führte zu Kritik, weil damit das Führungszeugnis im Hinblick auf einschlägige Vorstrafen nur begrenzt aussagekräftig ist.

Erweitertes Führungszeugnis

Aufgrund der Kritik wurde am 14.05.2009 eine Änderung des Bundeszentralregistergesetzes „Fünftes Gesetz zur Änderung des Bundeszentralregistergesetzes“ (BZRG) vom Bundestag beschlossen und damit § 30a BZRG eingeführt, der seit 01.05.2010 gilt.

§ 30 a BZRG

Antrag auf ein erweitertes Führungszeugnis

„(1) Einer Person wird auf Antrag ein erweitertes Führungszeugnis erteilt, wenn

1. die Erteilung in gesetzlichen Bestimmungen unter Bezugnahme auf diese Vorschrift vorgesehen ist oder
2. dieses Führungszeugnis benötigt wird für
 - a) die Prüfung der persönlichen Eignung nach § 72a des Achten Buches Sozialgesetzbuch - Kinder- und Jugendhilfe

- b) eine sonstige berufliche oder ehrenamtliche Beaufsichtigung, Betreuung, Erziehung oder Ausbildung Minderjähriger oder
- c) eine Tätigkeit, die in einer Buchstabe b vergleichbaren Weise geeignet ist, Kontakt zu Minderjährigen aufzunehmen.

(2) Wer einen Antrag auf Erteilung eines erweiterten Führungszeugnisses stellt, hat eine schriftliche Aufforderung vorzulegen, in der die Person, die das erweiterte Führungszeugnis vom Antragsteller verlangt, bestätigt, dass die Voraussetzungen nach Absatz 1 vorliegen. Im Übrigen gilt § 30 entsprechend.“

Das erweiterte Führungszeugnis gilt für Personen, die in kinder- und jugendnahen Bereichen tätig sind, was über eine entsprechende Bestätigung des Trägers, des Vereins, der Einrichtung oder der Initiative nachgewiesen werden muss. Der Gesetzgeber hat mit dem § 30a BZRG explizit die Verbindung zu § 72a SGB VIII geschaffen und gleichzeitig den möglichen Personenkreis auch auf ehrenamtlich Tätige ausgedehnt. Damit verbunden ist keine gesetzlich vorgeschriebene Verpflichtung, ein erweitertes Führungszeugnis auch von Ehrenamtlichen vorlegen zu lassen, aber es gibt Organisationen eine Berechtigung dazu.

Die Erweiterung des Führungszeugnisses bedeutet, dass nunmehr auch Straftaten im minder schweren Bereich im Führungszeugnis zu sehen sind. Dies gilt aber nur für die Straftatbestände, die im § 72a SGB VIII aufgezählt sind sowie für folgende §§ des StGB (Strafgesetzbuch):

- § 232 StGB (Menschenhandel zum Zweck der sexuellen Ausbeutung)
- § 233 StGB (Menschenhandel zum Zweck der Ausbeutung der Arbeitskraft)

- § 233a StGB (Förderung des Menschenhandels)
- § 234 StGB (Menschenraub)
- § 235 StGB (Entziehung Minderjähriger)
- § 236 StGB (Kinderhandel)

Die Erweiterung des Führungszeugnisses umfasst auch Jugendstrafen von mehr als einem Jahr wegen schwerer Sexualstraftaten. Neu ist darüber hinaus, dass die genannten Verurteilungen sowie einschlägige Jugendstrafen zehn Jahre im Zentralregister archiviert werden.

Mit anderen Worten: Sowohl das Führungszeugnis wie das erweiterte Führungszeugnis können nur Auskunft über tatsächliche und einschlägige Verurteilungen geben. Soviel, aber auch so wenig sagt ein (erweitertes) Führungszeugnis aus. Beispielsweise Anzeigen, die nicht in Verfahren mündeten, eingestellte Verfahren, laufende Verfahren, Verfahren, die mit Freisprüchen geendet haben, werden im (erweiterten) Führungszeugnis nicht ausgewiesen.

Wer macht was wann und was folgt daraus?

Das (erweiterte) Führungszeugnis muss persönlich gegen Vorlage des Personalausweises bei der Meldebehörde beantragt werden und wird an den/die Antragsteller/-in geschickt. Auch möglich ist, das (erweiterte) Führungszeugnis online zu beantragen; es muss aber persönlich gegen Vorlage des Personalausweises abgeholt werden¹. Für das erweiterte Führungszeugnis ist eine Bestätigung der Organisation notwendig, dass die/der Antragssteller/-in im kinder- und jugendnahen Bereich tätig ist (s. § 30a Abs. 2 BZRG).

Beantragen kann das erweiterte Führungszeugnis jede Person ab Vollendung des 14. Lebensjahres. Die Gebühren betragen 13 Euro, wie für das „normale“ Führungszeugnis. Eine Gebührenbefreiung ist den Kommunen bei ehrenamtlich Engagierten empfohlen und wird von den meisten auch praktiziert. Auch hierfür ist eine entsprechende Bescheinigung der entsendenden Organisation bei der Beantragung vorzulegen. Die Bearbeitungszeit zwischen Antragstellung und Überstellung wird derzeit mit vier bis sechs Wochen angegeben.

