

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

Eine Arbeitshilfe

vollständig überarbeitete
Neuaufgabe



Inhalt

1. Einleitung	2
2. Das (erweiterte) Führungszeugnis – wo ist was geregelt?	3
3. Erfahrungen aus der Praxis	11
4. Kinderschutz – etwas mehr muss sein	13

Anhang

■ Merkblatt zur Befreiung von der Gebühr für das Führungszeugnis gem. § 12 JVKostO	18
■ Empfehlungen der Landesjugendämter, der kommunalen Spitzenverbände NRW und des landeszentralen Arbeitskreises der Jugendarbeit/Jugendsozialarbeit (G 5)	20
■ Empfehlungen Deutscher Verein – Kurzfassung und Orientierungshilfe für die Anwendung von § 72 a Abs. 3 und 4 SGB VIII	24
■ Bestätigung zur Vorlage beim Einwohnermeldeamt für die Beantragung eines erweiterten Führungszeugnisses (Muster)	26
■ Bestätigung der ehrenamtlichen Tätigkeit (Muster)	27
■ Einverständniserklärung zum Datenschutz (Muster)	28
■ Erklärung, dass kein Verfahren anhängig ist (Muster)	29
■ Dokumentation der Einsichtnahme in erweiterte Führungszeugnisse (Muster)	30
■ Literaturhinweise und Links	31

Impressum	32
------------------------	----

Diese Arbeitshilfe kann als pdf-Datei heruntergeladen werden:
www.dksb-nrw.de | www.pjw-nrw.de

5,- Euro Versandkostenpauschale

1. Einleitung

Liebe Leserinnen und Leser,

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

Die Arbeitshilfe erfreute sich großer Beliebtheit und war schnell vergriffen. Am 1. Januar 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.

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 Ersatzhandlungstäterinnen und -täter 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 Täterinnen und Täter attraktiv. Hinzu kommt, dass eine ehrenamtliche Tätigkeit zumeist geringere Voraussetzungen erfordert als eine Beschäftigung als Fachkraft, was die Attraktivität für potentielle Täterinnen und Täter erhöht.

Das Bundeskinderschutzgesetz haben wir zum Anlass genommen, unsere Arbeitshilfe zu überarbeiten und mit Blick auf die gesetzlichen Änderungen im Kinder- und Jugendhilfegesetz zu aktualisieren. Neben der Darstellung, wo was geregelt ist, haben wir Stimmen aus der Praxis gesammelt und kommentiert.

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 Literatur- und Link-Hinweise für die weitere Arbeit.

Liebe Leserinnen, liebe Leser, 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 3. Kapitel „Erfahrungen aus der Praxis“. Martina Huxoll-von Ahn, DKSB Landesverband NRW, und Ulrike Werthmanns-Reppekus, PJW NRW, haben diese Arbeitshilfe geschrieben und auf den Weg gebracht. Sharlin Casmer, die einen Teil ihres juristischen Referendariates beim DKSB Landesverband NRW absolviert hat, verdient es, als Mitautorin genannt zu werden. Ihr und Herrn Prof. em. Dr. Hans-Jürgen Schimke, stellvertretender Vorsitzender des DKSB Landesverbandes NRW, der als Jurist die Arbeitshilfe kritisch gegengelesen hat, gebühren unser Dank. Dieser gilt auch dem Bereich Presse- und Öffentlichkeitsarbeit des Paritätischen NRW für Lektorat und Gestaltung. Nicht zuletzt sei dem Ministerium für Familie, Jugend, Kultur und Sport des Landes NRW für die erneute Förderung der Erstellung der Arbeitshilfe gedankt.

Wuppertal, im Dezember 2013

2. (Erweitertes) Führungszeugnis – wo ist was geregelt?

Mit dem Bundeskinderschutzgesetz wurde § 72a SGB VIII „Tätigkeitsausschluss einschlägig vorbestrafter Personen“ (vorher „Persönliche Eignung“) neu gefasst:

- (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 184f, 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 Jugend-

liche 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.

