



die lobby für kinder

**Baustein eines Gesamtschutzkonzeptes:**

# **Das erweiterte Führungszeugnis**

**in der offenen Kinder- und Jugendarbeit  
und in der Arbeit des Kinderschutzbundes**

**Eine Arbeitshilfe**

## Inhalt

<b>Einleitung</b>	2
<b>1. Das erweiterte Führungszeugnis – wo ist was geregelt?</b>	3
– § 72a Abs. 2 und 4 SGB VIII	
– Von wem muss oder kann ein erweitertes Führungszeugnis verlangt werden?	
– Wen trifft die Pflicht, ein erweitertes Führungszeugnis zu verlangen?	
– Was steht in dem erweiterten Führungszeugnis?	
– Wie kann ein erweitertes Führungszeugnis beantragt werden?	
– Verpflichtungen für den Träger	
– Datenschutz	
– Europäisches Führungszeugnis (§ 30b BZRG)	
– Mitteilung in Strafsachen (MiStra)	
– Zusammenfassung	
<b>2. Erfahrungen aus der Praxis – eine Zusammenfassung</b>	11
<b>3. Kinderschutz – deutlich mehr ist erforderlich</b>	12
<b>Anhang</b>	
■ Merkblatt zur Befreiung von der Gebühr für das Führungszeugnis gem. § 12 JVKostO	16
■ Empfehlungen der Landesjugendämter, der kommunalen Spitzenverbände NRW und des landeszentralen Arbeitskreises der Jugendarbeit/Jugendsozialarbeit (G 5)	18
■ Empfehlungen Deutscher Verein – Kurzfassung und Orientierungshilfe für die Anwendung von § 72 a Abs. 3 und 4 SGB VIII	22
■ Bestätigung zur Vorlage beim Einwohnermeldeamt für die Beantragung eines erweiterten Führungszeugnisses (Muster)	24
■ Bestätigung der ehrenamtlichen Tätigkeit (Muster)	25
■ Einverständniserklärung zum Datenschutz (Muster)	26
■ Erklärung, dass kein Verfahren anhängig ist (Muster)	27
■ Dokumentation der Einsichtnahme in erweiterte Führungszeugnisse (Muster)	28
■ Literaturhinweise und Links	29
■ Endnoten	30
<b>Impressum</b>	32

## 1. Einleitung

Liebe Leser\*innen,

2010 haben der Landesverband NRW des Deutschen Kinderschutzbundes und das Paritätische Jugendwerk NRW die Arbeitshilfe in Print und digitaler Form zum (erweiterten) Führungszeugnis in der offenen Kinder- und Jugendarbeit und in der Arbeit des Kinderschutzbundes erstmalig herausgebracht. Anlass war die Änderung des Bundeszentralregisters (BZRG) in den §§ 30a und 31. Diese bilden die Grundlage für das erweiterte Führungszeugnis, das für Personen erteilt werden kann, die beruflich, ehrenamtlich oder in sonstiger Weise kinder- oder jugendnah tätig sind.

Mit dem Jahr 2012 trat das Bundeskinderschutzgesetz in Kraft, das konsequent die Prävention und den verbesserten Kinderschutz auch dort verlangt, wo Kinder sich außerhalb von Familien aufhalten und nicht nur durch bezahlte Fachkräfte betreut und gebildet werden, sondern auch durch ehrenamtlich tätige Personen. Dies war Anlass für eine erste Aktualisierung der Arbeitshilfe.

Durch das Gesetz zur Verbesserung der Bekämpfung des Menschenhandels und durch das Gesetz zur Änderung des Bundeszentralregistergesetzes sowie die Aktualisierung des Kinder- und Jugendhilfegesetzes (SGB VIII) wurde Ende 2016 der Katalog der einschlägigen Straftaten in § 72a (1) Satz 1 SGB VIII erweitert. Dies haben wir zum Anlass genommen, unsere Arbeitshilfe erneut zu überarbeiten.

Im Hinblick auf den Schutz von Kindern und Jugendlichen ist es unerheblich, ob eine Person bezahlt oder unbezahlt in der Betreuung oder Förderung tätig ist. Sehr viel entscheidender ist die charakterliche Eignung. Insbesondere Menschen mit einer pädosexuellen Orientierung, aber auch die sogenannten Ersatzhandlungstäter\*innen nutzen alle sich bietenden Möglichkeiten, mit Mädchen\* und Jungen\* in Kontakt zu kommen. Die (beruflichen) Rollen als Mitarbeiter\*innen der Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe, die noch dazu einen Vertrauensvorschuss von Seiten der Eltern, der Gesellschaft und der ehrenamtlich und hauptberuflich Beschäftigten haben, sind daher für Täter\*innen attraktiv. Hinzu kommt, dass eine ehrenamtliche Tätigkeit zumeist geringere Voraussetzungen erfordert als eine Beschäftigung als Fachkraft, was die Attraktivität für potenzielle Täter\*innen erhöht.

Neben der Darstellung, wo was geregelt ist, werden Erfahrungen aus der Praxis zusammengefasst dargestellt. Danach werden die zentralen Elemente eines präventiven Gesamtkonzeptes zum Kinderschutz dargestellt, wobei die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses zwar ein Baustein, nicht aber die Prävention schlechthin ist.

Dem folgt ein langer Anhang, der hoffentlich hilfreich für die Praxis ist. Neben dem Merkblatt zur Gebührenbefreiung, dem einschlägigen Rundschreiben der Landesjugendämter in NRW und der Kurzfassung der Empfehlungen des Deutschen Vereins gibt es zahlreiche Muster zur Beantragung, Bestätigung, Dokumentation und Einverständniserklärung für das Verfahren. Sie können zum Teil als Kopiervorlagen genutzt werden. Zum Schluss finden Sie aktualisierte Literatur- und Link-Hinweise für die weitere Arbeit.

Liebe Leser\*innen, lassen Sie sich nicht von Paragraphen, Merkblättern und Verordnungen irritieren. Bedenken Sie, dass es zur Qualitätsentwicklung einer Einrichtung und eines Angebotes gehört, dass der Kinderschutz konzeptionell verankert ist. Dem Spannungsverhältnis zwischen gesellschaftlicher Kontrolle und individueller Freiheit, der Balance zwischen moderner Dienstleistungsorientierung und Wächteramt wird die Kinder- und Jugendhilfe weiterhin ausgesetzt sein.

Wir danken den DKSB Ortsverbänden Aachen, Dortmund, Krefeld, Lüdenscheid, Minden-Bad Oeynhausen und Wesel und für ihre Unterstützung zum 2. Kapitel „Erfahrungen aus der Praxis“. Martina Huxoll von Ahn, (damals DKSB Landesverband NRW e. V.), und Ulrike Werthmanns-Reppekus, (damals PJW NRW), haben diese Arbeitshilfe 2010 auf den Weg gebracht. Die erneute Überarbeitung der vorliegenden Publikation von 2019 verdanken wir vor allem Dr. Margareta Müller vom DKSB Landesverband NRW e. V. und Dr. Rainer Kascha vom PJW NRW. Dieser Dank gilt auch erneut dem Bereich Presse- und Öffentlichkeitsarbeit des Paritätischen NRW für die Gestaltung.

Die Arbeitshilfe wurde zuletzt 2013 vom Ministerium für Familie, Jugend, Kultur und Sport des Landes NRW gefördert.

Wuppertal, März 2019

## 1. Das erweiterte Führungszeugnis – wo ist was geregelt?

Mit dem Bundeskinderschutzgesetz von 2012 wurde § 72a SGB VIII „Tätigkeitsausschluss einschlägig vorbestrafter Personen“ (vorher „Persönliche Eignung“) neu gefasst und Ende 2016 erweitert:

- (1) Die Träger der öffentlichen Jugendhilfe dürfen für die Wahrnehmung der Aufgaben in der Kinder- und Jugendhilfe keine Person beschäftigen oder vermitteln, die rechtskräftig wegen einer Straftat nach den §§ 171, 174 bis 174c, 176 bis 180a, 181a, 182 bis 184g, 184i, 201a Absatz 3, den §§ 225, 232 bis 233a, 234, 235 oder 236 des Strafgesetzbuchs verurteilt worden ist. Zu diesem Zweck sollen sie sich bei der Einstellung oder Vermittlung und in regelmäßigen Abständen von den betroffenen Personen ein Führungszeugnis nach § 30 Absatz 5 und § 30a Absatz 1 des Bundeszentralregistergesetzes vorlegen lassen.
- (2) Die Träger der öffentlichen Jugendhilfe sollen durch Vereinbarungen mit den Trägern der freien Jugendhilfe sicherstellen, dass diese keine Person, die wegen einer Straftat nach Absatz 1 Satz 1 rechtskräftig verurteilt worden ist, beschäftigen.
- (3) Die Träger der öffentlichen Jugendhilfe sollen sicherstellen, dass unter ihrer Verantwortung keine neben- oder ehrenamtlich tätige Person, die wegen einer Straftat nach Absatz 1 Satz 1 rechtskräftig verurteilt worden ist, in Wahrnehmung von Aufgaben der Kinder- und Jugendhilfe Kinder oder Jugendliche beaufsichtigt, betreut, erzieht oder ausbildet oder einen vergleichbaren Kontakt hat. Hierzu sollen die Träger der öffentlichen Jugendhilfe über die Tätigkeiten entscheiden, die von den in Satz 1 genannten Personen auf Grund von Art, Intensität und Dauer des Kontakts dieser Personen mit Kindern und Jugendlichen nur nach Einsichtnahme in das Führungszeugnis nach Absatz 1 Satz 2 wahrgenommen werden dürfen.
- (4) Die Träger der öffentlichen Jugendhilfe sollen durch Vereinbarungen mit den Trägern der freien Jugendhilfe sowie mit Vereinen im Sinne des § 54 sicherstellen, dass unter deren Verantwortung keine neben- oder ehrenamtlich tätige Person, die wegen einer Straftat nach Absatz 1 Satz 1 rechtskräftig verurteilt worden ist, in Wahrnehmung von Aufgaben der Kinder- und Jugendhilfe Kinder oder Jugendliche

beaufsichtigt, betreut, erzieht oder ausbildet oder einen vergleichbaren Kontakt hat. Hierzu sollen die Träger der öffentlichen Jugendhilfe mit den Trägern der freien Jugendhilfe Vereinbarungen über die Tätigkeiten schließen, die von den in Satz 1 genannten Personen auf Grund von Art, Intensität und Dauer des Kontakts dieser Personen mit Kindern und Jugendlichen nur nach Einsichtnahme in das Führungszeugnis nach Absatz 1 Satz 2 wahrgenommen werden dürfen.<sup>1</sup>

- (5) Träger der öffentlichen und freien Jugendhilfe dürfen von den nach den Absätzen 3 und 4 eingesehenen Daten nur den Umstand, dass Einsicht in ein Führungszeugnis genommen wurde, das Datum des Führungszeugnisses und die Information erheben, ob die das Führungszeugnis betreffende Person wegen einer Straftat nach Absatz 1 Satz 1 rechtskräftig verurteilt worden ist. Die Träger der öffentlichen und freien Jugendhilfe dürfen diese erhobenen Daten nur speichern, verändern und nutzen, soweit dies zum Ausschluss der Personen von der Tätigkeit, die Anlass zu der Einsichtnahme in das Führungszeugnis gewesen ist, erforderlich ist. Die Daten sind vor dem Zugriff Unbefugter zu schützen. Sie sind unverzüglich zu löschen, wenn im Anschluss an die Einsichtnahme keine Tätigkeit nach Absatz 3 Satz 2 oder Absatz 4 Satz 2 wahrgenommen wird. Andernfalls sind die Daten spätestens drei Monate nach der Beendigung einer solchen Tätigkeit zu löschen.

### § 72a Abs. 2 und 4 SGB VIII

Für die Träger der freien Kinder- und Jugendhilfe sind die Absätze 2 und 4 bedeutsam. Mussten auch schon in der Vergangenheit hauptberuflich Beschäftigte erweiterte Führungszeugnisse vorlegen, so ist diese Pflicht nun auch auf ehrenamtlich und nebenamtlich Tätige ausgedehnt. Die Erfahrungen zeigen, dass sexualisierte Gewalt nicht nur von bezahlten Kräften gegenüber Mädchen\* und Jungen\* verübt wird, sondern eben auch ehren- und nebenamtliche Tätigkeiten vielfältige Möglichkeiten bieten, mit Kindern und Jugendlichen in Kontakt zu kommen. Das Gesetz verlangt allerdings nicht, dass alle ehrenamtlich Engagierten dieser Pflicht unterliegen, sondern es soll zwischen öffentlicher und freier Kinder- und Jugendhilfe vereinbart werden, für welche Tätigkeiten Führungszeugnisse erforderlich sind. **Entscheidend ist die Art, Intensität und**

## Dauer des Kontaktes von Ehrenamtlichen mit Kindern und Jugendlichen der Betreuung, Beaufsichtigung, Erziehung, Ausbildung und anderen vergleichbaren Kontakten.