Wenn § 72a SGB VIII verpflichtend für den Träger ist, kann er Neueinstellungen streng genommen erst vornehmen, wenn das erweiterte Führungszeugnis vorliegt und keine einschlägigen Vorstrafen ausweist. Liegt bei der Einstellung das Führungszeugnis noch nicht vor, sollte für den Übergang eine Erklärung unterzeichnet werden, dass die Einstellung vorbehaltlich der Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses erfolgt. Wenn nun das erweiterte Führungszeugnis Einträge nach den §§ 171 bis 236 StGB enthält, verbietet sich eine Einstellung oder ehrenamtliche Beschäftigung. Das erweiterte Führungszeugnis gilt ab dem 1. Mai 2010 für alle Neuanstellungen oder neuen Beschäftigungen. Von den bereits tätigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sollte das erweiterte Führungszeugnis nach und nach bzw. im festgelegten Wiedervorlage-Rhythmus eingefordert werden. Da sich ein (erweitertes) Führungszeugnis nicht automatisch aktualisiert, sollte es zu weiteren Verurteilungen kommen, schreibt § 72a SGB VIII vor, die Vorlage von Führungszeugnissen

¹ Behörden können in Ausnahmefällen ein erweitertes Führungszeugnis nach § 31 BZRG beantragen, wenn eine Aufforderung an den Betroffenen zur Vorlage nicht sachgemäß ist oder erfolglos blieb. In aller Regel muss nun aber jede Person ihr erweitertes Führungszeugnis selbst beantragen, auch in solchen Fällen, in denen bisher Behördenführungszeugnisse angefordert werden konnten, beispielsweise über die Landesjugendämter (s. Rundschreiben Nr. 11/2010 des LWL „Neues Führungszeugnis nach § 30 a BZRG für Beschäftigte in betriebsurlaubspflichtigen Einrichtungen gem. § 45 SGB VIII der 1. Erziehungshilfe, sonstigen Einrichtungen mit Angeboten über Tag und Nacht und 2. Kindertageseinrichtungen vom 01.04.2010)

in regelmäßigen Abständen zu verlangen. Der Gesetzgeber hat hierfür keine Zeiträume festgelegt. Es scheint sich aber in der Praxis ein Fünf-Jahres-Rhythmus durchzusetzen, insbesondere da, wo Vereinbarungen zwischen öffentlichem und freiem Träger geschlossen wurden.

Bei bereits bestehenden Arbeitsverträgen begründen relevante Einträge in dem (erweiterten) Führungszeugnis die Beendigung des Arbeitsverhältnisses und eine fristlose Kündigung.

Besteht bereits ein Arbeitsvertrag, sind die Kosten für das (erweiterte) Führungszeugnis vom Arbeitgeber zu übernehmen. Bei Bewerbungen können diese Kosten auch dem Bewerber/der Bewerberin angelastet werden.

Enthält nun das (erweiterte) Führungszeugnis Einträge, die nicht die o.g. einschlägigen Straftaten betreffen, muss der Träger, der Verein etc. im Einzelfall prüfen, ob die Vorstrafe eine Relevanz für die Tätigkeit hat. Arbeitsrechtlich ist das Fragerecht bezogen auf Einträge im (erweiterten) Führungszeugnis zulässig.

Wenn es keine Einträge im (erweiterten) Führungszeugnis gibt, steht dort „keine Eintragung“. Wenn es Einträge gibt, sind dort all die §§ des Strafgesetzbuches genannt, nach denen eine Verurteilung erfolgt ist. Diese Angaben müssen nun mit dem Katalog des § 72a SGB VIII und den §§ 232 bis 236 StGB abgeglichen werden.

Die Person, die das (erweiterte) Führungszeugnis erhalten hat, muss dem Arbeitgeber/der Organisation das Original oder eine Kopie überlassen. Das Bundesdatenschutzgesetz und die einschlägigen Datenschutzbestimmungen

sind zu beachten. Dazu gehört es, die Dokumente verschlossen aufzubewahren und genau zu regeln, wer Zugang und wer Zugriff darauf haben darf. Dies gilt im übrigen nicht nur für (erweiterte) Führungszeugnisse, sondern für alle Dokumente und Unterlagen mit personenbezogenen Daten von bezahlten oder ehrenamtlich tätigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Die Aufbewahrung von Führungszeugnissen, Gesundheitsbelegungen, etc. hat immer in einem abschließbaren, geschlossenem Schrank in einem abschließbaren Raum zu erfolgen.

Es gibt Bedenken, ob alle Organisationen diesem Datenschutz im Zuge der Einführung des erweiterten Führungszeugnisses Rechnung tragen werden. Daher wird auf der gesetzgeberischen Ebene geprüft, inwiefern weitere gesetzliche Regelungen zur vertraulichen Behandlung von (erweiterten) Führungszeugnissen sinnvoll sein könnten. Viele Aussagen, die sich hier auf Arbeitgeber und bezahltes Personal beziehen, sind genauso auf ehrenamtliche Mitarbeiter/-innen und ihre Träger, Vereine und Verbände und Initiativen zu übertragen.

Da, wo es keine gesetzliche Verpflichtung nach § 72a SGB VIII für Träger und Verbände gibt, müssen konzeptionelle Antworten gefunden werden. Ausgangspunkt hierfür muss der Schutz der anvertrauten Kinder und Jugendlichen sein und die Frage, mit welchen Maßnahmen das Risiko sexualisierter Gewalt verringert werden kann. Erst dann ist die Frage zu bearbeiten, wer ein Führungszeugnis bzw. ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen sollte. Hierfür sind klare, nachvollziehbare und transparente Kriterien zu entwickeln.