- (5) Die 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 bei 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 geregeltem Dienstverhältnis und demzufolge abhängig, weisungsgebunden und entgeltlich im Bereich der Kinder- und Jugendhilfe beschäftigt sind. Dies sind voll- und teilzeitbeschäftigte Fachkräfte, geringfügig Beschäftigte, Praktikantinnen/Praktikanten 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“.¹

Wichtiges Kriterium für die ehrenamtliche Tätigkeit ist eine eindeutige Funktion oder Aufgabe, auch in Abgrenzung zu selbstorganisierten Gruppen, wengleich diese Abgrenzung insbesondere in der Jugendarbeit schwierig ist (so die Aussage in einem Kommentar zum SGB VIII²).

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.³

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 ge-

¹ 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

² Münder/Meysen/Trenczek (Hrsg.): Frankfurter Kommentar SGB VIII. 2013 | S. 683

³ 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

troffen 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 verbindlich 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. Mittlerweile gibt es Empfehlungen, gerade auch der Landesjugendämter, zur Materie (siehe Seite 18–20). 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 hier 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)
- § 174b StGB (sexueller Missbrauch unter Ausnutzung einer Amtsstellung)
- § 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)
- § 180a StGB (Förderung sexueller Handlungen Minderjähriger)
- § 181a StGB (Zuhälterei)
- § 182 StGB (sexueller Missbrauch von Jugendlichen)
- § 183 StGB (exhibitionistische Handlungen)
- § 184 StGB (Verbreitung pornographischer Schriften) bis 184f StGB (Jugendgefährdende Prostitution)
- § 225 StGB (Misshandlung von Schutzbefohlenen)
- § 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. 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 Ver-

fahren 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 Maßnahmen zur Sicherstellung des Schutzes von Kindern und Jugendlichen nicht aus (siehe auch Seite 13 ff.).

Wie kann ein (erweitertes) Führungszeugnis beantragt werden?

§ 30 Bundeszentralregistergesetz (BZRG)

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

§ 30a BZRG

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

1. wenn die Erteilung in gesetzlichen Bestimmungen unter Bezugnahme auf diese Vorschrift vorgesehen ist oder
2. wenn 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 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 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 aber muss das (erweiterte) Führungszeugnis persönlich gegen Vorlage des Personalausweises abgeholt werden.

Beschlossen wurde jedoch aktuell von Bundestag und Bundesrat, dass auch eine elektronische Antragstellung bei der Erteilung einer Registerauskunft ermöglicht werden soll. Voraussetzung hierfür ist die Antragstellung über den Online-Zugang des Bundesamtes für Justiz sowie der elektronische Identitätsnachweis nach § 18 Personalausweisgesetz. Voraussichtlich tritt diese Regelung zum 1. August 2014 in Kraft.

Für Behörden ist es möglich, ein Behördenführungszeugnis nach § 30 Abs. 5 BZRG und § 30a BZRG zu beantragen. 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 auch für das „normale“ Führungszeugnis. 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, was die individuelle Antragsstellung und den Gang zum Amt erspart. Es muss vor Ort erfragt werden, ob diese Möglichkeit besteht und wie das Prozedere aussieht.

Verpflichtungen für den Träger

Aus §72a SGB VIII ergibt sich die Konsequenz, dass Neueinstellungen von hauptberuflichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern 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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern 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 der Bewerberin/dem Bewerber 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/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.⁴

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, er-

hoben 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 Satz 5 SGB VIII). Hierzu gibt es jedoch unterschiedliche Auslegungen, die so weit reichen, dass die gespeicherten Daten auch dann gelöscht werden müssen, wenn eine ehren- oder nebenamtliche Tätigkeit aufgenommen wird. Andere sind der Meinung, dass die Daten während der gesamten Dauer der Beschäftigung beziehungsweise Tätigkeit gespeichert werden müssen, um darlegen zu können, dass die Vorlage stattgefunden und damit der Träger seiner Prüfpflicht nachgekommen ist. Rechtsgrundlage ist hier die Erforderlichkeit für die Aufgabenerfüllung des Trägers. Da die gesetzliche Grundlage offensichtlich nicht unmissverständlich formuliert ist, scheint sich in der Praxis eine Handhabung dahingehend zu entwickeln, 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 das Bundesdatenschutzgesetz und die einschlägigen Datenschutzbestimmungen.