Eine ursprünglich im Gesetz vorgesehene Pflicht für ausnahmslos alle neben- und ehrenamtlich Tätigen im Bereich der Kinder- und Jugendhilfe wurde aufgrund der intensiven Diskussionen, gerade bei den Jugendverbänden und -initiativen, verworfen. Wiederkehrende Argumente in dieser Diskussion waren und sind der zu hohe administrative Aufwand bei einer Vorlagepflicht und die mögliche Abschreckung der an einem Ehrenamt Interessierten.

Im Zuge der Aktivitäten des Runden Tisches „Sexueller Kindesmissbrauch“ wurden im Jahr 2011 Organisationen zur ihren Erfahrungen mit der Vorlage erweiterter Führungszeugnisse von Ehrenamtlichen in kinder- und jugendnahen Tätigkeitsbereichen durch das Institut für sozialwissenschaftliche Analysen und Beratung (ISAB) befragt. Die vermutete Abschreckung von an einem Ehrenamt Interessierten konnte allerdings von keiner der befragten Organisationen bestätigt werden.

### Von wem muss oder kann ein erweitertes Führungszeugnis verlangt werden?

Zunächst gilt die Vorlagepflicht für Fachkräfte, die in einem arbeitsvertraglich regeltem Dienstverhältnis und demzufolge abhängig, weisungsgebunden und entgeltlich im Bereich der Kinder- und Jugendhilfe beschäftigt sind. Dies sind voll- und teilzeitbeschäftigte Fachkräfte, geringfügig Beschäftigte, Praktikant\*innen und Freiwilligendienstleistende (BFD, FSJ, FÖJ). Im Sinne eines wirksamen Kinder- und Jugendschutzes sind auch solche Personen in den Anwendungsbereich zu fassen, die hauptberuflich – unabhängig von ihrer fachlichen Qualifikation – bei der Beaufsichtigung, Betreuung, Erziehung oder Ausbildung und damit im Kontakt mit Kindern und Jugendlichen beschäftigt sind. So fallen zum Beispiel der Hausmeister oder die Tagesmutter ebenfalls zweifelsfrei in den Anwendungsbereich.

Des Weiteren haben die Träger die Pflicht sicherzustellen, dass unter ihrer Verantwortung keine neben- oder ehrenamtlich tätigen Personen zum Einsatz kommen,

die rechtskräftig wegen einer einschlägigen (siehe Folgeseiten) Straftat verurteilt worden sind.

Ehrenamtlich ist eine Tätigkeit dann, „wenn sie unentgeltlich ausgeübt wird, dem Gemeinwohl dient und bei einer Organisation oder Struktur erfolgt, die Aufgaben ausführt, welche im öffentlichen Interesse liegen oder gemeinnützige, mildtätige oder kirchliche Zwecke fördern“.<sup>2</sup>

Wichtiges Kriterium für die ehrenamtliche Tätigkeit ist eine eindeutige Funktion oder Aufgabe, auch in Abgrenzung zu selbstorganisierten Gruppen, wenngleich diese Abgrenzung insbesondere in der Jugendarbeit schwierig ist (so die Aussage in einem Kommentar zum SGB VIII).<sup>3</sup>

Nebenamtlich tätige Personen – anders als hauptberuflich Tätige – gehen neben einer hauptamtlichen/-beruflichen Tätigkeit, die den Schwerpunkt bildet, einer oder auch mehreren weiteren Tätigkeiten nach. Diese Beschäftigung erfolgt in der Regel aufgrund eines Werk-, Dienst- oder Arbeitsvertrages bei einem anderen Arbeitgeber oder als selbstständige Tätigkeit.<sup>4</sup>

In jedem Fall ist die Wahrnehmung von Aufgaben der Kinder- und Jugendhilfe Voraussetzung, wie sie im § 2 SGB VIII beschrieben sind. Da es eine Vielzahl von Möglichkeiten für ehren- oder nebenamtliche Tätigkeiten im Bereich der Kinder- und Jugendhilfe gibt, **soll nach dem Willen des Gesetzgebers und entsprechend dem Gesetzeswortlaut zunächst das Jugendamt vor Ort die Entscheidung treffen**, bei welchen ehren- oder nebenamtlich beschäftigten Personengruppen die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses verlangt wird. Diese Entscheidung soll anhand einer aufgabenspezifischen Beurteilung getroffen werden, unter Berücksichtigung der Art, Dauer und Intensität des Kontakts der Person zu Kindern und Jugendlichen. Entscheidend ist, ob die konkrete Tätigkeit selbst die Gefahr für den Missbrauch einer „Machtposition“ oder auch eines besonderen Vertrauensverhältnisses schaffen kann. Diese Beurteilung hat grundsätzlich auch bei minderjährigen Neben- oder Ehrenamtlichen zu erfolgen, wobei das meist geringere Gefährdungspotenzial zu einem Ausschluss der Vorlagepflicht im Einzelfall führen dürfte.

Im nächsten Schritt muss das Jugendamt mit den Freien Trägern aushandeln und in einer Vereinbarung verbind-

lich regeln, welche ehren- und nebenamtlich Tätigen des Freien Trägers ein erweitertes Führungszeugnis vorzulegen haben.

### Wen trifft die Pflicht, ein erweitertes Führungszeugnis zu verlangen?

Die Überprüfungspflicht trifft per Gesetz auf jeden Fall das Jugendamt. In den Vereinbarungen mit den Freien Trägern ist zu regeln, wie ein Tätigkeitsausschluss nach § 72a Abs. 3 SGB VIII und eine Festlegung der Überprüfungspflicht gewährleistet werden können. Damit soll sichergestellt werden, dass in der Kinder- und Jugendhilfe hauptberuflich oder neben- oder ehrenamtlich tätige Personen den gleichen Anforderungen unterliegen, unabhängig davon, ob sie beim öffentlichen oder einem Freien Träger tätig sind.

Es sollte grundsätzlich Aufgabe der örtlichen Jugendhilfeausschüsse sein, sich mit der Frage zu beschäftigen, für welche Tätigkeitsbereiche im ehren- und nebenamtlichen Kontext eine Vorlagepflicht bestehen sollte (siehe die Empfehlungen der Landesjugendämter Seite 18–21). Diesen Empfehlungen zu folgen ist ratsam, damit eine einheitliche Handhabung von Kommune zu Kommune gewährleistet ist.

Als grobe Orientierung für die mit dem Jugendamt zu schließende Vereinbarung seien folgende Punkte genannt:

- Sie sollte eine Liste aller Tätigkeiten, Angebote und Maßnahmen enthalten, die der betreffende Träger anbietet beziehungsweise durchführt.
- Anhand dessen sollen die Fälle beschrieben werden, die die Vorlage eines Führungszeugnisses notwendig machen, wobei die letzte Entscheidung hinsichtlich der konkreten Tätigkeiten dem Träger vorbehalten bleiben muss.
- Es muss klar geregelt werden, bei welchen Tätigkeiten der Träger erst das Führungszeugnis von Ehrenamtlichen einsehen muss, bevor sie tätig werden dürfen.
- Es sollten Regelungen bezüglich einer Vorlagepflicht in Sonderfällen getroffen werden, wie zum Beispiel bei minderjährigen Ehrenamtlichen.

### Was steht in dem erweiterten Führungszeugnis?

Das erweiterte Führungszeugnis ist ein Auszug aus dem Strafregister. Beim „normalen“ oder „einfachen“ Führungszeugnis sind Verurteilungen erst ab einer Geldstrafe von über 90 Tagessätzen oder einer Freiheitsstrafe von mehr als drei Monaten vermerkt. Die Erweiterung des Führungszeugnisses bedeutet, dass zusätzlich Straftaten im minderschweren Bereich zu sehen sind. Dies gilt aber nur für Straftatbestände, die im § 72a SGB VIII aufgezählt sind:

- § 171 StGB (Verletzung der Fürsorge- oder Erziehungspflicht)
- § 174 StGB (sexueller Missbrauch von Schutzbefohlenen)
- § 174a StGB (Sexueller Missbrauch von Gefangenen, behördlich Verwahrten oder Kranken und Hilfsbedürftigen in Einrichtungen)
- § 174b StGB (sexueller Missbrauch unter Ausnutzung einer Amtsstellung)
- § 174c StGB (Sexueller Missbrauch unter Ausnutzung eines Beratungs-, Behandlungs- oder Betreuungsverhältnisses)
- § 176 StGB (sexueller Missbrauch von Kindern)
- § 176a StGB (Schwerer sexueller Missbrauch von Kindern)
- § 176b StGB (Sexueller Missbrauch von Kindern mit Todesfolge)
- § 177 StGB (sexuelle Nötigung und Vergewaltigung)
- § 178 StGB (sexuelle Nötigung und Vergewaltigung mit Todesfolge)
- § 180 StGB (Förderung sexueller Handlungen Minderjähriger)
- § 180a StGB (Ausbeutung von Prostituierten)

- § 181a StGB (Zuhälterei)
- § 182 StGB (sexueller Missbrauch von Jugendlichen)
- § 183 StGB (Exhibitionistische Handlungen)
- § 183a StGB (Erregung öffentlichen Ärgernisses)
- § 184 StGB (Verbreitung pornographischer Schriften)
- § 184a StGB (Verbreitung gewalt- oder tierpornographischer Schriften)
- § 184b StGB (Verbreitung, Erwerb und Besitz kinderpornographischer Schriften)
- § 184c StGB (Verbreitung, Erwerb und Besitz jugendpornographischer Schriften)
- § 184d StGB (Zugänglichmachen pornographischer Inhalte mittels Rundfunk oder Telemedien; Abruf kinder- und jugendpornographischer Inhalte mittels Telemedien)
- § 184e StGB (Veranstaltung und Besuch kinder- und jugendpornographischer Darbietungen)
- § 184f StGB (Ausübung der verbotenen Prostitution)
- § 184g StGB (Jugendgefährdende Prostitution)
- § 184i StGB (Sexuelle Belästigung)
- § 201a StGB (Verletzung des höchstpersönlichen Lebensbereichs durch Bildaufnahmen)
- § 225 StGB (Misshandlung von Schutzbefohlenen)
- § 232 StGB (Menschenhandel zum Zweck der sexuellen Ausbeutung)
- § 233 StGB (Ausbeutung der Arbeitskraft)
- § 233a StGB (Ausbeutung unter Ausnutzung einer Freiheitsberaubung)
- § 234 StGB (Menschenraub)
- § 235 StGB (Entziehung Minderjähriger)
- § 236 StGB (Kinderhandel).

Die erneute Erweiterung des Führungszeugnisses umfasst auch Jugendstrafen von mehr als einem Jahr wegen schwerer Sexualstraftaten. Die genannten Verurteilungen sowie einschlägige Jugendstrafen werden zehn Jahre im Zentralregister archiviert. Mit anderen Worten: Sowohl das Führungszeugnis wie auch das erweiterte Führungszeugnis können nur Auskunft über tatsächlich rechtskräftige und einschlägige Verurteilungen geben. Soviel, aber auch so wenig sagt ein erweitertes Führungszeugnis aus. Anzeigen, die nicht in Verfahren mündeten, eingestellte Verfahren, laufende Ermittlungs- und Strafverfahren, Verfahren, die mit Freisprüchen geendet haben, werden im erweiterten Führungszeugnis nicht ausgewiesen. Insofern hat die wiederholte Vorlage von erweiterten Führungszeugnissen eine Abschreckungswirkung, reicht aber als einzige Maßnahme zur Sicherstellung des Schutzes von Kindern und Jugendlichen nicht aus (siehe auch Seite 12 ff.).

[Wie kann ein erweitertes Führungszeugnis beantragt werden?](#)

#### § 30 Bundeszentralregistergesetz (BZRG)

Gemäß § 30 BZRG wird jeder Person, die das 14. Lebensjahr vollendet hat, auf Antrag ein Zeugnis über den sie betreffenden Inhalt des Registers erteilt (Führungszeugnis). „Hat sie eine gesetzliche Vertretung, ist auch diese antragsberechtigt. Ist die Person geschäftsunfähig, ist nur ihre gesetzliche Vertretung antragsberechtigt.“<sup>5</sup>

#### § 30a Bundeszentralregistergesetz (BZRG)

Nach § 30 BZRG wird ein erweitertes Führungszeugnis einer Person erteilt, wenn

- die Erteilung in gesetzlichen Bestimmungen unter Bezugnahme auf diese Vorschrift vorgesehen ist, dies ist in § 72a SGB VIII der Fall.
- dieses Führungszeugnis benötigt wird für
  - a) eine berufliche oder ehrenamtliche Beaufsichtigung, Betreuung, Erziehung oder Ausbildung Minderjähriger oder
  - b) eine Tätigkeit, die in einer Buchstabe a) vergleichbaren Weise geeignet ist, Kontakt zu Minderjährigen aufzunehmen.<sup>6</sup>

Bei der Antragsstellung auf Erteilung eines erweiterten Führungszeugnisses, hat die antragsstellende Person eine schriftliche Aufforderung gemäß § 30a Absatz 1

BZRG vorzulegen. In dieser schriftlichen Aufforderung wird bestätigt, dass die Voraussetzungen nach § 30a Absatz 1 BZRG vorliegen.<sup>7</sup>

Das erweiterte Führungszeugnis muss persönlich gegen Vorlage des Personalausweises bei der Meldebehörde beantragt werden und wird dann an die\*den Antragsteller\*in geschickt. Je nach Kommune kann die Beantragung auch online erfolgen. Dann muss das erweiterte Führungszeugnis aber persönlich gegen Vorlage des Personalausweises abgeholt werden.