Zusammenfassung

1. Festlegung von nachvollziehbaren, transparenten Kriterien.
2. Angemessene Information der Mitarbeiterschaft über die Neuregelungen und die Darstellung und Thematisierung der Hintergründe.
3. Denjenigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen sollen, muss sodann ein Bestätigungsschreiben über das Vorliegen der Voraussetzungen nach § 30a BZRG ausgehändigt werden und – bei ehrenamtlich Tätigen – eine Bescheinigung über die ehrenamtliche Mitarbeit bzw. den Wunsch danach.
4. Das (erweiterte) Führungszeugnis muss persönlich oder online bei der Meldestelle (Einwohnermeldeamt) beantragt und persönlich abgeholt und – sobald es überstellt ist – dem Träger bzw. Verband vorgelegt werden. (Der Träger bewahrt das Original oder eine Kopie unter Berücksichtigung des Datenschutzes auf.)
5. Enthält das (erweiterte) Führungszeugnis Einträge in Übereinstimmung mit den §§ des Strafgesetzbuches, die im § 72a SGB VIII genannt sind, verbietet sich eine Einstellung oder ehrenamtliche Beschäftigung.
6. Enthält das (erweiterte) Führungszeugnis nicht-einschlägige Einträge muss die Relevanz im Einzelfall geprüft und weitere Gespräche mit der betroffenen Person geführt werden.
7. Da zwischenzeitlich begangene Straftaten nicht automatisch gemeldet werden, soll die Vorlage des Führungszeugnisses regelmäßig wiederholt werden (z. B. alle fünf Jahre). Es ist auch möglich, sich eine Erklärung des Mitarbeiters, der Mitarbeiterin (hauptberuflich oder ehrenamtlich) unterzeichnen zu lassen, dass gegen sie/ihn kein relevantes Verfahren anhängig ist bzw. sie/er den Arbeitgeber/Träger zu informieren hat, falls gegen sie oder ihn ein relevantes Verfahren anhängig werden sollte (s. Muster-Erklärung Seite 16).

3. „Kinderschutz – etwas mehr muss sein“

Die in den letzten Jahren bekannt gewordenen Übergriffe auf Kinder und Jugendliche in Heimen, Pflegefamilien, Schulen und offenen Einrichtungen der Jugend- und der Behindertenhilfe sind keineswegs nur Einzelfälle. Pädosexuelle¹ suchen gezielt Orte, an denen sie unter dem Deckmantel seriöser Angebote Kontakt zu Opfern suchen. Der sexuelle Missbrauch und die sexuelle Ausbeutung von Kindern und Jugendlichen ist ein Vergehen an Kindern, das unsere große Aufmerksamkeit fordert.

Um Mädchen und Jungen nachhaltig vor sexueller Gewalt und Ausbeutung zu schützen, bieten öffentliche und freie Träger der Jugendhilfe eine Vielzahl niederschwelliger Hilfsangebote für Kinder und Jugendliche, Eltern und Erziehende an (zum Beispiel Notrufstellen, Mädchenhäuser, Fachberatungsstellen).

Zur Palette präventiver Maßnahmen zum Schutz junger Menschen gehört auch die Beibringung eines (erweiterten) Führungszeugnisses. Eine wichtige Maßnahme von vielen.

¹ Der Begriff Pädosexualität wird hier synonym zum Begriff der sexuellen Präferenz (Pädophilie) benutzt.

Die Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Mädchen und Jungen kann aber nur im Rahmen eines umfassenden Präventionskonzeptes ihre Wirkung entfalten. Denn: Der sexuelle Missbrauch und die sexuelle Ausbeutung tritt meist nicht isoliert auf, sondern die Mehrzahl gefährdeter Kinder ist mehreren Gewaltformen ausgesetzt. Im Sinne eines präventiven Kinderschutzes muss deshalb der Blick auf ein erweitertes Führungszeugnis gelenkt, im Sinne eines stimmigen Gesamtkonzeptes aber erweitert werden.

Diese Breite ist notwendig, um einerseits möglichen Missbrauch in der Institution zu verhindern bzw. Grenzüberschreitungen im Vorfeld zu begegnen und andererseits um verbindliche Handlungsketten für den Fall eines vermuteten oder gar erwiesenen Übergriffs zu erarbeiten.

Zehn Elemente eines Gesamtkonzeptes:

Die Organisation

1. Der Vorstand eines Vereins trägt Verantwortung für seine Mitarbeiter/-innen, die Umsetzung der Ziele und die Zwecke der Organisation und für das strategische Große und Ganze. Er spricht sich im Rahmen seiner Arbeit, sei es bei der Formulierung eines Leitbildes, von Organisationsgrundsätzen oder Betriebsvereinbarungen für eine größtmögliche Offenheit und Sensibilität gegenüber dem Problem der sexuellen Übergriffe und des gewalttätigen Handelns in seinen Einrichtungen und Diensten aus. Durch die Festlegung klarer Verantwortungs- und Zuständigkeitsbereiche leistet er einen Beitrag zur Sicherheit im Handeln seiner Mitarbeiter/-innen bei einem Verdacht auf Verstöße gegen die Rechte des Kindes.