Europäisches Führungszeugnis (§ 30b BZRG)

Seit Ende April 2012 gibt es eine gesetzliche Grundlage für Europäische Führungszeugnisse im Bundeszentralregistergesetz. Kommt es zu einer strafrechtlichen Verurteilung einer/eines deutschen Staatsangehörigen 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

⁴Hierzu 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.

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.

„Eine Meldepflicht besteht nicht nur bei Strafsachen gegen Arbeiter, Angestellte und Beamte des öffentlichen Dienstes (...), sondern auch bei Strafsachen gegen Personen, die bei öffentlich-rechtlichen Religionsgemeinschaften beschäftigt sind (...), gegen Zivildienstleistende (...) und bei Strafsachen gegen Angehörige von Heilberufen und gegen sonstige Angehörige von Lehr- und erzieherischen Berufen (...). Im letzteren Fall sind die Meldungen an die zuständige Aufsichtsbehörde zu richten. Das sind bei freien Trägern von Einrichtungen und Diensten die LJÄ“.⁵

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.

Zum Sinn und Zweck einer solchen Mitteilung hat das Bundesarbeitsgericht bereits in einem Urteil aus dem Jahr 2008 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 Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer 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 Tätigkeitsausschluss nach § 72 a SGB VIII begründen, den Arbeitgeber dazu

⁵Gila Schindler: § 72a Tätigkeitsausschluss einschlägig vorbestrafter Personen. S. 687. In: Münder, Johannes/Meysen, Thomas/Trenczek, Thomas (Hrsg.): Frankfurter Kommentar zum SGB VIII. Kinder- und Jugendhilfe. 7. Auflage. Baden-Baden 2013

berechtigten, 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 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 Mitarbeiterschaft über die Neuregelungen und die Darstellung und Thematisierung der Hintergründe.

4. 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 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 Mitarbeiterin/des Mitarbeiters (hauptberuflich oder ehrenamtlich) unterzeichnen zu lassen, dass gegen sie/ihn kein relevantes Verfahren anhängig ist beziehungsweise er den Arbeitgeber/Träger zu informieren hat, falls gegen sie oder ihn ein relevantes Verfahren anhängig werden sollte (siehe Muster Seite 27).

3. Erfahrungen aus der Praxis

Im Zuge der Aktualisierung dieser Arbeitshilfe 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.

Das Tätigkeitsspektrum von ehrenamtlich tätigen Frauen und Männern umfasst:

- Lernbegleitung (Hausaufgabenbetreuung)
- Nummer gegen Kummer
Kinder- und Jugendtelefon
- Elterntelefon
- Ausbildung und Supervision der ehrenamtlichen Berater/-innen
- Babybegrüßungsbesuche
- Lesepatenschaften
- Familienpatinnen/-paten
- Familienbegleitung
- Patenschaften für Kinder psychisch kranker Eltern
- Babysitting 25+
- Kleiderläden
- Vorstandsarbeit
- Abenteuerspielplatz
- Geschäftsstelle des Ortsverbandes
- Müttercafé
- Hilfe bei Aktionen und Festen

- Offener Ganzttag (Hausaufgaben, Projekte etc.)
- Neugeborenen-Besuche
- Krankenhausbesuchsdienst
- Sprachförderung
- Wellcome

Die Pflicht zur Vorlage eines (erweiterten) Führungszeugnisses wird von allen bei den Vorstellungsgesprächen eingeführt und kommuniziert. Zusätzlich informieren einige Ortsverbände auch über schriftliche Materialien darüber.

Übereinstimmend geben alle an, dass das (erweiterte) Führungszeugnis ein Baustein eines umfassenden Präventionskonzeptes (unter anderem Bewerberauswahl, Personalführung, Beschwerdemanagement, Beteiligungsstrukturen für Kinder und Jugendliche, Ethik-Richtlinien, Aufmerksamkeitskultur) ist, das sich teilweise noch im Aufbau befindet.