Das erweiterte Führungszeugnis kann auch über das Online-Portal des Bundesamts für Justiz beantragt werden. Hierfür werden der elektronische Personalausweis bzw. ein elektronischer Aufenthaltstitel und ein Kartenlesegerät benötigt.<sup>8</sup>

Für Behörden ist es möglich, ein Behördenführungszeugnis nach § 30 Abs. 5 BZRG und § 30a BZRG zu beantragen.<sup>9</sup> Dieses wird direkt an die Behörde überstellt. Eine Antragstellung durch die Behörde erfolgt jedoch nur für die Beschäftigten der öffentlichen Jugendhilfe. Durch diese Einschränkung soll dem Schutz der informationellen Selbstbestimmung des Betroffenen so weit wie möglich Rechnung getragen werden (so im Merkblatt des BMJ zum § 31 BZRG). Für das erweiterte Führungszeugnis ist eine Bestätigung der Organisation beziehungsweise des Trägers notwendig, dass die\*der Antragsteller\*in im kinder- und jugendnahen Bereich tätig sein wird beziehungsweise ist; vgl. § 30a Abs. 2 BZRG (Muster siehe Seite 24).

Beantragen kann das erweiterte Führungszeugnis jede Person ab Vollendung des 14. Lebensjahres. Die Gebühren betragen 13 Euro wie für das „normale“ Führungszeugnis auch. Eine Gebührenbefreiung sieht das Bundesamt für Justiz für ehrenamtliche Tätigkeit als gegeben an. Hierfür ist eine entsprechende Bescheinigung der entsendenden Organisation notwendig (Muster zur Gebührenbefreiung siehe Seite 25).

In einigen Jugendämtern gibt es die Praxis, Sammelanträge von Trägern an das Bürgerbüro entgegenzunehmen. Das erspart die individuelle Antragsstellung und den Gang zum Amt. Vor Ort muss erfragt werden, ob es diese Möglichkeit gibt und wie das Prozedere aussieht.

### Verpflichtungen für den Träger

Aus §72a SGB VIII ergibt sich die Konsequenz, dass Neueinstellungen von hauptberuflichen Mitarbeiter\*innen beziehungsweise der Beginn einer ehren- oder nebenamtlichen Tätigkeit erst vorgenommen werden können, wenn ein erweitertes Führungszeugnis vorgelegt wurde und keine einschlägigen Vorstrafen ausgewiesen sind. 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 (Muster siehe Seite 27).

Enthält das erweiterte Führungszeugnis Einträge nach den §§ 171 bis 236 StGB, verbietet sich die Einstellung von hauptberuflichen beziehungsweise die Beschäftigung von ehren- und nebenamtlichen Personen, sofern sie in einem Bereich tätig sind, der gemäß der Vereinbarung mit dem Jugendamt eine Vorlagepflicht fordert.

Von bereits tätigen Mitarbeiter\*innen sollte eine erneute Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses in regelmäßigen Abständen erfolgen, denn das Führungszeugnis wird nicht automatisch aktualisiert. Der Gesetzgeber hat hier keine konkreten Vorgaben hinsichtlich der Zeiträume gemacht. In der Praxis scheint sich jedoch ein Fünf-Jahres-Rhythmus durchzusetzen. Empfohlen wird, nur solche Führungszeugnisse anzuerkennen, deren Ausstellungsdatum maximal drei Monate zurückliegt.

Da sich gerade im ehrenamtlichen Bereich immer wieder Tätigkeiten spontan und kurzfristig ergeben, wird empfohlen, sich bis zum Erhalt des erweiterten Führungszeugnisses eine Verpflichtungserklärung unterzeichnen zu lassen. Mit dieser bestätigt die betroffene Person, dass sie nicht bereits wegen einer Straftat entsprechend des Kataloges des § 72a Abs. 1 SGB VIII rechtskräftig verurteilt wurde und auch, dass aktuell kein entsprechendes Verfahren anhängig ist (Muster siehe Seite 27).

Möglich ist es auch, ehren- und nebenamtliche sowie hauptberufliche Mitarbeiter\*innen eine Verpflichtung unterzeichnen zu lassen, den Träger/Arbeitgeber über die Einleitung entsprechender Strafverfahren zu informieren.



Bei bereits bestehenden Arbeitsverträgen begründen relevante Einträge im erweiterten Führungszeugnis die Beendigung des Arbeitsverhältnisses beziehungsweise die Kündigung.

Besteht bereits ein Arbeitsvertrag, sind die Kosten für das erweiterte Führungszeugnis vom Arbeitgeber zu übernehmen. Bei Bewerbungen können diese Kosten auch dem\*der Bewerber\*in angelastet werden. Auch ist es möglich, ein aktuelles erweitertes Führungszeugnis gleich mit den anderen üblichen Bewerbungsunterlagen zu verlangen.

Enthält nun das erweiterte Führungszeugnis Einträge, die nicht die oben genannten einschlägigen Straftaten betreffen, muss der Träger im Einzelfall prüfen, ob die Vorstrafe eine Relevanz für die Tätigkeit hat. Arbeitsrechtlich ist das Fragerecht bezogen auf Einträge im erweiterten Führungszeugnis zulässig, sofern sie eine Bedeutung zur Beurteilung der persönlichen Eignung der Bewerberin\* bzw. des Bewerbers\* haben, also tätigkeitsrelevant sind. Gleichwohl ist es auch problematisch, dass der Träger/Arbeitgeber an Informationen gelangt, die mit dem Schutz des Persönlichkeitsrechts kollidieren.<sup>10</sup>

Wenn es keine Einträge im erweiterten Führungszeugnis gibt, steht dort „keine Eintragung“. Wenn es Einträge gibt, sind dort all die Paragraphen des Strafgesetzbuches genannt, nach denen eine Verurteilung erfolgt ist. Diese Angaben müssen nun mit dem Katalog der einschlägigen Straftaten nach § 72a SGB VIII abgeglichen werden.

## Datenschutz

§ 72a Abs. 5 SGB VIII regelt den datenschutzrechtlichen Umgang mit den Informationen aus dem (erweiterten) Führungszeugnis im Hinblick auf ehren- und nebenamtlich tätige Personen. Das Gesetz sieht nur eine Einsichtnahme in das Führungszeugnis vor, und keine Überlassung des Originals oder einer Kopie an den Träger. Da es sich hierbei um sensible Daten handelt, darf nur der Umstand, dass Einsicht in ein Führungszeugnis genommen wurde, das Datum des Führungszeugnisses und die Information, ob die betreffende Person wegen einer Straftat nach § 72a Abs. 1 Satz 1 SGB VIII rechtskräftig verurteilt worden ist, erhoben werden. Diese Daten sind unverzüglich zu löschen, wenn nach der Einsichtnahme keine Tätigkeit wahrgenommen wird.

Für den Fall, dass diese Daten gespeichert werden durften, sind sie spätestens drei Monate nach der Beendigung einer solchen Tätigkeit zu löschen. Sie müssen zudem vor dem Zugriff Unbefugter geschützt werden (§ 72a Abs. 5 SGB VIII).

Die Rechtsgrundlage für die Speicherung der Daten ist § 72a Abs. 5 Satz 2. „Die Träger der öffentlichen und freien Jugendhilfe dürfen diese erhobenen Daten nur speichern, verändern und nutzen, soweit dies zum Ausschluss der Personen von der Tätigkeit, die Anlass zu der Einsichtnahme in das Führungszeugnis gewesen ist, erforderlich ist.“<sup>11</sup>

Neben den gesetzlichen Bestimmungen zur Datenspeicherung darf das erweiterte Führungszeugnis von hauptamtlich, ehrenamtlich und nebenamtlich Beschäftigten dann aufbewahrt werden, wenn diese in die Aufbewahrung einwilligen.<sup>12</sup>

In der Praxis wird dies dahingehend ausgeführt, dass zur Absicherung von den ehren- und nebenamtlich Tätigen eine Einverständniserklärung zur Speicherung der Daten der Einsichtnahme und Wiedervorlagefrist unterzeichnet wird (Muster siehe Seite 26).

Für den Umgang mit erweiterten Führungszeugnissen bei hauptberuflich Beschäftigten gelten Artikel 6 Datenschutzgrundverordnung (DS-GVO) sowie § 18 Datenschutzgesetz Nordrhein-Westfalen (DSG NRW)<sup>13</sup>, das Bundesdatenschutzgesetz und die einschlägigen Datenschutzbestimmungen.

## Europäisches Führungszeugnis (§ 30b BZRG)

Seit 2012 gibt es eine gesetzliche Grundlage für Europäische Führungszeugnisse im Bundeszentralregistergesetz. Kommt es zu einer strafrechtlichen Verurteilung einer\*/eines\* deutschen Staatsangehörig\*en im EU-Ausland, wird das Bundesjustizamt darüber informiert und diese Verurteilung wie eine inländische behandelt. Das führt dazu, dass diese Verurteilungen im (erweiterten) Führungszeugnis mit den in Deutschland geregelten Fristen erscheinen.

Anders verhält es sich, wenn Personen anderer EU-Länder zwar ihren Wohnsitz in Deutschland haben, nicht aber die deutsche Staatsbürgerschaft, sondern die eines

EU-Staates. In diesem Fall wird bei der deutschen Meldebehörde das erweiterte Führungszeugnis beantragt. Sämtliche Verurteilungen werden in dem Zentralregister des Staates gesammelt, zu dem die Person gehört, weshalb das Bundesjustizamt die entsprechenden Informationen bei der Zentralregisterbehörde des Herkunftslandes anfordern muss. Diese Zentralregisterbehörden wiederum können nur Informationen nach den in ihrem Land geltenden gesetzlichen Grundlagen übermitteln. Und diese sind in den EU-Staaten sehr unterschiedlich, so dass nicht überall das Niveau dem erweiterten deutschen Führungszeugnis entspricht. Hier müssen im Einzelfall Erkundigungen eingeholt werden, inwiefern ein solches Führungszeugnis den Regelungen des § 72a SGB VIII überhaupt entspricht.

Neben den beschriebenen persönlichen Führungszeugnissen gibt es in aller Regel aber auch Behördenführungszeugnisse, die mehr Informationen über Verurteilungen enthalten. Die Jugendämter sind berechtigt, solche Behördenführungszeugnisse zu beantragen.

#### Mitteilung in Strafsachen (MiStra)

Neben dem erweiterten Führungszeugnis gibt es noch die Mitteilung in Strafsachen. Nach geltendem Recht gibt es eine Verpflichtung beziehungsweise Befugnis für Gerichte und Staatsanwaltschaften (§§ 12 ff EGGVG), personenbezogene Daten von Amts wegen an öffentliche Stellen mitzuteilen. „Die Meldungen sind an die zuständige Aufsichtsbehörde zu richten. Das sind bei freien Trägern von Einrichtungen und Diensten die LJÄ“.<sup>14</sup>

Für Leiter\*innen, Erzieher\*innen und andere Personen, die in Heimen, Kindertagesstätten, Kindergärten oder ähnlichen Einrichtungen mit erzieherischen Aufgaben betraut sind, auch wenn es sich um eine private Einrichtung handelt, gelten die Mitteilungen in Strafsachen nach Nr. 16 MiStra. Die Mitteilung erfolgt gemäß Nr. 27 Abs. 2 MiStra an die zuständige Aufsichtsbehörde.