2. Die gemeinsame Entwicklung von Ethik-Richtlinien, in denen Themen wie Sexualität, Kindheit und Jugend, professionelles Selbstverständnis und Umgang mit Macht im Gefälle zwischen Betreuer/-innen und Betreuten zwischen Berater/in und Ratsuchende/r besondere Beachtung erfahren, schafft Klarheit nach innen und außen und trägt zu einer bewussten Identifikation mit den Zielen und dem Leitbild des Trägers bei. Die regelmäßige Reflektion und Diskussion dieser Ethik-Richtlinien ist ein wichtiger Beitrag zur Prävention gegen Gewalt und sexuelle Ausbeutung.

3. Im Rahmen von Arbeitsverträgen verpflichtet der Arbeitgeber seine Mitarbeiter/-innen bei der Ausübung ihrer Tätigkeiten, das Wohl der von ihnen betreuten Kindern im Sinne der UN-Konvention über die Rechte des Kindes und der Charta der Grundrechte der Europäischen Union als vorrangig zu berücksichtigen. Für unentgeltlich tätige Frauen und Männer empfiehlt sich eine vergleichbare Regelung. Bei der Umsetzung dieser Vorgaben stoßen Mitarbeiter/-innen auf institutionelle Rahmenbedingungen, in denen angemessene Zeiten für Fortbildung, kollegiale Beratung und Personalführung eingeplant und gesichert sind.

Strukturen, Netzwerke und Qualifizierung

4. Die Institutionen mitsamt ihren Mitarbeiter/-innen geben sich verbindliche Regeln, die das Recht von Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen auf sexuelle Selbstbestimmung sichern. Bei Neueinstellungen dokumentieren die Mitarbeiter/-innen durch Unterschrift ihren Willen, die Rechte des Kindes zu wahren.

5. Eine verbindliche Handlungskette im Umgang mit ersten Hinweisen auf einen sexuellen Missbrauch stärkt den Schutz der Kinder und Jugendlichen und gibt den Mitarbeiter/-innen und Mitarbeitern Sicherheit mit diesen. Geregelt ist hier u.a., dass bei Vorliegen eines begründeten Verdachts des sexuellen Missbrauchs oder einer anderen Straftat die Vorgesetzten einzuschalten sind. Bei einem Verdacht von sexueller Gewalt in den eigenen Reihen ist verbindlich festgelegt, dass ein unabhängiger Fachdienst hinzugezogen wird. Notfallpläne geben da eine verbindliche Orientierung vor, wo keine institutionellen Strukturen das Handeln der hauptamtlichen Mitarbeiter/-innen regeln.
 6. Die Ausbildung der mit Kindern und Jugendlichen arbeitenden Berufsgruppen ist hinsichtlich einer Beschäftigung mit den Themen Sexualität, Sexualpädagogik, sexualisierte Gewalt unzureichend. Entsprechende Fort- und Weiterbildungsangebote hält die Institution vor; Mitarbeiter/-innen werden angehalten, diese wahrzunehmen.
 7. Jungen und Mädchen in Not brauchen Ansprechpartner/-innen, an die sie sich vertrauensvoll wenden können. Hierzu bedarf es Personen (z. B. in internen Anlauf- und Beschwerdestellen, unabhängiger Beschwerdestellen, Ombudstellen) zur Annahme von objektiv festgestellten und subjektiv wahrgenommenen Missständen. Kinder und Jugendlichen werden auf diese Einrichtungen und Dienste angemessen hingewiesen.
 8. Die Kooperation mit anderen Organisationen der Kinder- und Jugendhilfe, der Schule und des Gesundheitswesens stärkt die Möglichkeiten präventiv zu handeln und Opfern schnelle Hilfe anbieten zu können. Die Gefahr sexueller Übergriffe muss im Rahmen von Mitarbeiter/-innen-Gesprächen, Fortbildungen, Teamsitzungen etc. Thema sein. Zu einem guten Netzwerk gehören Fachkräfte unterschiedlicher Fachdisziplinen (Recht, Psychologie, Sozialpädagogik etc.). Ihr Fachwissen findet Eingang in eine kollegiale Beratung und in die Weiterqualifizierung der Mitarbeiter/-innen.
- Die Mitarbeiter/-innen**
9. Bei der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen ist der professionelle Umgang mit Nähe und Distanz von wesentlicher Bedeutung. Eine Kultur des Hinsehens, Hinhörens und der Besprechung des Themas gehört nicht nur in das Team der ehrenamtlichen und hauptberuflichen Mitarbeiter/-innen, sondern auch in das Bewerbungsgespräch („Welche Bedeutung hat für Sie die Nähe aber auch die Distanz zum Kind/Jugendlichen?“) und in das jährliche Mitarbeiter/-innen-Gespräch. „Nähe und Distanz zu den Kindern“ wird zu einem Schlüsselthema in der Mitarbeiterführung.
 10. In Einrichtungen und Diensten können ehren- und hauptberufliche Mitarbeiter/-innen frühzeitig Veränderungen im Verhalten der Kinder- und Jugendlichen feststellen und Hilfe anbahnen. Es bedarf der Ermunterung von Mitarbeiter/-innen, mit Aufmerksamkeit und ernsthafter Anteilnahme Veränderungen im allgemeinen Verhalten wahrzunehmen, Grenzen des eigenen Handelns zu erkennen und Hilfe im Umgang mit diesen Informationen zu suchen.