Im Wesentlichen überwiegen die positiven Erfahrungen mit der Vorlagepflicht des (erweiterten) Führungszeugnisses: Sie hat überall eine Akzeptanz bei den ehrenamtlichen und bezahlten Kräften. Sie trägt zu einem verbesserten Kinderschutz und einer Qualitätssicherung im DKSB bei.

Die Frage nach Stolpersteinen und Hindernissen hinsichtlich der Vorlagepflicht wird von fast allen verneint. Zweimal wird der zusätzliche hohe Verwaltungsaufwand genannt. 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. Insofern weist keine Antwort Ausnahmen von der Regel aus.

Der zusätzliche Aufwand durch die Vorlagepflicht wird bei den Trägern durchweg als angemessen oder zumindest als vertretbar eingestuft.

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 Referentinnen und Referenten 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.

Diese Erfahrungen aus der Praxis bestätigen die Ergebnisse der Untersuchung „Erfahrungen von Organisationen mit der Vorlage eines (erweiterten) Führungszeugnisses von Ehrenamtlichen in kind- und jugendnahen Tätigkeitsbereichen“, die im Auftrag der Arbeitsgemeinschaft für Kinder- und Jugendhilfe – AGJ Geschäftsstelle AG I „Prävention – Intervention – Information“ des Runden Tisches „Sexueller Kindesmissbrauch“ 2011 vom Institut für Sozialwissenschaftliche Analysen und Beratung (ISAB) durchgeführt wurde.⁶

Damit kann aus unserer Sicht die oftmals 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.

Interessant wäre es natürlich zu wissen, welche anderen Maßnahmen im Sinne eines Präventions- und Schutzkonzeptes ergriffen werden. Das würde jedoch den Rahmen dieser Arbeitshilfe zum (erweiterten) Führungszeugnis sprengen. Interessant ist aber, dass in keiner der befragten Organisationen die Vorlage des (erweiterten) Führungszeugnisses als einzige Möglichkeit des Schutzes von Mädchen und Jungen betrachtet wird, sondern die Notwendigkeit eines Gesamtkonzeptes mit vielen Bausteinen sehr wohl gesehen wird.

Wir hoffen, dass diese Praxiserfahrungen auch diejenigen ermutigen, die bisher in der Umsetzung der gesetzlichen Vorgaben zögerlich waren. Denn schließlich wird auch der zusätzliche Aufwand nicht als zu hoch oder unangemessen bewertet. Dass es hier natürlich auch Ausnahmefälle gibt, wie beispielsweise im Jugendkulturbereich, ist kein hinreichendes Argument für eine grundsätzlich ablehnende Haltung der Vorlagepflicht gegenüber.

⁶ <http://www.rundertisch-kindesmissbrauch.de/documents/ISABBerichtErfahrungenErweitertesFuehrungszeugnis2011.pdf>

4. 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. Insbesondere Pädosexuelle⁷ 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 eines (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 ein (erweitertes) Führungszeugnis gelenkt, im Sinne eines stimmigen Gesamtkonzeptes aber erweitert werden. Die Täterinnen und Täter 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“ hat die Notwendigkeit eines umfassenden Gesamtkonzeptes zum nachhaltigen Schutz von Mädchen und Jungen vor Gewalt ebenfalls erkannt und Ende 2011 seine Ergebnisse im Rahmen von Empfehlungen an die Politik weitergegeben.⁸

Diese Leitlinien werden 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 sollen 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 soll zudem zukünftig für Institutionen ein förderrelevanter Faktor sein. Der Runde Tisch Sexueller Kindesmissbrauch hat 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 auch im Bundeskinderschutzgesetz (BKISchG) 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).

Die zentralen Elemente eines präventiven Gesamtkonzeptes:

- Bei der Umsetzung präventiver Maßnahmen steht der Vorstand eines Vereins in der Verantwortung. Unter

⁷ Der Begriff Pädosexualität wird hier synonym zum Begriff der sexuellen Präferenz (Pädophilie) benutzt.

⁸ s. Runder Tisch Sexueller Kindesmissbrauch: Leitlinien zur Prävention und Intervention. <http://www.rundertisch-kindesmissbrauch.de/documents/Anlage03LeitlinienzurPraeventionundIntervention.pdf>

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 Gefährdungen 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/jeder 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 quittiert werden.