Mitgeteilt werden, soweit es um den Vorwurf eines Verbrechens geht,

1. der Erlass und der Vollzug eines Haft- oder Unterbringungsbefehls
2. die Erhebung der öffentlichen Klage

3. die Urteile
4. der Ausgang des Verfahrens, wenn eine Mitteilung nach den Ziffern 1–3 zu machen war.<sup>15</sup>

Zum Sinn und Zweck einer solchen Mitteilung hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) bereits in einem Urteil aus dem Jahr 2008<sup>16</sup> ausgeführt, dass die MiStra-Mitteilung nach Nr. 16 zu dem Zweck erfolgt, die Entscheidung des Arbeitgebers auch über den Ausspruch von Kündigungen zu befördern. Die Unterrichtung des Arbeitgebers von der Erhebung der öffentlichen Klage sei daher auch ausdrücklich vorgesehen (MiStra Nr. 16 Abs. 1 Nr. 2). Nach derzeitiger Ansicht in der Literatur könne die Kenntnis des Arbeitgebers von einem Ermittlungsverfahren zwar noch keine Verdachtskündigung begründen, das BAG hat dabei allerdings nicht ausgeschlossen, dass der Arbeitgeber sich auch für die Frage, ob er eine Verdachtskündigung ausspricht, am Fortgang des Ermittlungsverfahrens orientiert. Die Mitteilungen dienen dem Arbeitgeber daher auch dazu, mithilfe sachlicher Erwägung zulässige arbeitsrechtliche Maßnahmen einzuleiten. Grundsätzlich kommt es aber immer auf die Umstände des Einzelfalles an. Für die Kinder- und Jugendhilfe stellt sich also die Frage, inwiefern die\*der Arbeitnehmer\*in im Rahmen der Tätigkeit in Kontakt mit Kindern und Jugendlichen kommt. Im Sinne eines umfassenden Kinderschutzes müssten dabei aber gerade Ermittlungs- und Strafverfahren aufgrund der Delikte, die auch einen Tätigkeitsabschluss nach § 72 a SGB VIII begründen, den Arbeitgeber dazu berechtigen, rechtzeitig arbeitsrechtliche Maßnahmen zu ergreifen und, soweit eine Versetzung nicht möglich ist, auch eine Kündigung zu rechtfertigen.

Da es sich hierbei aber um Vergehen, nicht um Verbrechen im Sinne des StGB handelt, sind diese nach Nr. 16 Abs. 2 MiStra mitzuteilen, also nur dann, wenn der Tatvorwurf auf eine Verletzung von Pflichten schließen lässt, die bei der Ausübung des Dienstes beziehungsweise Berufes zu beachten sind, oder in anderer Weise geeignet ist, Zweifel an der Eignung, Zuverlässigkeit oder Befähigung hervorzurufen.

Aus der Praxis ist allerdings zu vernehmen, dass solche Mitteilungen nicht grundsätzlich, sondern möglicherweise eher selten erfolgen. Das wiederum spricht für die Notwendigkeit der (wiederholten) Vorlage von erweiterten Führungszeugnissen.

Die vorzunehmende Einschätzung durch die mitteilungspflichtige Behörde, die möglicherweise Kenntnis von der konkreten Art und Weise der Tätigkeit des Betroffenen erfordert, mag eine der Ursachen für die praktisch in geringem Umfang erfolgenden Mitteilungen an die Jugendämter sein.

Für das Beamtenverhältnis ist in Nr. 15 der MiStra eine vergleichsweise Mitteilungspflicht geregelt.

### Zusammenfassung

Die notwendigen Schritte im Kontext des erweiterten Führungszeugnisses heißen zusammengefasst:

1. Ist § 72a SGB VIII anzuwenden?
2. Festlegung der Tätigkeiten hinsichtlich der Art, Intensität und Dauer des Kontakts zu Kindern und Jugendlichen (mit Hilfe der im Anhang befindlichen Arbeitshilfen beziehungsweise analog der Empfehlungen oder Vorschläge des örtlichen Jugendamtes).
3. Angemessene Information der Mitarbeiter\*schaft über die Neuregelungen und die Darstellung und Thematisierung der Hintergründe.
4. Denjenigen Mitarbeiter\*innen, 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 beziehungsweise dem Wunsch danach.
5. Das erweiterte Führungszeugnis muss persönlich beim Einwohnermeldeamt beantragt werden und – sobald es überstellt ist – dem Träger beziehungsweise Verband zur Einsichtnahme vorgelegt werden. Hierbei sind der Datenschutz und die Regelungen des § 72a Abs. 5 SGB VIII zu beachten.
6. Enthält das erweiterte Führungszeugnis Einträge in Übereinstimmung mit den Paragraphen des Strafgesetzbuches, die im § 72a SGB VIII genannt sind, verbietet sich eine Einstellung oder ehrenamtliche Beschäftigung.

7. Enthält das erweiterte Führungszeugnis nicht-einschlägige Einträge, muss die Relevanz im Einzelfall geprüft und weitere Gespräche mit der betroffenen Person geführt werden.

8. Da zwischenzeitlich begangene Straftaten nicht automatisch gemeldet werden, soll die Vorlage des Führungszeugnisses regelmäßig wiederholt werden (zum Beispiel alle fünf Jahre). Es ist auch möglich, sich eine Erklärung der\*des\* Mitarbeiters\*in (hauptberuflich oder ehrenamtlich) unterzeichnen zu lassen, dass gegen sie\*ihn kein relevantes Verfahren anhängig ist beziehungsweise sie\*er den Arbeitgeber/Träger zu informieren hat, falls gegen sie\*ihn ein relevantes Verfahren anhängig werden sollte (Muster Seite 27).

## 2. Erfahrungen aus der Praxis – eine Zusammenfassung

Im Zuge der 1. Überarbeitung dieser Arbeitshilfe 2013 wurde die Praxis nach ihrem Umgang mit der Vorlage erweiterter Führungszeugnisse und den damit einhergehenden Erfahrungen befragt. Ausgewählt wurden dazu sechs Orts- und Kreisverbände des Deutschen Kinderschutzbundes (DKSB), die gleichzeitig aufgrund ihrer Aktivitäten Mitglied im Paritätischen Jugendwerk sind.

Die Pflicht zur Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses wurde von allen bei den Vorstellungsgesprächen eingeführt und kommuniziert. Zusätzlich informieren einige Ortsverbände auch mit schriftlichen Materialien darüber.

Im Wesentlichen überwiegen die positiven Erfahrungen mit der Vorlagepflicht des erweiterten Führungszeugnisses: Sie hat überall eine Akzeptanz bei den ehrenamtlichen und hauptamtlichen Kräften. Sie trägt zu einem verbesserten Kinderschutz und einer Qualitätssicherung im DKSB bei. Die Reaktionen der Ehrenamtlichen auf die Vorlagepflicht sind positiv, auch weil sie einem verbesserten Kinderschutz dient.

Alle Ehrenamtlichen müssen in den befragten Ortsverbänden ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen, unabhängig davon, ob sie in direktem Kontakt mit Kindern sind. Im Kinderschutzbund gibt es dazu einen Beschluss, dass alle ehrenamtlich Tätigen ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen müssen.

Probleme hinsichtlich der Vorlagepflicht erweiterter Führungszeugnisse für Ehren- beziehungsweise Nebenamtliche zeigen sich in Initiativen des Paritätischen Jugendwerks dann, wenn eine Vielzahl von Honorarkräften – die noch dazu ständig wechseln – im Jugendbildungs-/Jugendkulturbereich beschäftigt wird. Hier stellt sich die Frage nach der Relation von Aufwand und Nutzen. Auch die Vorgabe, dass die Führungszeugnisse nicht älter als drei Monate sein sollen, wird für die Referent\*innen als schwer zumutbare Belastung gesehen.

Hinsichtlich einer weiteren Gruppe stellt sich die Frage nach der Vorlage erweiterter Führungszeugnisse: Jugendliche oder junge Erwachsene, die ihre Sozialstunden in Mitgliedsorganisationen des Paritätischen Jugendwerks NRW ableisten. Der Verordnung von Sozialstunden muss ein Verfahren vorausgegangen sein. Deshalb sollte

hier die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses selbstverständlich sein.

Damit kann aus unserer Sicht die geäußerte Befürchtung, die Vorlagepflicht erweiterter Führungszeugnisse schrecke von der Aufnahme eines Ehrenamtes ab, als in der Praxis nicht begründet entkräftet werden. Eine weitere Sorge, nämlich der Eindruck, alle Ehrenamtlichen würden mit der Vorlagepflicht unter einen Generalverdacht gestellt werden, scheint ebenfalls der Grundlage zu entbehren. Die Erfahrungen aus der Praxis machen deutlich, dass Akzeptanz und Verständnis steigen, wenn Träger die Bewerber\*innen über die Pflicht zur Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses informieren und die Gründe hierfür nennen. Aus den Antworten geht hervor, dass alle Beteiligten das Gefühl eint, auf diesem Wege für einen verbesserten Kinderschutz zu sorgen und damit die Qualität der Arbeit zu verbessern.

### 3. Kinderschutz – deutlich mehr ist erforderlich

Die in den vergangenen Jahren bekannt gewordenen Übergriffe auf Kinder und Jugendliche in Heimen, Pflegefamilien, Schulen und offenen Einrichtungen der Jugend- und der Behindertenhilfe sind keineswegs nur Einzelfälle. Insbesondere Pädosexuelle<sup>17</sup> suchen gezielt Orte auf, an denen sie unter dem Deckmantel seriöser Angebote Kontakt zu Opfern knüpfen können. Der sexuelle Missbrauch und die sexuelle Ausbeutung von Kindern und Jugendlichen ist Gewalt an Kindern, die unsere große Aufmerksamkeit fordert. Und: Sexueller Missbrauch in Organisationen und Institutionen ist vor allem Machtmissbrauch!

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

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

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 treten meist nicht isoliert auf. Die Mehrzahl gefährdeter Kinder ist mehreren Gewaltformen ausgesetzt. Im Sinne eines präventiven Kinderschutzes muss deshalb der Blick auf das erweiterte Führungszeugnis gelenkt, im Sinne eines stimmigen Gesamtkonzeptes aber erweitert werden. Die Täter\*innen gehen geplant, manipulativ und somit strategisch vor. Deshalb müssen Organisationen und Einrichtungen, in denen sich Kinder aufhalten, in denen sie betreut und gefördert werden, entsprechende Gegenstrategien entwickeln und umsetzen.

Der „Runde Tisch Sexueller Kindesmissbrauch in Abhängigkeits- und Machtverhältnissen in privaten und öffentlichen Einrichtungen und im familiären Bereich“ hatte die Notwendigkeit eines umfassenden Gesamtkonzeptes zum nachhaltigen Schutz von Mädchen\* und Jungen\* vor Gewalt erkannt und Ende 2011 seine Ergebnisse im Rahmen von Empfehlungen an die Politik weitergegeben.<sup>18</sup>

Diese Leitlinien wurden als Minimalanforderungen an den Kinderschutz in Organisationen angesehen. Sie können dabei als eine Art Gerüst verstanden werden, an dem sich Organisationen mit ihren sehr spezifischen strukturellen Gegebenheiten orientieren und ausrichten können. Die vorgelegten Mindeststandards sollten in einem Zeitraum von zwei Jahren von allen Organisationen des Bildungs-, Erziehungs-, Gesundheits-, und Sozialsektors entwickelt, fest verankert und regelmäßig überprüft werden. Im Bereich des Ehrenamtssektors sind die lokalen Träger dazu aufgefordert, Präventions- und Interventionsmaßnahmen in Zusammenarbeit mit ihren Dachverbänden zu entwickeln. Das Vorhalten von Präventions- und Interventionskonzepten ist zudem für Institutionen ein förderrelevanter Faktor. Der Runde Tisch Sexueller Kindesmissbrauch hatte sich dafür ausgesprochen, dass nur noch solche Organisationen öffentliche Zuschüsse erhalten sollen, die die verabredeten Leitlinien einführen und umsetzen. Für die öffentliche und freie Kinder- und Jugendhilfe wurde diese Forderung 2012 auch im Bundeskinderschutzgesetz (BKisSchG) aufgegriffen und gesetzliche Grundlagen zur Umsetzung von Präventions- und Interventionskonzepten geschaffen (§ 45 „Erlaubnis für den Betrieb einer Einrichtung“, § 72a „Tätigkeitsausschluss einschlägig vorbestrafter Personen“, § 8b Abs. 2 „Fachliche Beratung und Begleitung zum Schutz von Kindern und Jugendlichen“, § 74 „Förderung der freien Jugendhilfe“, § 79a „Qualitätsentwicklung in der Kinder- und Jugendhilfe“ SGB VIII).

Jüngster Punkt der Gesamtentwicklung ist die unbefristete Einrichtung des Amtes des unabhängigen Beauftragten für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs durch die Bundesregierung in 2018.<sup>19</sup>

#### Die zentralen Elemente eines präventiven Gesamtkonzeptes:

- Bei der Umsetzung präventiver Maßnahmen steht der Vorstand eines Vereins in der Verantwortung. Unter Berücksichtigung der jeweiligen Organisationsstruktur gilt es, adäquate Maßnahmen für den eigenen Zuständigkeitsbereich zu schaffen. Dies setzt voraus, dass der eigene Zuständigkeitsbereich zunächst einer Risikoanalyse unterzogen, also überprüft wird, in welchen Bereichen und Situationen (sexuelle) Übergriffe möglich sind beziehungsweise wo Risiken und Gefähr-

dungen für Mädchen\* und Jungen\* aufgrund struktureller Gegebenheiten bestehen. Besondere Beachtung sollten hierbei die Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse und deren Strukturen erfahren. Auf der Basis der **Risikoanalyse** sollen dann präventive Maßnahmen sowie ein Handlungsplan zur Intervention erarbeitet und implementiert werden.