Die gesamte Kinder- und Jugendhilfe in ihrer Vielfalt an Leistungen u. a. in den Bereichen Kinder- und Jugendarbeit, Förderung der Erziehung in der Familie, von Kindern in Tageseinrichtungen und der Kindertagespflege oder auch der Hilfe zur Erziehung ist dem Schutz der ihr anvertrauten Mädchen und Jungen verpflichtet. Die Fürsorge und die Sicherstellung dieses Schutzes ist die Verpflichtung der Träger von Einrichtungen und Diensten. Diese entfal-

tet sich nicht allein durch die Erfüllung formaljuristischer Vorgaben – Beibringung eines (erweiterten) Führungszeugnisses – sondern durch eine Kultur der Aufmerksamkeit gegenüber den Interessen und Rechten des Kindes. Die Vorlage eines (erweiterten) Führungszeugnisses ist in diesem Sinne bedeutsam, aber gleichzeitig nur ein Baustein in einem Bündel von Maßnahmen, die auf den letzten Seiten vorgestellt worden sind.

Anhang

Verfahren für den Umgang mit dem Vorwurf sexueller Übergriffe auf Kinder durch haupt- und ehrenamtliche Mitarbeiter/-innen des Deutschen Kinderschutzbundes (DKSB)

Hintergrund ist die Tatsache, dass Menschen, die im Kontakt mit Kindern ihre sexuelle Befriedigung suchen, versuchen, sich den Zugang über eine haupt- oder ehrenamtliche Arbeit zu sichern. Dieses kann generell auch bei einer Tätigkeit beim Deutschen Kinderschutzbund (DKSB) der Fall sein. Daher ist der DKSB verpflichtet, sich aktiv mit dieser potentiellen Gefährdung von Kindern auseinanderzusetzen. Natürlich ist ein 100%iger Schutz nicht zu gewährleisten, dennoch gibt es Strukturen und Bedingungen, die die Gefahr von Übergriffen reduzieren bzw. einen präventiven Schutz ermöglichen. Die folgenden Regelungen gelten deshalb für alle haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter/-innen des DKSB.

Alle Gliederungen des DKSB erkennen die folgenden

- Grundsätze der Personalführung zur Verhinderung sexueller Übergriffe auf Kinder durch Mitarbeiter/-innen und Mitarbeiter des DKSB und

- Verfahrensregelungen für den Umgang mit dem Vorwurf sexueller Übergriffe auf Kinder durch einen ihrer Mitarbeiter/ eine ihrer Mitarbeiterinnen als verbindlich an.

Grundsätze

Orts-/Kreis- und Landesverbände des DKSB haben die Verantwortung, Rahmenbedingungen für die Arbeit zu sichern. Für Vorstände – in ihrer Rolle als Arbeitgeber/-in – gelten folgende allgemeine Anforderungen, um sexuelle Übergriffe auf Kinder durch Mitarbeiter/-innen des DKSB zu verhindern:

- die Eignung des Personals ist vor Einstellung intensiv zu prüfen; dazu gehört u.a. die Vorlage eines polizeilichen Führungszeugnisses
- alle Beschäftigten des DKSB müssen sich den Beschlüssen und Prinzipien der DKSB-Arbeit verpflichten und diese nachweisbar mittragen
- kollegiale Beratung und/oder Supervision ist unabdingbare Voraussetzung für die Arbeit mit Kindern im DKSB

- der Personalführung muss dem Aspekt potentieller sexueller Übergriffe auf Kinder besonders Rechnung getragen werden.

Verfahrensregeln

Die im folgenden aufgelisteten Anforderungen im Umgang mit dem Vorwurf sexueller Übergriffe auf Kinder durch Mitarbeiter/-innen des DKSB sind als Leitlinie für verantwortliche Vorstandsmitglieder bzw. Entscheidungsträger in Orts- und Kreisverbänden des DKSB zu verstehen. Sie dienen in erster Linie der Eigenkontrolle durch den Orts- bzw. Kreisverband.

Die Regeln für das Verfahren und den Umgang haben das Ziel, Entscheidungen transparent, überprüfbar und nachvollziehbar zu machen. Notwendig ist die Sicherung eines Verfahrens, das einen qualifizierten und der Institution angemessenen Umgang mit dem Problem gewährleistet. Alle vorgenommenen Schritte müssen schriftlich festgehalten werden.

Inhalte dieser verbindlichen **Verfahrensregelung** sind:

- Festlegung der für den Orts- bzw. Kreisverband verantwortlich und kompetent handelnden Person für die Konfliktlösung
- die satzungsgemäße Verpflichtung des Orts- bzw. Kreisverbandes, den Landesverband unverzüglich über die erhobenen Vorwürfe zu informieren
- Vornahme der sofortigen institutionellen Trennung von therapeutischen Interventionen und Konfliktlösung (Rollenklärung, keine Übernahme beider Rollen)
- Festlegung der Zeitschiene, auf der alle notwendigen klärenden Schritte terminiert werden