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.

- 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.⁹

- Die Ausbildung der mit Kindern und Jugendlichen arbeitenden Berufsgruppen ist hinsichtlich einer Beschäftigung mit Themen wie Sexualität, Sexualpädagogik und sexualisierter Gewalt unzureichend. Kenntnisse über Täterstrategien, 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 Jungen und Mädchen 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, Fortbil-

dungen 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 hauptamtlichen 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 und Sicherstellung dieses Schutzes ist die Verpflichtung der Träger von Einrichtungen und Diensten. Diese entfaltet sich nicht allein durch die Erfüllung formal-juristischer 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.¹⁰

⁹ s. Runder Tisch Sexueller Kindesmissbrauch: http://www.bmj.de/SharedDocs/Downloads/DE/pdfs/RunderTisch_Leitlinien_zur_Einschaltung_der_Strafverfolgungsbehoerden.pdf?__blob=publicationFile.

¹⁰ Eine detaillierte Handreichung zu den beschriebenen Präventions- und Interventionsmaßnahmen finden Sie auf der Internetseite des Deutschen Kinderschutzbund LV NRW www.dksb-nrw.de oder unter 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 steht eine Arbeitshilfe des Paritätischen Gesamtverbandes „Schutz vor sexualisierter Gewalt in Diensten und Einrichtungen“ zur Verfügung.

Anhang

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

Stand: 25. März 2013

Die Erteilung eines Führungszeugnisses ist nach den Nummern 803 und 804 der Anlage zu § 2 Absatz 1 des Gesetzes über Kosten im Bereich der Justizverwaltung – JVKostO – grundsätzlich gebührenpflichtig. Die Gebühr beträgt derzeit 13 Euro (Nr. 804 – Europäisches Führungszeugnis: 17 Euro) und wird bei Antragstellung von den Meldebehörden erhoben. Das Bundesamt für Justiz kann gemäß § 12 JVKostO 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.

I.

Mittellosigkeit

Mittellosigkeit wird vom Bundesamt stets angenommen bei Beziehenden von Arbeitslosengeld II, Sozialhilfe oder eines Kinderzuschlags nach § 6a des Bundeskindergeldgesetzes. Personen, die Mittellosigkeit geltend machen und Nachweise darüber vorlegen, dass sie zu diesem Personenkreis gehören, müssen die Mittellosigkeit nicht im Einzelnen nachweisen.

Auch anderen Personen kann wegen Mittellosigkeit eine Gebührenbefreiung gewährt werden, wenn sie die Mittellosigkeit gegenüber der Meldebehörde nachweisen.

Bei Schülerinnen/Schülern, Studierenden und Auszubildenden ist Mittellosigkeit nicht grundsätzlich gegeben. Hier kommt es auf die Vermögensverhältnisse der betroffenen Person im Einzelfall und gegebenenfalls auf die Vermögensverhältnisse möglicher unterhaltsverpflichteter Personen an.

Besonderer Verwendungszweck

Ein besonderer Verwendungszweck liegt regelmäßig vor, wenn ein Führungszeugnis zum Zwecke des Ausübens einer ehrenamtlichen Tätigkeit für eine gemeinnützige oder vergleichbare Einrichtung benötigt wird.

Eine ehrenamtliche Tätigkeit ist gegeben, wenn

1. die Tätigkeit in einem Gesetz ausdrücklich als ehrenamtliche Tätigkeit bezeichnet wird, oder
2. a) eine Person freiwillig und gemeinwohlorientiert handelt und dabei in bestimmte gemeinnützige oder vergleichbare Strukturen eingebunden ist und
b) unentgeltlich tätig wird.

Die Zahlung einer pauschalen oder nach Zeitabschnitten aufgeteilten Aufwandsentschädigung schließt die Einordnung einer Tätigkeit als ehrenamtliche Tätigkeit selbst dann nicht aus, wenn die Aufwandsentschädigung erheblich ist. Entscheidend ist, dass die Tätigkeit nicht im Sinne einer Erwerbstätigkeit ausgeübt und entlohnt wird. Eine unentgeltliche Tätigkeit liegt nicht vor, wenn die Tätigkeit als Ersatz einer Berufstätigkeit und damit in erster Linie der Gewinnerzielung dient.