- Der Vorstand eines Vereins trägt auch die Verantwortung für seine Mitarbeiter\*innen, die Umsetzung der Ziele und 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 des sexuellen Missbrauchs 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.
- Ein sogenannter **Verhaltenskodex** sollte sowohl im manchmal etwas abstrakt wirkenden Leitbild als auch in den Organisationsgrundsätzen oder Betriebsvereinbarungen ergänzt werden. In den Fällen, wo sich die jeweiligen Arbeitsbereiche innerhalb einer Organisation sehr stark voneinander unterscheiden, sollte für jeden Bereich ein eigener Verhaltenskodex erarbeitet werden.

In diesem Kodex werden zu den verschiedenen theoretischen Grundsätzen des Leitbildes konkrete Handlungsrichtlinien definiert, nach denen jede\*r Mitarbeiter\*in sein Verhalten auszurichten hat. Diese Handlungsrichtlinien sollten in der Form eines Kriterienkatalogs das Beziehungsverhältnis zwischen folgenden Personengruppen berücksichtigen:

- Professionelle – Kinder/Jugendliche
- Kinder/Jugendliche untereinander
- Mitarbeiter\*innen untereinander

Die gemeinsame Entwicklung eines Verhaltenskodex, in dem zum Beispiel Themen wie Sexualität, Kindheit und Jugend, professionelles Selbstverständnis und Umgang

mit Macht besondere Beachtung erfahren, schafft Klarheit nach innen und außen, und trägt zu einer bewussten Identifikation mit den Zielen und dem Leitbild der Organisation bei. Die regelmäßige Reflexion und Diskussion des Verhaltenskodex ist ein wichtiger Beitrag zur Prävention gegen Gewalt und sexuelle Ausbeutung von Mädchen\* und Jungen\*.

- Im Rahmen von **Arbeitsverträgen** verpflichtet der Arbeitgeber seine Mitarbeiter\*innen bei der Ausübung ihrer Tätigkeiten, dass Wohl der von ihnen betreuten Kinder im Sinne der UN-Konvention über die Rechte des Kindes und der Charta der Grundrechte der Europäischen Union als vorrangig zu berücksichtigen. Zudem sollten **verbindliche Regeln**, die das Recht von Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen auf sexuelle Selbstbestimmung sichern, schriftlich dokumentiert und bei Neueinstellungen durch die Unterschrift der Mitarbeiter\*innen anerkannt werden.

Für unentgeltlich tätige Personen 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.

- Eine **verbindliche Handlungskette** im Umgang mit ersten Hinweisen auf einen sexuellen Missbrauch und gewalttätiges Handeln stärkt den Schutz der Kinder und Jugendlichen und gibt den Mitarbeiter\*innen Sicherheit mit diesen. Geregelt ist in einem solchen **Notfallplan** unter anderem, dass bei Vorliegen eines begründeten Verdachts des sexuellen Missbrauchs oder einer anderen Gefährdung die Vorgesetzten einzuschalten sind. Bei einem Verdacht von sexueller Gewalt oder gewalttätigem Verhalten in den eigenen Reihen ist verbindlich festgelegt, dass ein unabhängiger Fachdienst hinzugezogen wird. Notfallpläne bieten eine Orientierungshilfe und Handlungssicherheit. Detaillierte Hinweise auf die Ausgestaltung eines Notfallplans lassen sich den Empfehlungen des Runden Tisches (s. Runder Tisch Sexueller Kindesmissbrauch: Leitlinien zur Prävention und Intervention) entnehmen. An dieser Stelle sei auch auf die Leitlinien zur Einschaltung der Strafverfolgungsbehörde des Runden Tisches verwiesen.<sup>20</sup>

- Die Ausbildung der mit Kindern und Jugendlichen arbeitenden Berufsgruppen ist hinsichtlich einer Beschäftigung mit Themen wie Sexualität, Sexualpädagogik und sexualisierter Gewalt unzureichend. Kenntnisse über Täter\*innenstrategien, Machtmissbrauch, missbrauchsbegünstigende Strukturen wie Leitungsstile, Beziehungsstrukturen, Organisationskultur und andere müssen daher über entsprechende **Fort- und Weiterbildungsangebote** vermittelt werden. Diese Qualifizierungsmöglichkeiten hält die Institution vor; Mitarbeiter\*innen werden angehalten, diese wahrzunehmen.
- Kinder und Jugendliche benötigen in Organisationen adäquate **Partizipations- und Beteiligungsstrukturen**. Sie sollten über ihre Rechte sowie geschlechts- und altersspezifische Angebote zum Thema Machtmissbrauch informiert werden.

Ebenso brauchen Mädchen\* und Jungen\* in Not **Ansprechpartner\*innen**, an die sie sich vertrauensvoll wenden können. Hierzu bedarf es Personen (zum Beispiel in internen **Anlauf- und Beschwerdestellen**, unabhängigen Beschwerdeinstanzen, **Ombudsstellen**) zur Annahme von objektiv festgestellten und subjektiv wahrgenommenen Missständen. Kinder und Jugendliche werden auf diese Einrichtungen und Dienste angemessen hingewiesen.

- Die Kooperation mit anderen Organisationen der Kinder- und Jugendhilfe, Schule und des Gesundheitswesens stärkt die Möglichkeiten, präventiv zu handeln, und Opfern schnelle Hilfe anbieten zu können. Die Gefahr sexueller Übergriffe muss beispielsweise im Rahmen von Mitarbeiter\*innen-Gesprächen, Fortbildungen und Teamsitzungen Thema sein. Zu einem guten Netzwerk gehören Fachkräfte unterschiedlicher Fachdisziplinen (etwa Recht, Psychologie, Sozialpädagogik). Ihr Fachwissen findet Eingang in eine kollegiale Beratung und in die Weiterqualifizierung der Mitarbeiter\*innen.
- 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 haupt-

amtlichen 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 Mitarbeiter\*innen-Führung.

- In Einrichtungen und Diensten können ehrenamtliche und hauptberufliche Mitarbeiter\*innen frühzeitig Veränderungen im Verhalten der Kinder und Jugendlichen feststellen und Hilfen anbahnen. Es bedarf der Ermutigung 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, unter anderem 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 für diesen Schutz und die Sicherstellung des Schutzes ist die Verpflichtung der Träger von Einrichtungen und Diensten. Diese entfaltet 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 Führungszeugnisses ist in diesem Sinne bedeutsam, aber gleichzeitig nur ein Baustein in einem Bündel von Maßnahmen, die auf den vorangegangenen Seiten vorgestellt worden sind.<sup>21</sup>

# Anhang



## Merkblatt zur Befreiung von der Gebühr für das Führungszeugnis gemäß § 12 JVKostO

Stand: 31. August 2018

### I. Grundsatz

Die Erteilung eines Führungszeugnisses ist nach Nummer 1130 der Anlage zu § 4 Absatz 1 des Gesetzes über Kosten in Angelegenheiten der Justizverwaltung – JVKostG – grundsätzlich gebührenpflichtig. Die Gebühr beträgt derzeit 13 €. Sie wird bei der Antragstellung erhoben.

### II. Gesetzlich geregelte Ausnahmen

Die Gebührenpflicht gilt nach der Vorbemerkung zu Hauptabschnitt 1, Register- und Grundbuchangelegenheiten, Abschnitt 3, Bundeszentral- und Gewerbezentralregister, der Anlage zu § 4 Absatz 1 JVKostG nicht, wenn ein Führungszeugnis zur Ausübung einer ehrenamtlichen Tätigkeit benötigt wird, die für eine gemeinnützige Einrichtung, für eine Behörde oder im Rahmen eines der in § 32 Abs. 4 Nr. 2 Buchstabe d EStG<sup>22</sup> genannten Dienste ausgeübt wird. Das Vorliegen dieser Voraussetzungen ist nachzuweisen.

### III. Ermessensentscheidungen nach § 10 JVKostG

Über die gesetzliche Gebührenbefreiung hinaus kann das Bundesamt für Justiz gemäß § 10 JVKostG auf Antrag ausnahmsweise, wenn dies mit Rücksicht auf die wirtschaftlichen Verhältnisse des Zahlungspflichtigen (Mittellosigkeit) oder sonst aus Billigkeitsgründen geboten erscheint (besonderer Verwendungszweck), die Gebühr ermäßigen oder von der Erhebung der Kosten absehen.

### IV. Verfahren, wenn das Führungszeugnis bei der Meldebehörde beantragt wird.

In den Fällen, in denen ein Antrag auf Gebührenbefreiung gestellt wird (vgl. oben III.), ist zunächst von der Erhebung der Gebühr abzusehen. Der Antrag auf Befreiung von der Gebühr ist von der Meldebehörde in den elektronisch an die Registerbehörde zu übermittelnden Antrag auf Erteilung des Führungszeugnisses aufzunehmen. Die Meldebehörde gibt bei Übermittlung des Antrags an, ob die Mittellosigkeit der antragstellenden Person oder der besondere Verwendungszweck bestätigt werden kann.

Im Interesse eines möglichst geringen Verwaltungsaufwands bei der Prüfung von Gebührenbefreiungsanträgen sollen die Anforderungen an den Nachweis der Mittellosigkeit möglichst gering gehalten werden. Wird die Gebührenbefreiung wegen des besonderen Verwendungszwecks beantragt, ist dieser nachzuweisen.

Liegen die Voraussetzungen des Verzichts auf die Gebührenerhebung nicht vor, ist der Antragsteller durch die Meldebehörde darauf hinzuweisen, dass der Antrag auf Gebührenbefreiung keine Erfolgsaussicht hat und durch die weitere Bearbeitung eines solchen Antrags die Erteilung des Führungszeugnisses erheblich verzögert werden kann. Hält der Antragsteller den Antrag gleichwohl aufrecht, ist der Antrag auf Erteilung eines Führungszeugnisses einschließlich des Antrags auf Gebührenbefreiung in Papierform an das Bundesamt für Justiz, Sachgebiet IV 41, 53094 Bonn, zur Entscheidung zu übersenden.

### V. Verfahren, wenn das Führungszeugnis online beim Bundesamt für Justiz beantragt wird.

Während des Online-Verfahrens wird abgefragt, ob ein Antrag auf Befreiung von der Gebühr gestellt werden soll. Es wird ein entsprechendes Formular zur Verfügung gestellt, das ausgefüllt, unterschrieben, eingescannt und als Datei hochgeladen werden muss. Ergänzend ist ein Nachweis über das Vorliegen eines Grundes für die Gebührenbefreiung zu erbringen. Über den Antrag wird unmittelbar beim Bundesamt für Justiz entschieden; erforderlichenfalls wird die antragstellende Person aufgefordert, fehlende Nachweise zu erbringen.

### VI. Einzelfälle

siehe Tabelle Seite 17

VI. Einzelfälle

Mittellosigkeit	Gebührenbefreiung Ja/Nein
Bezug von ALG II	Ja
Bezug von Sozialhilfe	Ja
Bezug des Kindergeldzuschlags nach § 6 a des Bundeskindergeldgesetzes	Ja
Bezug von Leistungen nach dem Asylbewerberleistungsgesetz	Ja
Schülerinnen/Schüler, Studierende, Auszubildende	Es kommt auf die Einkommensverhältnisse der antragstellenden Person im Einzelfall und ggfs. auf die Einkommensverhältnisse möglicher unterhaltsverpflichteter Personen an
Schülerinnen/Schüler, Studierende, Auszubildende, die Leistungen nach dem Bundesausbildungsförderungsgesetz (BAföG) erhalten	Ja
Besonderer Verwendungszweck	Gebührenbefreiung Ja/Nein
Ehrenamtliche Tätigkeit, die die Voraussetzungen der o. g. Vorbemerkung nicht erfüllt	Einzelfallentscheidung
Vollzeitpflegepersonen	Ja
Haupt- oder nebenamtliche <b>berufliche</b> Tätigkeit bei einer gemeinnützigen Einrichtung	Nein
Adoption	Nein
Freiwilliger Wehrdienst	Nein
Praktika im Rahmen der/des schulischen sowie beruflichen Ausbildung/Studiums	Nein
Tagespflegepersonen (z. B. Tagesmütter, entgeltliche Kinderbetreuung)	Nein

Bundesamt für Justiz, Referat IV 1, 53094 Bonn – Stand 31. August 2018

# Empfehlungen der Landesjugendämter, der kommunalen Spitzenverbände NRW und des landeszentralen Arbeitskreises der Jugendarbeit/Jugendsozialarbeit (G 5)



Empfehlungen der Landesjugendämter Westfalen Lippe und Rheinland, der kommunalen Spitzenverbände NRW und des landeszentralen Arbeitskreises der Jugendarbeit/Jugendsozialarbeit (G 5) zu den Vereinbarungen zwischen den Trägern der freien und öffentlichen Jugendhilfe in NRW zu den Führungszeugnissen gemäß § 72a SGB VIII bei Neben- und Ehrenamtlichen in der Kinder- und Jugendförderung.