- Treffen zeitgerechter Entscheidungen durch die Verantwortlichen des Orts-/Kreisverbandes
- Bestimmung der Notwendigkeit, der Form und des Umfanges externer Beratung und Unterstützung für den Orts- bzw. Kreisverband (z. B. durch eine/n Fachberater/-in anderer Einrichtungen, Gutachter/-in, Supervisorin/Supervisor, Rechtsanwalt/Rechtsanwältin etc.)
- Bestimmung des Zeitpunkts, der Form und des Umfangs der Information an andere Organisationen (z. B. Paritätischer, Jugendamt etc.);
- schriftliche Kurzbeschreibung der Situation
 - aus der Sicht des beteiligten Mädchens/Jungen und seiner Eltern/Hauptbezugspersonen
 - aus der Sicht der/des beteiligten Mitarbeiterin/Mitarbeiters (Beschuldigte/r)
 - aus der Sicht des Orts- bzw. Kreisverbandes
 - aus der Sicht der übrigen Mitarbeiterschaft
- Zusammenstellung einer Konfliktmanagement-Gruppe mit Personen
 - aus dem Vorstand des Orts- bzw. Kreisverbandes
 - aus der Leitung der Einrichtung des Orts- bzw. Kreisverbandes
 - aus dem Landesverband und/oder externen Organisationen oder
 - durch die Bestimmung einer Person als Ansprechpartner/-in für Dritte
- Darstellung und Begründung getroffener Entscheidungen in Bezug auf:
 - das beteiligte Mädchen/den beteiligten Jungen und seine Eltern/Hauptbezugspersonen
 - die/den beteiligte/beteiligten Mitarbeiterin/Mitarbeiter/Beschuldigte(r)
 - die Einrichtung des Orts- bzw. Kreisverbandes
 - die übrige Mitarbeiterschaft des Orts- bzw. Kreisverbandes
 - Weitergabe von Informationen an übergeordnete Organe

- Weitergabe von Informationen an Dritte
- die Hinzuziehung von externen Beratern
- eindeutige, unmissverständliche Darstellung der Interessen des Orts- bzw. Kreisverbandes in Bezug auf die:
 - Problematik sexueller Übergriffe auf Kinder durch Mitarbeiter/-innen des DKSB
 - Konfliktlösung beim Vorwurf eines sexuellen Übergriffes
 - eigene Betroffenheit, d.h. Parteilichkeit, nach pflichtgemäßer Abwägung vorliegender Informationen
- Festlegung von Zielen für die Konfliktlösung für den Orts- bzw. Kreisverband als Arbeitgeber, ggf. Leiterin/Leiter der Einrichtung als Verantwortliche/Verantwortlicher für:
 - die Mitarbeiterschaft des Orts- bzw. Kreisverbandes
 - den Orts- bzw. Kreisverband als Mitglied des DKSB Landes- und Bundesverbandes
 - den Orts- bzw. Kreisverband als Empfänger öffentlicher oder privater Gelder
- Regeln für den Umgang mit Informationenschutz des beteiligten Mädchens/Jungen und seiner Eltern/Hauptbezugspersonen
 - Schutz der/des beteiligten Mitarbeiterin/Mitarbeiters (Beschuldigten)
 - Schutz des Orts- bzw. Kreisverbandes und des DKSB insgesamt
 - Sicherung der Kommunikationswege (Vertraulichkeitsvereinbarung bei allen Gesprächen und schriftlichen Aufzeichnungen, kein unüberwachter Fax-Versand)
- Der Landesverband weist auf die satzungsgemäße Verpflichtung für Orts- bzw. Kreisverbände, diesen frühestmöglich umfassend über alle Ereignisse im Zusammenhang mit dem Vorwurf sexueller Übergriffe auf Kinder durch Mitarbeiter/-innen des Orts- bzw. Kreisverbandes zu informieren.
- Die Verantwortung sowohl für die Problematik als auch für die notwendigen Handlungsschritte verbleibt beim Orts- bzw. Kreisverband.
- Der Orts- bzw. Kreisverband hat sich an die Verfahrensregelungen im Umgang mit dem Vorwurf sexueller Übergriffe auf Kinder durch Mitarbeiter/-innen des DKSB zu halten. Die dort genannten Punkte sind bis zu einem festgelegten Datum zu bearbeiten und die Ergebnisse dem Landesverband unverzüglich zur Kenntnis zu geben.
- Der Landesverband bietet dem Orts- bzw. Kreisverband Unterstützung in Form von Konfliktmanagement an. Er wird an der einzurichtenden Konfliktmanagement-Gruppe teilnehmen.
- Für alle Gespräche wird Vertraulichkeit vereinbart. Von den Sitzungen sind Protokolle anzufertigen, die ebenfalls streng vertraulich behandelt werden.
- Der Landesverband wird satzungsgemäß den Bundesverband informieren. Der Landesverband bezieht in konkreten Fällen Stellung gegenüber Dritten nur in Absprache mit dem Orts- bzw. Kreisverband ab.

Die **Landesverbände** des DKSB haben besondere Verantwortung, wenn gegen eine Mitarbeiterin/einen Mitarbeiter eines Orts-/Kreisverbandes der Vorwurf sexueller Übergriffe auf Kinder erhoben wird. Sie verpflichten sich auf die Einhaltung folgender Regeln:

In den Bundesländern, in denen kein Landesverband besteht, übernimmt der Bundesverband diese Verpflichtung.

(beschlossen auf der Mitgliederversammlung 1997/DKSB)

Konzept zum Schutz vor Missbrauch im schwul-lesbischen Jugendzentrum des SVLS (Sozialverein für Lesben und Schwule) e.V.

Zur Vorbeugung von missbräuchlichem Verhalten gegenüber Jugendlichen und jungen Erwachsenen durch Fachkräfte und ehrenamtliche Mitarbeiter/-innen werden folgende Maßnahmen ergriffen:

1. (erweitertes) Polizeiliches Führungszeugnis

Alle hauptamtlichen Mitarbeiter/-innen, die im Rahmen der Jugendarbeit des SVLS e.V. eingesetzt werden, legen alle zwei Jahre ein aktuelles, erweitertes Führungszeugnis vor.