Beispiele, bei denen eine Gebührenbefreiung in Betracht kommt: Personen, die am Freiwilligen Sozialen Jahr, am Freiwilligen Ökologischen Jahr, dem Bundesfreiwilligendienst oder dem Jugendfreiwilligendienst teilnehmen, Vollzeitpflegepersonen und deren Angehörige sowie die ehrenamtliche Tätigkeit in Sportvereinen, in Pfadfindervereinen oder bei der freiwilligen Feuerwehr. Gebührenbefreiung wird auch gewährt, wenn das Führungszeugnis bereits im Rahmen einer Ausbildung beziehungsweise Schulung für die ehrenamtliche Tätigkeit benötigt wird.

Für eine hauptamtliche oder nebenamtliche berufliche Tätigkeit wird eine Gebührenbefreiung nicht gewährt, auch wenn diese im öffentlichen Interesse liegt und bei einer gemeinnützigen Einrichtung ausgeführt wird. Gleiches gilt, wenn Führungszeugnisse zum Zwecke der Adoption, für den freiwilligen Wehrdienst, für notwendige Praktika im Rahmen der schulischen sowie beruflichen Ausbildung oder im Rahmen eines Studiums benötigt werden. Für Tagespflegepersonen und ihre Angehörigen kommt eine Gebührenbefreiung nur ausnahmsweise in Betracht, wenn die Tätigkeit nicht als Ersatz einer Berufstätigkeit ausgeübt wird und damit nicht in erster Linie der Gewinnerzielung dient. Da die Gewinnerzielung bei den Tagespflegepersonen die Regel ist, muss die Ehrenamtlichkeit im Einzelfall nachgewiesen und festgestellt werden.

benötigt wird. Der Verwendungszweck ist anzugeben. Liegen die Voraussetzungen des Verzichts auf die Gebührenerhebung nach den Ausführungen zu I. nicht vor oder kann nicht bestätigt werden, dass die Voraussetzungen vorliegen, ist die Person, die einen Antrag auf Erteilung eines Führungszeugnisses stellt, durch die Meldebehörde darauf hinzuweisen, dass ein Antrag auf Gebührenermäßigung/-befreiung keine Erfolgsaussicht hat und durch die weitere Bearbeitung eines solchen Antrags die Erteilung des Führungszeugnisses erheblich verzögert werden kann. Der Antrag auf Erteilung eines Führungszeugnisses ist einschließlich des Antrags auf Gebührenbefreiung zunächst weiterhin in Papierform an das Bundesamt für Justiz, Sachgebiet IV 31, 53094 Bonn, zur Entscheidung zu übersenden.

II.

In den Fällen, in denen ein Antrag auf Gebührenbefreiung gestellt wird, 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, muss durch eine Bescheinigung der Einrichtung, für die die ehrenamtliche Tätigkeit erbracht wird, nachgewiesen werden, dass das Führungszeugnis für eine ehrenamtliche Tätigkeit

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 Vertreterinnen und Vertreter 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)⁵ und den diesen Bereich betreffenden Teil

der Handlungsempfehlungen zum Bundeskinderschutzgesetz der AGJ und der Bundesarbeitsgemeinschaft der Landesjugendämter⁶ 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-

⁵ http://www.lvr.de/media/wwwlvrde/jugend/jugendmter/dokumente_85/EmpfehlungLVRLWLG5KSpVzu72aSGBVIII.pdf

⁶ http://www.bagjjae.de/downloads/111_handlungsempfehlungen_bundeskinderschutzge.pdf | Seite 29–33

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			



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)

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.