## I. Einleitung

Das Bundeskinderschutzgesetz ist zum 1. Januar 2012 in Kraft getreten. Ziel des Gesetzes ist der Schutz Minderjähriger vor Vernachlässigung, Gewalt und sexuellen Übergriffen. Die nachfolgenden Empfehlungen betreffen das Arbeitsfeld und die Träger der Kinder- und Jugendarbeit, der Jugendsozialarbeit und des Kinder- und Jugendschutzes sowie alle Einrichtungen in öffentlicher und freier Trägerschaft.

Gegenstand der Regelungen ist die Vorlageverpflichtung von (erweiterten) Führungszeugnissen gemäß § 72a SGB VIII. In § 72a SGB VIII ist geregelt, dass die Jugendämter und die freien Träger der Jugendhilfe miteinander verbindliche Regelungen zum Tätigkeitsausschluss einschlägig vorbestrafter Personen treffen sollen. Damit diese Personen nicht in der Kinder- und Jugendförderung tätig werden können, müssen hauptamtlich Beschäftigte und neben- und ehrenamtlich tätige Personen bei bestimmten Tätigkeiten durch ein (erweitertes) Führungszeugnis nachweisen, dass sie nicht wegen einer einschlägigen Straftat gegen die sexuelle Selbstbestimmung vorbestraft sind. Erst dann können diese Personen in der Jugendarbeit und Jugendsozialarbeit tätig werden. Für nebenamtlich oder ehrenamtlich tätige Personen sollen die öffentlichen Jugendhilfeträger (Jugendämter) und die Träger der

freien Jugendhilfe in Vereinbarungen regeln, für welche Tätigkeiten ein (erweitertes) Führungszeugnis vorzulegen ist und für welche Tätigkeiten nicht. Um diese bundesweite Regelung in § 72a SGB VIII möglichst einheitlich umzusetzen, sind bereits zwei Empfehlungen erarbeitet worden:

1. Arbeitsgemeinschaft Jugendhilfe (AGJ) und Bundesarbeitsgemeinschaft der Landesjugendämter:

Handlungsempfehlungen zum Bundeskinderschutzgesetz – Orientierungsrahmen und erste Hinweise zur Umsetzung, Juni 2012.

Hier wird das gesamte neue Kinderschutzgesetz kommentiert und es werden Empfehlungen zur Umsetzung beschrieben.

2. Deutscher Verein für öffentliche und private Fürsorge e. V.: Empfehlungen des Deutschen Vereins zu Führungszeugnissen bei Neben- und Ehrenamtlichen in der Kinder- und Jugendhilfe (§ 72a Abs. 3 und Abs. 4 SGB VIII) vom 25. September 2012.

Auf der Basis dieser beiden Empfehlungen haben sich stellvertretend für die kommunalen Spitzenverbände Vertreter\*innen der Jugendämter, die beiden Landesjugendämter in NRW und Vertreter der landesweit tätigen Träger der Kinder- und Jugendarbeit und der Jugendsozialarbeit in NRW auf weitergehende Empfehlungen verständigt. Zu diesen Trägern gehören:

- der Landesjugendring NRW
- die AGOT-Arbeitsgemeinschaft Offene Türen NRW e. V.
- die Landesarbeitsgemeinschaft Jugendsozialarbeit NRW

- die Landesvereinigung Kulturelle Jugendarbeit NRW und
- das Paritätische Jugendwerk NRW

Alle Unterzeichnenden dieser Empfehlung halten es für erforderlich – auch im Rahmen von Gesamtpräventionskonzepten – klare Regelungen und Anweisungen innerhalb der jeweiligen Strukturen sicherzustellen. Ziele dieser gemeinsamen Empfehlung der öffentlichen und freien Jugendhilfe auf Landesebene sind:

- Landesweit die Wege zu beschreiben, wie Jugendämter und Freie Träger der Jugendhilfe Vereinbarungen abschließen können, um so Doppelarbeit zu vermeiden.
- Die jugendamtsübergreifende Zusammenarbeit in NRW zwischen den 184 Jugendämtern und ihren Trägern der Kinder- und Jugendförderung bei der Beschreibung der Tätigkeiten zu initiieren, bei denen Führungszeugnisse vorgelegt werden sollen. Dies soll vor allem dort erreicht werden, wo die Aktionsräume in der Jugendarbeit/Jugendsozialarbeit nicht identisch mit den Jugendamtsgrenzen kreisangehöriger Jugendämter sind.
- Landesweite Klärung der in Fachkreisen umstrittenen Fragen.
- Gemeinsame Veröffentlichung der Empfehlungen für NRW und
- Erleichterung der Verständigung vor Ort in den Arbeitsgemeinschaften, Stadt- und Kreisjugendringen und anderen lokalen Zusammenschlüssen über eine entsprechende Arbeitshilfe.

## II. Empfehlung

Die beiden Landesjugendämter, die im Arbeitskreis G 5 vertretenen landeszentralen Träger und die kommunalen Spitzenverbände begrüßen die Empfehlungen des Deutschen Vereins zu Führungszeugnissen bei Neben- und Ehrenamtlichen in der Kinder- und Jugendhilfe (§ 72a Abs. 3 und 4 SGB VIII)<sup>23</sup> und den diesen Bereich betreffenden Teil

der Handlungsempfehlungen zum Bundeskinderschutzgesetz der AGJ und der Bundesarbeitsgemeinschaft der Landesjugendämter<sup>24</sup> zum BKiSchG als Grundlage für die Arbeit und für Vereinbarungen zwischen Trägern der freien und öffentlichen Jugendhilfe. Zusätzlich zu den dort getroffenen Aussagen werden für die Kinder- und Jugendarbeit, die Jugendsozialarbeit und den erzieherischen Kinder- und Jugendschutz in NRW folgende Empfehlungen beschlossen:

### 1. Gesamtkonzept Prävention und Schutz

Die Einsichtnahme in Führungszeugnisse für Ehren- und Nebenamtliche ist lediglich ein Bestandteil eines durch die jeweiligen Träger zu erstellenden und vorzuhaltenden, umfassenden Präventions- und Schutzkonzept. Ein solches Gesamtkonzept sollte sich nicht nur auf die Kinder- und Jugendhilfe im Sinne des SGB VIII, sondern darüber hinaus auf alle beziehen, die mit Kindern und Jugendlichen arbeiten.

### 2. Prüfschema für Tätigkeiten als Arbeitshilfe

Ein angemessener Kinderschutz erfordert insbesondere die Differenzierung von Tätigkeiten neben- und ehrenamtlich Beschäftigter anhand der gesetzlich vorgegebenen Kriterien, wie sie in den Empfehlungen des Deutschen Vereins ausführlich beschrieben sind. Diese Kriterien lauten: Art, Intensität und Dauer des Kontakts zu Minderjährigen. Sie sind Indikatoren eines möglichen Gefährdungspotentials und bilden die Grundlage für eine vorsorgliche Einsichtnahme in ein (erweitertes) Führungszeugnis bei neben- und ehrenamtlicher Tätigkeit.

### 3. Übernachtung

Es wird festgestellt, dass bei Tätigkeiten, die eine gemeinsame Übernachtung mit Kindern und Jugendlichen vorsehen, grundsätzlich eine Pflicht zur Einsichtnahme in ein (erweitertes) Führungszeugnis besteht.

### 4. Keine Altersgrenze

Kriterien für die Tätigkeiten, die nur nach Einsichtnahme in das erweiterte polizeiliche Führungszeugnis wahrgenommen werden dürfen, sind gemäß gesetzlicher Vor-

gabe Art, Intensität und Dauer des Kontaktes mit Kindern und Jugendlichen. Ein ausschließlich auf das Alter bezogener Ausschluss entspricht nicht der gesetzlichen Vorgabe. Die Verpflichtung zur Vorlage eines (erweiterten) Führungszeugnisses besteht ab dem 14. Lebensjahr mit der Strafmündigkeit der/des Minderjährigen\*.

## **5. Verfahren**

Der Träger der freien Jugendhilfe bewertet die jeweils für seine Arbeit typischen, im Kontakt mit Kindern und Jugendlichen ausgeübten Tätigkeiten Neben- und Ehrenamtlicher. Anschließend werden dem Jugendamt diese Tätigkeiten als Grundlage für eine Vereinbarung benannt, bei denen dem Freien Träger standardisiert nach dem beigefügten Schema ein (erweitertes) Führungszeugnis vorzulegen ist. Ebenso wird auf dieser Grundlage vereinbart, für welche Tätigkeiten kein (erweitertes) Führungszeugnis vorzulegen ist.

## **6. Laufende Fortschreibung**

Dies ist kein abschließender Katalog und entbindet den freien Träger nicht von der Verantwortung, auf jeden Fall auch bei dort nicht genannten Tätigkeiten eine Überprüfung anhand der Kriterien vorzunehmen und sich unter Umständen ein Führungszeugnis vorlegen zu lassen. Eventuell muss die Vereinbarung später angepasst werden.

## **7. Verständigung auf Kreisebene**

Es wird dringend empfohlen, möglichst auf Kreisebene eine Verständigung über die einschlägigen Tätigkeiten zu erzielen, um eine möglichst einheitliche Praxis zu gewährleisten.

## **8. Vorlage auch unabhängig von Förderung aus Mitteln der Kinder- und Jugendhilfe**

Über die Formulierung des Deutschen Vereins hinaus halten wir es für notwendig, die Empfehlungen auch anzuwenden, wenn die Maßnahmen nicht aus Mitteln der Kinder- und Jugendhilfe, sondern mit anderen öffentlichen Mitteln finanziert werden. Bei Jugendverbänden ist davon auszugehen, dass deren Tätigkeit im Rahmen der §§ 11 oder 12 SGB VIII (Kinder- und Jugendverbandsarbeit) und damit im Rahmen der Kinder- und

Jugendhilfe erfolgt – auch wenn sie nur anteilig oder indirekt durch das Jugendamt finanziert werden.

## **9. Verpflichtungserklärung**

Viele Tätigkeiten in der Kinder- und Jugendarbeit ergeben sich spontan und kurzfristig. Von der Beantragung bis zur Vorlage eines (erweiterten) Führungszeugnisses dauert es aber regelmäßig einige Wochen. Bei derartigen Tätigkeiten in der Kinder- und Jugendarbeit sollte im Vorfeld der Maßnahme eine persönliche Verpflichtungserklärung abgegeben werden, wie sie bereits von mehreren Jugendverbänden verwendet wird.

## **10. Ehrenamtliche mit Wohnsitz im Ausland**

Neben- oder Ehrenamtliche mit Wohnsitz im Ausland können kein (erweitertes) Führungszeugnis nach deutschem Recht beantragen. Auch von ihnen sollte im Vorfeld der Maßnahme eine persönliche Verpflichtungs- und Ehrenerklärung abgegeben werden.

## **11. Einverständniserklärung**

Aufgrund der datenschutzrechtlichen Anforderungen in § 72a Abs. 5 SGB VIII wird empfohlen, von den ehrenamtlich tätigen Personen eine Einverständniserklärung zur Speicherung des Datums der Einsichtnahme und des Führungszeugnisses sowie der Tatsache der fehlenden Einträge im Sinne des § 72a Abs.1 SGB VIII einzuholen.

## **12. Klare Regelungen treffen**

Alle Unterzeichner dieser Empfehlung halten es für erforderlich – auch im Rahmen von Gesamtpräventionskonzepten – für klare Regelungen und Anweisungen innerhalb der jeweiligen Strukturen zu sorgen.

## **13. Analoge Anwendung auf alle Bereiche der Kinder- und Jugendhilfe**

Diese Handlungsempfehlung bezieht sich auf den Geltungsbereich der Kinder- und Jugendarbeit (§§ 11 bis 14 SGB VIII). Die entsprechende Anwendung auf die anderen Bereiche der Kinder- und Jugendhilfe ist durch den öffentlichen Träger sicherzustellen.

## Prüfschema zur Notwendigkeit der Einsichtnahme in ein Führungszeugnis für neben-/ehrenamtlich tätige Personen

Tätigkeit			
Kinder/Jugendliche werden beaufsichtigt, betreut, erzogen, ausgebildet oder vergleichbarer Kontakt	ja	<input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
Zusätzlich bei Trägern der freien Jugendhilfe			
Wahrnehmung von Leistungen oder anderen Aufgaben der Jugendlichen gemäß § 2 Abs. 2 oder 3 SGB VIII	ja	<input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
Finanzierung der Aufgabe durch die Jugendhilfe oder durch sonstige kommunale öffentliche Mittel	ja	<input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
Gefährdungspotenzial bezüglich ...	gering	mittel	hoch
■ Art			
Vertrauensverhältnis			
Hierarchie-/Machtverhältnis			
Altersdifferenz			
Risikofaktoren des Kindes/Verletzlichkeit			
■ Intensität			
Abwesenheitszeiten weiterer betreuender Personen			
Abwesenheitszeiten weiterer betreuender Kinder/Jugendlicher			
Bei Gruppen: Häufigkeit von Mitgliederwechsel			
Geschlossenheit (fehlende Einsehbarkeit) der Räumlichkeiten			
Grad an Intimität des Kontaktes/Wirken in die Privatsphäre			
■ Dauer			
Zeitlicher Umfang			
Regelmäßigkeit			
Abschließende Einschätzung			
Einsichtnahme in Führungszeugnis ist notwendig		ja <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
Begründung			



## Empfehlungen des Deutschen Vereins zu Führungszeugnissen bei Neben- und Ehrenamtlichen in der Kinder- und Jugendhilfe (§ 72a Abs. 3 und Abs. 4 SGB VIII)

### Zusammenfassung

Mit § 72a Abs. 3 und Abs. 4 SGB VIII wurde zum 1. Januar 2012 – unter bestimmten Voraussetzungen – die Pflicht zur Einsichtnahme in Führungszeugnisse bei Neben- und Ehrenamtlichen eingeführt, die im Bereich der Kinder- und Jugendhilfe tätig sind. Damit besteht keine generelle Pflicht zur Einsichtnahme in Führungszeugnisse von allen neben- und ehrenamtlich Tätigen, sondern nur in bestimmten spezifischen Fällen. Der Deutsche Verein gibt mit den Empfehlungen konkrete Hilfestellungen für die Auslegung und Anwendung dieser Regelung.