Alle ehrenamtlichen Mitarbeiter/-innen und Übungsleiter/-innen, die das 25. Lebensjahr überschritten haben und im Rahmen der Jugendarbeit des SVLS e.V. eingesetzt werden, sowie alle Vorstandsmitglieder legen alle zwei Jahre ein aktuelles, erweitertes Führungszeugnis vor.

2. Anleitung, Schulung und Begleitung von ehrenamtlichen Mitarbeiter/-innen

Eine Fachkraft ist zuständig für die Begleitung von ehrenamtlichen Mitarbeiter/-innen und steht zu allen ehrenamtlichen Kräften im regelmäßigen Kontakt. Beobachtungen der anderen hauptamtlichen Fachkräfte zu ehrenamtlichen Mitarbeiter/-innen werden der begleitenden Fachkraft im Rahmen der wöchentlichen Teamgespräche oder bei Bedarf kurzfristiger mitgeteilt.

Vor Aufnahme der ehrenamtlichen Tätigkeit findet ein ausführliches Einzelgespräch mit der begleitenden Fachkraft zu den Beweggründen und Motivationen statt.

Alle ehrenamtlichen Mitarbeiter/-innen nehmen einmal an der jährlich stattfindenden Basis-schulung für ehrenamtliche Mitarbeiter/-innen

teil. Bestandteil dieser fünftägigen Qualifizierungsmaßnahme sind auch rechtliche Grundlagen (u.a. StGB; SGB VIII § 8a), eine Auseinandersetzung mit missbräuchlichem Verhalten, sowie dem notwendigen Verhalten in Verdachtsfällen (unmittelbare Information an die begleitende Fachkraft und die Geschäftsführung).

Monatlich treffen sich alle ehrenamtlichen Mitarbeiter/-innen zum Teamgespräch. Dieses wird durch die Fachkraft begleitet und dient neben der gemeinsamen Planung auch der gemeinsamen Reflexion. Die regelmäßige Teilnahme ist für alle ehrenamtlichen Mitarbeiter/-innen verpflichtend.

Ausgehend von diesen Teamgesprächen, Beobachtungen der anderen ehrenamtlichen oder hauptamtlichen Kräfte, eigenen Beobachtungen oder auf Wunsch der ehrenamtlichen Kraft selbst, finden begleitende Einzelgespräche statt, sofern dies notwendig erscheint.

Alle ehrenamtlichen Kräfte, die jünger sind als 25 Jahren arbeiten grundsätzlich mindestens in Teams (mind. zwei Personen) oder zusammen mit einer hauptamtlichen Fachkraft.

Regelmäßig besucht die begleitende Fachkraft (auch ohne Voranmeldung) ehrenamtlich organisierte Angebote und reflektiert zusammen mit den ehrenamtlichen Kräften die Beobachtungen.

Sozialverein für Lesben und Schwule e.V.
Teinerstraße 26 | 45468 Mülheim an der Ruhr
Telefon (02 08) 4 12 59 21 | Fax (02 08) 4 12 55 87
www.svls.de | info@svls.de | Gesprächspartner:
Torsten Schrod, Geschäftsführung.

3. Begleitung, Supervision und Fortbildung der hauptamtlichen Fachkräfte

Die Dienst- und Fachaufsicht über alle hauptamtlichen Mitarbeiter/-innen obliegt der Geschäftsführung. Über deren Tätigkeit wacht der Vorstand.

Vor Einstellung erfolgt ein umfangreiches Bewerbungsverfahren, bei dem auch eine eingehende Klärung von Motiven bzgl. der Tätigkeit stattfindet. Die weitere Begleitung erfolgt vor allem über wöchentliche Teamgespräche und halbjährliche Einzelgespräche (Reflexionsgespräche).

Private Kontakte mit jugendlichen Nutzer/-innen der Angebote sind den hauptamtlichen Mitarbeiter/-innen per Dienstanweisung untersagt. Private Treffen mit jungen Erwachsenen (über 21 Jahren), die Angebote nutzen, sind im Vorfeld im Team der hauptamtlichen Mitarbeiter/-innen, hilfsweise mit der Geschäftsführung zu reflektieren.

Regelmäßig besucht die Geschäftsführung (auch ohne Voranmeldung) die Angebote und reflektiert zusammen mit den Kräften die Beobachtungen.

Zur Sensibilisierung nehmen alle hauptamtlichen Fachkräfte alle zwei Jahre an einer fortbildenden Supervision zum Thema „Missbrauch und sexualisierte Gewalt“ teil. Die Supervision führt eine Fachkraft der Spezialberatungsstelle des Kinderschutzbundes in Duisburg durch.

4. Verhaltensregeln im Verdachtsfall

Im Verdachtsfall sind unmittelbar zu informieren bei:

- ehrenamtlichen Mitarbeiter/-innen
 - die begleitende Fachkraft und zur Kenntnis die Geschäftsführung
- hauptamtlichen Mitarbeiter/-innen
 - die Geschäftsführung und zur Kenntnis ein Vorstandmitglied
- der Geschäftsführung
 - der gesamte Vorstand

Die jeweils zuständige Stelle hat die Aufgabe dem Verdacht zu prüfen.

Bis sich der Verdacht als haltlos erweist, wird die betreffende Kraft für die Tätigkeit in Kontakt mit Jugendlichen und jungen Erwachsenen beurlaubt.