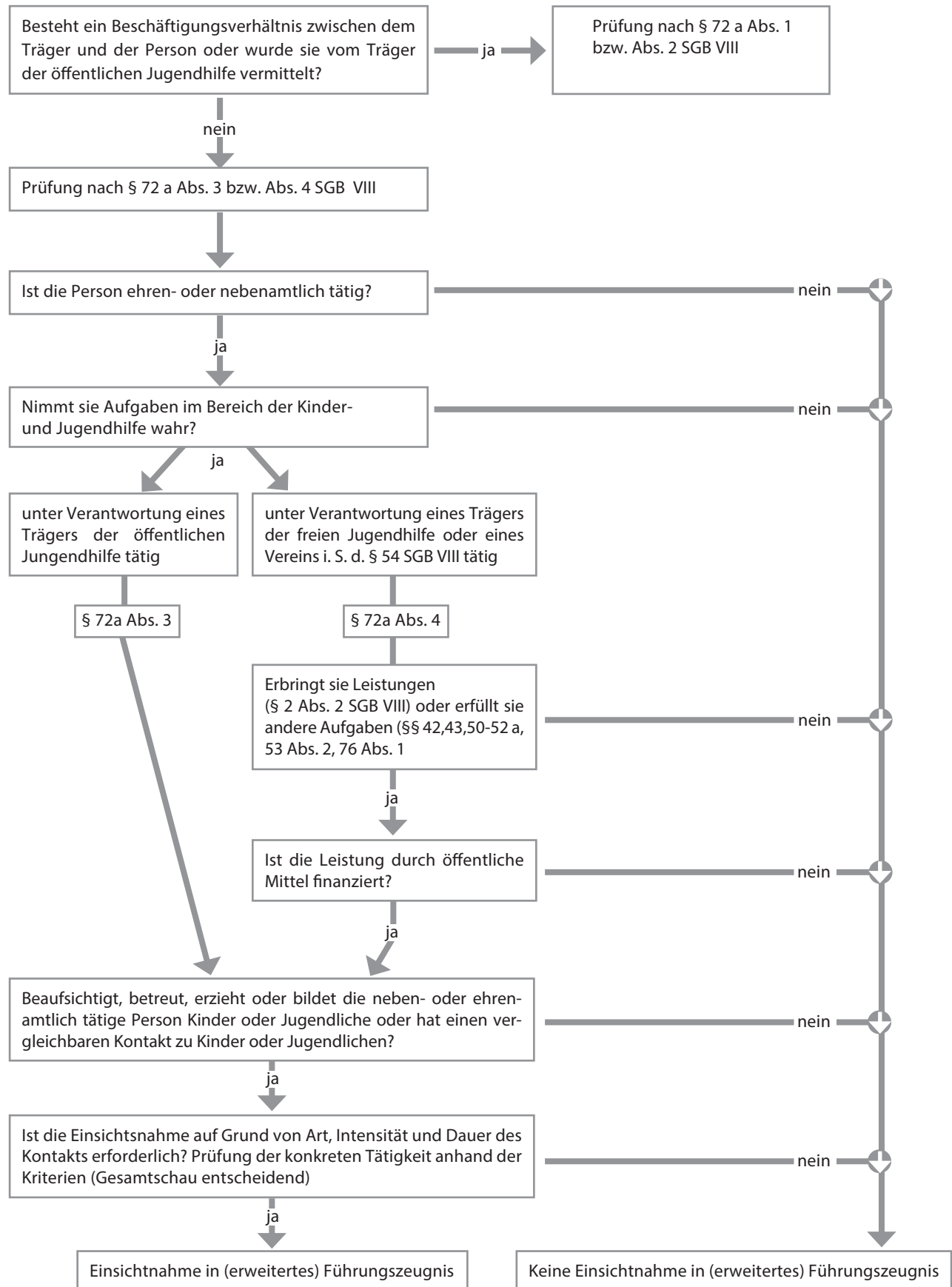
In den Empfehlungen werden im Einzelnen unter anderem Hinweise zum Anwendungsbereich von § 72a Abs. 3 und Abs. 4 SGB VIII gegeben, die ehrenamtliche Tätigkeit im Sinne dieser Vorschrift definiert und Empfehlungen zum Zeitpunkt der Einsichtnahme, zu den Kosten, zum Datenschutz und zur Haftung ausgesprochen.

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.