Der Deutsche Verein fordert, die Differenzierungen im Gesetz ernst zu nehmen und die Regelung nicht pauschal oder schematisch, sondern vielmehr verantwortungsvoll und nachvollziehbar anzuwenden. Ehrenamtlichem Engagement darf nicht ohne Not Hürden auferlegt werden.

Der Aufbau eines Vertrauensverhältnisses ist elementarer Bestandteil für die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen. Wichtig ist es, die Prävention in diesem Feld als Teil eines allgemein akzeptierten Selbstverständnisses und einer täglich gelebten Normalität herauszubilden, ohne dabei eine Atmosphäre von Verdächtigungen und Misstrauen zu schaffen.

Daher fordert der Deutsche Verein auch ausdrücklich die Entwicklung von umfassenden Präventions- und Schutzkonzepten vor Ort, die zentrales Instrument für die Prävention vor sexuellem Missbrauch und für das Vorgehen bei Verdachtsfällen oder bestätigten Vorfällen bleiben, und erinnert an deren besondere Bedeutung.

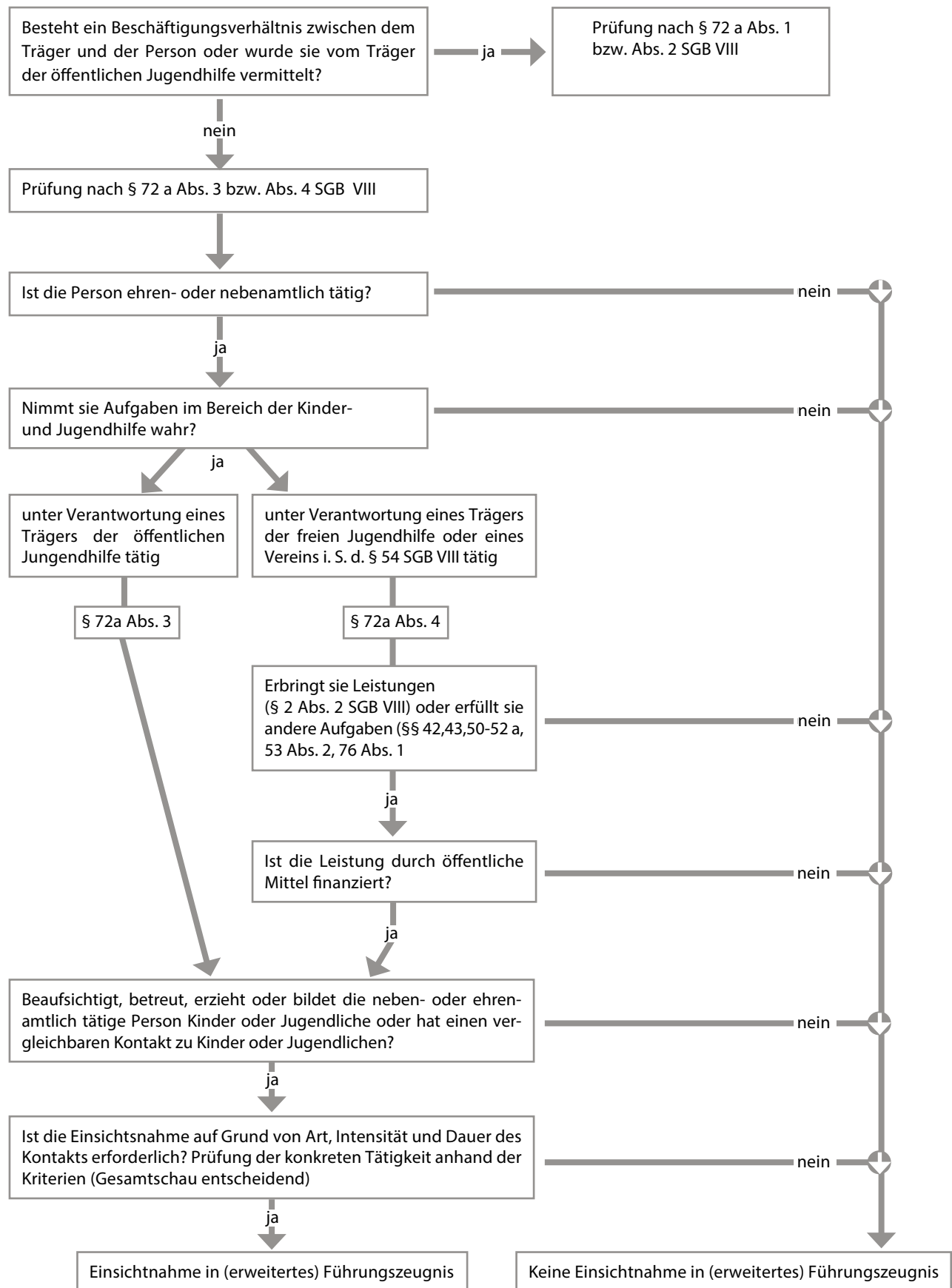
In den Empfehlungen werden im Einzelnen unter anderem Hinweise zum Anwendungsbereich von § 72a Abs. 3 und Abs. 4 SGB VIII gegeben, die ehrenamtliche Tätigkeit im Sinne dieser Vorschrift definiert und Empfehlungen zum Zeitpunkt der Einsichtnahme, zu den Kosten, zum Datenschutz und zur Haftung ausgesprochen.

Ein Schwerpunkt der Empfehlungen ist die Entwicklung von Kriterien für die Art, Intensität und Dauer der Tätigkeits-Merkmale, die für die Prüfung, ob eine Pflicht zur Einsichtnahme in die Führungszeugnisse nach § 72a Abs. 3 und Abs. 4 SGB VIII besteht, leitend sind. Es werden konkrete Beispiele genannt und anhand zweier Fälle auch Empfehlungen für die Anwendung ausgesprochen. Entscheidend ist bei der Bewertung eine konkrete Betrachtungsweise.

Der Deutsche Verein stellt klar, dass diese auch bei neben- oder ehrenamtlich tätigen Jugendlichen anzulegen ist. Ein ausschließlich auf das Alter bezogener Ausschluss würde nach Auffassung des Deutschen Vereins nicht den gesetzlichen Vorgaben entsprechen. Es ist vielmehr stets die konkrete Tätigkeit anhand der Art, Intensität und Dauer zu beurteilen.



## Orientierungshilfe für die Anwendung von § 72 a Abs. 3 und 4 SGB VIII





Muster

Name und Anschrift der Einrichtung bzw. Briefkopf

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

Hiermit wird bestätigt, dass die o. g. Einrichtung entsprechend § 72a SGB VIII sicherzustellen hat, dass keine Person beschäftigt oder vermittelt wird, die einschlägig vorbestraft ist, was durch die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses zu überprüfen ist.

---

Name, Vorname

---

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

Muster

Name und Anschrift der Einrichtung bzw. Briefkopf

## Bestätigung

---

Name, Vorname

---

wohnhaft in

---

ist für den

(Träger)

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

Aufgrund der ehrenamtlichen Mitarbeit wird hiermit gleichzeitig die Gebührenbefreiung beantragt.

---

Ort und Datum

---

Unterschrift/Stempel des Trägers/Vorstandes/Geschäftsführung

Muster

## Einverständniserklärung zum Datenschutz

---

Name, Vorname

---

Anschrift

---

Geburtsdatum, Geburtsort

---

Für den Träger

Ich erkläre mich damit einverstanden, dass der oben aufgeführte Träger im Rahmen der Überprüfung einschlägiger Vorstrafen von ehrenamtlichen und nebenamtlichen Mitarbeiter\*innen in der Kinder- und Jugendhilfe das Datum des von mir vorgelegten erweiterten Führungszeugnisses und das Datum der Einsichtnahme sowie die Tatsache der fehlenden Einträge im Sinne des § 72a Abs. 5 SGB VIII schriftlich dokumentieren darf.

---

Ort, Datum

---

Unterschrift ehrenamtliche\*/nebenamtliche\*r Mitarbeiter\*in

Muster

## Erklärung der\*des Mitarbeiters\*in

---

Name, Vorname

---

geb. am

Gegen mich ist kein Verfahren wegen einer Straftat nach den §§171, 174 bis 174c, 176 bis 180 a, 181a, 182 bis 184g, 184 i, 201 a Abs. 3, den §§ 225, 232 bis 233a, 234, 235 oder 236 des Strafgesetzbuches anhängig.

Ich verpflichte mich hiermit, meinen Arbeitgeber

---

Organisation/Träger

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

---

Ort, Datum und Unterschrift

## Dokumentation der Einsichtnahme in erweiterte Führungszeugnisse für ehren- oder nebenamtliche Personen in der Kinder- und Jugendhilfe

Name, Vorname	Ausstellungsdatum des Führungszeugnisses	Datum der Einsichtnahme	Einverständniserklärung zur Dokumentation liegt vor	Keine Einträge i. S. des § 72a Abs. 1 SGB VIII	Name und Funktion des Trägervertreters (Zuständigkeit)	Unterschrift der Einsicht nehmenden Person
			Ja	Ja		
			Ja	Ja		
			Ja	Ja		
			Ja	Ja		
			Ja	Ja		
			Ja	Ja		

Die Daten sind vor dem Zugriff Unbefugter zu schützen. Eine Weitergabe an Dritte ist nicht gestattet.

Die Daten sind unverzüglich zu löschen, wenn die\*der Ehren- oder Nebenamtliche zu erkennen gibt, dass ihre\*seine Mitarbeit beendet ist. Kommt es zu keinem Engagement, sind die Daten sofort zu löschen.

## Literaturhinweise und Links zum Thema erweitertes Führungszeugnis und zum Umgang mit sexualisierter Gewalt in Einrichtungen

Der Paritätische Gesamtverband (2018): **Arbeitshilfe Kinder- und Jugendschutz in Einrichtungen**. Berlin. Verfügbar unter: <https://www.der-paritaetische.de/publikation/page/2/> [18.01.2019].

Deutscher Kinderschutzbund Landesverband NRW e. V. (2012): **Sexualisierte Gewalt durch Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen an Mädchen\* und Jungen\* in Organisationen – Eine Arbeitshilfe**. Wuppertal. Verfügbar unter: [http://www.kinderschutzbund-nrw.de/pdf/DKSB\\_SexualisierteGewalt.pdf](http://www.kinderschutzbund-nrw.de/pdf/DKSB_SexualisierteGewalt.pdf) [18.01.2019].

Deutscher Kinderschutzbund Bundesverband e. V. (2015): **Prävention von und Intervention bei einem vermuteten/ tatsächlichen Machtmissbrauch und sexualisierter Gewalt gegen Kinder und Jugendliche in Einrichtungen und Diensten des Deutschen Kinderschutzbundes**. Beschluss C27 2015.

Deutscher Verein für öffentliche und private Fürsorge e. V. (2012): **Empfehlungen des Deutschen Vereins zu Führungszeugnissen bei Neben- und Ehrenamtlichen in der Kinder- und Jugendhilfe (§ 72a Abs. 3 und Abs. 4 SGB VIII)**. Verfügbar unter: <https://www.deutscher-verein.de/de/empfehlungen-stellungnahmen-2012-empfehlungen-des-deutschen-vereins-zu-fuehrungszeugnissen-bei-neben-und-ehrenamtlichen-in-der-kinder-und-jugendhilfe-72-a-abs-3-und-abs-4-sgb-viii-1-1528,311,1000.html> [18.01.2019].

Engel, Thilo (LVR) (2012): **Das europäische Führungszeugnis für Staatsangehörige Belgiens, Frankreichs, Luxemburgs und Polens. Vergleich der Inhalte gegenüber dem deutschen erweiterten Führungszeugnis (§ 72a SGB VIII)**. Verfügbar unter: [http://www.lvr.de/media/wwwlvrde/jugend/jugendmter/rechtlicheberatung/dokumente\\_82/Das\\_europaeische\\_Fuehrungszeugnis.pdf](http://www.lvr.de/media/wwwlvrde/jugend/jugendmter/rechtlicheberatung/dokumente_82/Das_europaeische_Fuehrungszeugnis.pdf) [18.01.2019].