Beschlossen: Vorstandssitzung am 30.07.2010/SVLS
Sozialverein – Konzepte – Prävention Missbrauch

Muster

Erklärung

Erklärung der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters

geb. am

Gegen mich ist kein Verfahren wegen einer Straftat nach den §§ 171, 174 bis 174c, 176 bis 181a, 182 bis 184e, 225, 232 bis 236 des Strafgesetzbuches anhängig.

Ich verpflichte mich hiermit, meinen Arbeitgeber/Träger

.....
.....

sofort zu informieren, wenn ein Verfahren wegen Verstoßes nach den o. g. Paragraphen gegen mich eröffnet werden sollte.

.....
Ort, Datum und Unterschrift

Muster

Bestätigung der Einrichtung

Frau/Herr

wohnhaft in

ist für den (Träger) e.V.

ehrenamtlich tätig (oder: wird ab dem eine ehrenamtliche Tätigkeit aufnehmen) und benötigt dafür ein erweitertes Führungszeugnis gem. § 30a Abs. 2b BZRG.

Aufgrund der ehrenamtlichen Mitarbeit wird hiermit gleichzeitig die Gebührenbefreiung beantragt.

.....
Ort und Datum

.....
Stempel/Unterschrift des Trägers/Vorstandes/Geschäftsführung

Muster

Name und Anschrift der Einrichtung bzw. Briefkopf

Bestätigung

zur Vorlage beim Einwohnermeldeamt für die Beantragung eines erweiterten Führungszeugnisses gem. § 30a Abs. 2 Bundeszentralregistergesetz (BZRG)

Hiermit wird bestätigt, dass die o.g. Einrichtung entsprechend § 72a SGB VIII die persönliche Eignung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zum Zwecke der Betreuung von Minderjährigen an Hand eines erweiterten Führungszeugnisses gem. § 30a Abs. 1 Nr. 2a BZRG zu überprüfen hat.

Frau/Herr

geboren am: in:

ist hiermit aufgefordert, ein erweitertes Führungszeugnis nach § 30a BZRG zum Zwecke der Beschäftigung hier vorzulegen. Wir bitten um umgehende Übermittlung an den Antragsteller, da eine Beschäftigung erst nach erfolgter Überprüfung möglich ist.

.....
Ort und Datum

.....
Unterschrift/Stempel der Einrichtung/des Trägers

Literaturhinweise zum Thema (erweitertes) Führungszeugnis und zum Umgang mit sexualisierter Gewalt in Einrichtungen

www.agj.de

(s. Stellungnahme: Keine gesetzliche Erweiterung des § 72a SGB VIII auf ehrenamtlich tätige Personen, 3./4. August 2010)

www.dbjr.de

(Stellungnahme des Bundesjugendrings zum erweiterten Führungszeugnis)

www.kvjs.de

(s. Publikationen zur Jugendhilfe: Der Schutzauftrag in der Offenen Kinder- und Jugendarbeit, Hrsg.: AG Jugend Freizeitstätten Baden-Württemberg e. V., KVJS, März 2009, PDF-Datei)

www.neue-wege-fuer-jungs.de

(Wuppertaler Appell 25. April 2010 „Experten fordern qualifizierte Hilfen für männliche Opfer sexueller Gewalt!“)

www.praetect.de

(Modellprojekt des Bay. Landesjugendrings zur Prävention sexualisierter Gewalt in der Kinder- und Jugendarbeit)

Braun, Gisela/Hasebrink, Marianne/Huxoll, Martina (Hrsg.): Pädosexualität ist Gewalt – (Wie) Kann die Jugendhilfe schützen? - Weinheim 2003

Bundesarbeitsgemeinschaft der Landesjugendämter: Handlungsrahmen für den Umgang mit Sexueller Gewalt in Einrichtungen. Beschlossen auf der 104. Arbeitstagung der Bundesarbeitsgemeinschaft der Landesjugendämter vom 23. bis 25. April 2008 in Chorin

Conen, Marie-Luise: Institutionen und sexueller Missbrauch. In Bange/Körner (Hg.) Handwörterbuch Sexueller Missbrauch. Göttingen 2002, S. 196 - 202

Enders, Ursula: Das geplante Verbrechen. Sexuelle Ausbeutung durch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus Institutionen, Köln 2002

Kroll, Sylvia/Meyerhoff, Fred/Sell, Meta (Hrsg.): Sichere Orte für Kinder. Handlungsmodell zum Schutz von Kindern und Jugendlichen vor pädophilen Übergriffen in Offenen Freizeiteinrichtungen. Stuttgart 2003, Bund der Jugendfarmen und Aktivspielplätze e. V.

Paritätischer Gesamtverband: Machtmissbrauch – Sexualisierte Gewalt gegen junge Menschen in Einrichtungen sozialer Arbeit (Arbeitstitel); Berlin, erscheint Ende 2010

Impressum

Herausgeber

Paritätisches Jugendwerk NRW
Loher Straße 7
42283 Wuppertal
www.pjw-nrw.de

Deutscher Kinderschutzbund LV NRW e.V.
Hofkamp 102
42103 Wuppertal
www.dksb-nrw.de

Autor/Autorinnen

Friedhelm Güthoff
Martina Huxoll
Ulrike Werthmanns-Reppekus

Layout

Der Paritätische Landesverband NRW
Öffentlichkeitsarbeit

September 2010