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

Muster

Name und Anschrift der Einrichtung bzw. Briefkopf

Bestätigung

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. § 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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern 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 und Datum

Unterschrift der/des ehrenamtlichen/nebenamtlichen Mitarbeiterin/Mitarbeiters

Muster

Erklärung

Erklärung der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters

(Vorname/Name) _____

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. Paragrafen 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

http://www.der-paritaetische.de/uploads/tx_pdforder/broschuere_schutz-sexuelle-gewalt_web.pdf

Der Paritätische Gesamtverband: Arbeitshilfe „Schutz vor sexualisierter Gewalt in Diensten und Einrichtungen“. Berlin 2010.

http://www.dbjr.de/uploads/tx_ttproducts/datasheet/dbjr_ah-bkischg_web.pdf

Deutscher Bundesjugendring: Führungszeugnisse bei Ehrenamtlichen nach dem Bundeskinderschutzgesetz. Arbeitshilfe für Verantwortliche in der Jugendverbandsarbeit auf lokaler Ebene. Berlin 2012.

http://www.kinderschutzbund-nrw.de/pdf/DKSB_SexualisierteGewalt.pdf

Deutscher Kinderschutzbund Landesverband NRW e. V.: Sexualisierte Gewalt durch Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen an Mädchen und Jungen in Organisationen – Eine Arbeitshilfe. Wuppertal 2012.

Deutscher Kinderschutzbund, Bundesverband e. V.: Verfahren für den Umgang mit dem Vorwurf sexueller Übergriffe auf Kinder durch haupt- und ehrenamtliche Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen des DKSB in der geänderten Fassung, Beschluss 069. Hannover 1998.

http://www.deutscher-verein.de/05-empfehlungen/empfehlungen_archiv/2012/DV-15-12-Fuehrungszeugnissen-bei-Neben-und-Ehrenamtlichen

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).

http://www.lvr.de/media/wwwlvrde/jugend/jugendmter/rechtlicheberatung/dokumente_82/Das_europaeische_Fuehrungszeugnis.pdf

Engel, Thilo (LVR): Das europäische Führungszeugnis für Staatsangehörige Belgiens, Frankreichs, Luxemburgs und Polens. Vergleich der Inhalte gegenüber dem deutschen erweiterten Führungszeugnis (§ 72a SGB VIII).

Kroll, Sylvia/Meyerhoff, Fred/Sell, Meta (Hrsg): 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 2003.

http://www.ljr-nrw.de/uploads/media/Arbeitshilfe_Fuehrungszeugnisse_LJR2013_final.pdf

Landesjugendring NRW: Führungszeugnisse bei Ehrenamtlichen. Arbeitshilfe des Landesjugendrings NRW zum Bundeskinderschutzgesetz. Düsseldorf 2013.

http://www.bdkj-bayern.de/fileadmin/files/landesstelle/instrumente_praevention_sexueller_gewalt.pdf

Landesstelle für katholische Jugendarbeit in Bayern: Instrumente zur Implementierung von Präventionsmaßnahmen sexueller Gewalt. München o. A.

Münder, J./Meysen, Th./Trenczek, Th. (Hrsg): Frankfurter Kommentar zum SGB VIII. Kinder- und Jugendhilfe. Baden-Baden 7. Auflage 2013.

http://www.lvr.de/media/wwwlvrde/jugend/jugendmter/rechtlicheberatung/dokumente_82/Aufbewahrung_von_erweiterten_Fuehrungszeugnissen.pdf

Steinbüchel, Antje (LVR): Aufbewahrung von erweiterten Führungszeugnissen.

Sebastian Weber/Larissa Wocken: Das erweiterte Führungszeugnis als Instrument des Kinderschutzes. Zur Neufassung des § 72a SGB VIII durch das Bundeskinderschutzgesetz. In: Das Jugendamt. Heft 02/2012.

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

Autorinnen

Sharlin Casmer
Martina Huxoll-von Ahn
Ulrike Werthmanns-Reppekus

Lektorat und Layout

Der Paritätische Landesverband NRW
Presse- und Öffentlichkeitsarbeit

Dezember 2013



www.pjw-nrw.de



www.kinderschutzbund-nrw.de

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

Eine Arbeitshilfe

Dezember 2013