Unabhängiger Beauftragter für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs: **Kein Raum für Missbrauch**. Verfügbar unter: <https://www.kein-raum-fuer-missbrauch.de/> [18.01.2019].

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

Landesstelle für katholische Jugendarbeit in Bayern: **Instrumente zur Implementierung von Präventionsmaßnahmen sexueller Gewalt**. München o. A. verfügbar unter: [http://www.bdkj-bayern.de/fileadmin/files/landesstelle/instrumente\\_praevention\\_sexueller\\_gewalt.pdf](http://www.bdkj-bayern.de/fileadmin/files/landesstelle/instrumente_praevention_sexueller_gewalt.pdf) [18.01.2019].

Mederlet, S./Steinbüchel, A. (LVR) (2018): **Aufbewahrung von erweiterten Führungszeugnissen**. Verfügbar unter: [http://www.lvr.de/media/wwwlvrde/jugend/jugendmter/rechtlicheberatung/dokumente\\_82/Aufbewahrung\\_von\\_erweiterten\\_Fuehrungszeugnissen.pdf](http://www.lvr.de/media/wwwlvrde/jugend/jugendmter/rechtlicheberatung/dokumente_82/Aufbewahrung_von_erweiterten_Fuehrungszeugnissen.pdf) [18.01.2019].

Münder/Meysen/Trenczek (Hrsg.) (2019): **Frankfurter Kommentar SGB VIII**. Baden-Baden 8. Auflage.

Weber, S./Wocken, L. (2012): **Das erweiterte Führungszeugnis als Instrument des Kinderschutzes**. Zur Neufassung des § 72a SGB VIII durch das Bundeskinderschutzgesetz. In: Das Jugendamt. Heft 02/2012.

Zinsmeister, J./Kliemann, A./Bernhard, K. (2019): **Kinder schützen – Mitarbeitende vor Vorverurteilung bewahren (Teil 1)**. In: ZKJ Kindschaftsrecht und Jugendhilfe. Heft 2/2019.

## Endnoten

### Seite 3

<sup>1</sup> § 72a SGB VIII Tätigkeitsausschluss einschlägig vorbestrafter Personen. Verfügbar unter [https://www.gesetze-im-internet.de/sgb\\_8/](https://www.gesetze-im-internet.de/sgb_8/)

### Seite 4

<sup>2</sup> Deutscher Verein für öffentliche und private Fürsorge e. V.: Empfehlungen des Deutschen Vereins zu Führungszeugnissen bei Neben- und Ehrenamtlichen in der Kinder- und Jugendhilfe. 2012 | S. 4. Verfügbar unter: [www.deutscher-verein.de/de/empfehlungen-stellungnahmen-2012-empfehlungen-des-deutschen-vereins-zu-fuehrungszeugnissen-bei-neben-und-ehrenamtlichen-in-der-kinder-und-jugendhilfe-72-a-abs-3-und-abs-4-sgb-viii-1-1528,311,1000.html](http://www.deutscher-verein.de/de/empfehlungen-stellungnahmen-2012-empfehlungen-des-deutschen-vereins-zu-fuehrungszeugnissen-bei-neben-und-ehrenamtlichen-in-der-kinder-und-jugendhilfe-72-a-abs-3-und-abs-4-sgb-viii-1-1528,311,1000.html) [18.01.2019].

<sup>3</sup> Schindler, G./Smessaert, A. (2019): § 72a Tätigkeitsausschluss einschlägig vorbestrafter Personen. In: Münder/Meysen/Trenczek (Hrsg.): Frankfurter Kommentar SGB VIII. Baden-Baden 8. Auflage 2019 | Rn 10, 13, 14.

<sup>4</sup> vgl. Deutscher Verein für öffentliche und private Fürsorge e. V.: Empfehlungen des Deutschen Vereins zu Führungszeugnissen bei Neben- und Ehrenamtlichen in der Kinder- und Jugendhilfe. 2012 | S. 5f. Verfügbar unter: <https://www.deutscher-verein.de/de/empfehlungen-stellungnahmen-2012-empfehlungen-des-deutschen-vereins-zu-fuehrungszeugnissen-bei-neben-und-ehrenamtlichen-in-der-kinder-und-jugendhilfe-72-a-abs-3-und-abs-4-sgb-viii-1-1528,311,1000.html> [18.01.2019].

### Seite 6

<sup>5</sup> § 30 Antrag Bundeszentralregistergesetz (BZRG). Verfügbar unter [https://www.gesetze-im-internet.de/bzrg/\\_\\_30.html](https://www.gesetze-im-internet.de/bzrg/__30.html) [18.01.2019].

<sup>6</sup> § 30a Antrag auf ein erweitertes Führungszeugnis Bundeszentralregistergesetz (BZRG). Verfügbar unter [https://www.gesetze-im-internet.de/bzrg/\\_\\_30a.html](https://www.gesetze-im-internet.de/bzrg/__30a.html) [18.01.2019].

### Seite 7

<sup>7</sup> § 30a BZRG. Verfügbar unter [https://www.gesetze-im-internet.de/bzrg/\\_\\_30a.html](https://www.gesetze-im-internet.de/bzrg/__30a.html) [18.01.2019].

<sup>8</sup> Online-Portal des Bundesamts für Justiz. Verfügbar unter <https://www.fuehrungszeugnis.bund.de/> [18.01.2019].

<sup>9</sup> Bundesamt für Justiz. Verfügbar unter <https://www.bundesjustizamt.de/DE/Themen/Buergerdienste/BZR/Inhalt/Fragen/3.html> [18.01.2019].

### Seite 8

<sup>10</sup> § 72a SGB VIII Tätigkeitsausschluss einschlägig vorbestrafter Personen. Verfügbar unter [https://www.gesetze-im-internet.de/sgb\\_8/](https://www.gesetze-im-internet.de/sgb_8/)  
Hierzu werden die Grenzen von den unterschiedlichen Kommentatorinnen/Kommentatoren zum SGB VIII unterschiedlich gezogen. Das geht sogar so weit, dass die Empfehlung ausgesprochen wird, von unabhängigen Anwältinnen/Anwälten die Führungszeugnisse nur auf einschlägige Vorstrafen hin zu prüfen, so dass der Träger hinsichtlich anderer Vorstrafen unvoreingenommen ist.

<sup>11</sup> Vgl. Mederlet, S./Steinbüchel, A. (LVR) (2018): Aufbewahrung von erweiterten Führungszeugnissen. Verfügbar unter [http://www.lvr.de/media/wwwlvrde/jugend/jugendmter/rechtlicheberatung/dokumente\\_82/Aufbewahrung\\_von\\_erweiterten\\_Fuehrungszeugnissen.pdf](http://www.lvr.de/media/wwwlvrde/jugend/jugendmter/rechtlicheberatung/dokumente_82/Aufbewahrung_von_erweiterten_Fuehrungszeugnissen.pdf) [18.01.2019].

<sup>12</sup> Vgl. Mederlet, S./Steinbüchel, A. (LVR) (2018)

### Seite 9

<sup>14</sup> Schindler, G./Smessaert, A. (2019): § 72a Tätigkeitsausschluss einschlägig vorbestrafter Personen. In: Münder/Meysen/Trenczek (Hrsg.): Frankfurter Kommentar SGB VIII. Baden-Baden 8. Auflage 2019 | Rn 31.

<sup>15</sup> Vgl. Anordnung über Mitteilungen in Strafsachen (MiStra). Verfügbar unter [http://www.verwaltungsvorschriften-im-internet.de/bsvwv-bund\\_12112015\\_RB414313R21742015.htm](http://www.verwaltungsvorschriften-im-internet.de/bsvwv-bund_12112015_RB414313R21742015.htm) [18.01.2019].

<sup>16</sup> BAG, Urteil vom 5. 6. 2008 – 2 AZR 234/07. Verfügbar unter <https://lexetius.com/2008,2337> [18.01.2019].

**Seite 12**

<sup>17</sup> Der Begriff Pädosexualität wird hier synonym zum Begriff der sexuellen Präferenz (Pädophilie) benutzt.

<sup>18</sup> Vgl. Abschlussbericht Runder Tisch Sexueller Kindesmissbrauch in Abhängigkeits- und Machtverhältnissen in privaten und öffentlichen Einrichtungen und im familiären Bereich. Verfügbar unter [https://www.bmjv.de/SharedDocs/Downloads/DE/Fachinformationen/Abschlussbericht\\_RTKM.html](https://www.bmjv.de/SharedDocs/Downloads/DE/Fachinformationen/Abschlussbericht_RTKM.html) [18.01.2019].

<sup>19</sup> <https://beauftragter-missbrauch.de/der-beauftragte/das-amt/> [18.01.2019].

**Seite 13**

<sup>20</sup> Vgl. Abschlussbericht Runder Tisch Sexueller Kindesmissbrauch in Abhängigkeits- und Machtverhältnissen in privaten und öffentlichen Einrichtungen und im familiären Bereich. Verfügbar unter [https://www.bmjv.de/SharedDocs/Downloads/DE/Fachinformationen/Abschlussbericht\\_RTKM.html](https://www.bmjv.de/SharedDocs/Downloads/DE/Fachinformationen/Abschlussbericht_RTKM.html) [18.01.2019].

**Seite 14**

<sup>21</sup> Eine detaillierte Handreichung zu den beschriebenen Präventions- und Interventionsmaßnahmen finden Sie auf der Internetseite des Deutschen Kinderschutzbund LV NRW [www.dksb-nrw.de](http://www.dksb-nrw.de) oder unter [www.kinderschutz-in-nrw.de](http://www.kinderschutz-in-nrw.de) zum Download. Titel: „Sexualisierte Gewalt durch Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen an Mädchen und Jungen in Organisationen – Eine Arbeitshilfe“. Unter [www.paritaet.org](http://www.paritaet.org) steht eine Arbeitshilfe des Paritätischen Gesamtverbandes „Schutz vor sexualisierter Gewalt in Diensten und Einrichtungen“ zur Verfügung. Weitere Informationen zu Schutzkonzepten können unter <https://www.kein-raum-fuer-missbrauch.de/> abgerufen werden.

**Seite 16**

<sup>22</sup> Freiwilliges soziales Jahr

Freiwilliges ökologisches Jahr im Sinne des Jugendfreiwilligendienstgesetzes

Freiwilligendienst im Sinne des Beschlusses Nr. 1719/2006/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 15. November 2006 zur Einführung des Programms „Jugend in Aktion“ (ABl. EU Nr. L 327 S. 30)

Ein anderer Dienst im Ausland im Sinne von § 14b des Zivildienstgesetzes

Entwicklungspolitischer Freiwilligendienst „weltwärts“ im Sinne der Richtlinie des Bundesministeriums für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung vom 1. August 2007 (BAnz. 2008 S. 1297)

Freiwilligendienst aller Generationen im Sinne von § 2 Absatz 1a des Siebten Buches Sozialgesetzbuch

Internationaler Jugendfreiwilligendienst im Sinne der Richtlinie des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend vom 20. Dezember 2010 (GMBI S. 1778)

Bundesfreiwilligendienst im Sinne des Bundesfreiwilligendienstgesetzes

**Seite 19**

<sup>23</sup> [http://www.lvr.de/media/wwwlvrde/jugend/jugendmter/dokumente\\_85/EmpfehlungLVRLWLG5KSpVzu72aSGBVIII.pdf](http://www.lvr.de/media/wwwlvrde/jugend/jugendmter/dokumente_85/EmpfehlungLVRLWLG5KSpVzu72aSGBVIII.pdf).

<sup>24</sup> [http://www.bagljae.de/downloads/111\\_handlungsempfehlungen\\_bundeskinderschutzge.pdf](http://www.bagljae.de/downloads/111_handlungsempfehlungen_bundeskinderschutzge.pdf) | Seite 29–33.



## Impressum

### Herausgeber

Paritätisches Jugendwerk NRW  
Loher Straße 7  
42283 Wuppertal  
[www.pjw-nrw.de](http://www.pjw-nrw.de)

Deutscher Kinderschutzbund LV NRW e. V.  
Hofkamp 102  
42103 Wuppertal  
[www.dksb-nrw.de](http://www.dksb-nrw.de)

### Autor\*innen

Dr. Rainer Kascha  
Dr. Margareta Müller

### Lektorat und Layout

Der Paritätische Landesverband NRW  
Presse- und Öffentlichkeitsarbeit

**Zweite vollständig überarbeitete Neuauflage.**



[www.pjw-nrw.de](http://www.pjw-nrw.de)



[www.kinderschutzbund-nrw.de](http://www.kinderschutzbund-nrw.de)

Baustein eines Gesamtschutzkonzeptes:

## Das erweiterte Führungszeugnis

in der offenen Kinder- und Jugendarbeit  
und in der Arbeit des Kinderschutzbundes

Eine Arbeitshilfe