

Schutzkonzept

zur Prävention sexualisierter Gewalt



KIRCHENKREISJUGENDDIENST

Emsland-Bentheim

Lange Str. 6, 49716 Meppen

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	2
Rechtliche Grundlage	4
Rundverfügung der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers	6
Begriffserklärungen	7
Prävention	9
Qualifikation	13
Erweitertes polizeiliches Führungszeugnis	15
Gefährdungspotential	18
Selbstverpflichtungserklärung	21

Anlagen

1. SGB VIII §8a Schutzauftrag bei Kindeswohlgefährdung	23
2. SGB VIII §72a	26
3. Rundverfügung G16/2010	28
4. Rundverfügung G9/2013	32
5. Teamvertrag Evangelische Jugend	40
6. Freizeitpass	42
7. Bescheinigung zur Beantragung eines erweiterten polizeilichen Führungszeugnisses	44
8. Straftaten nach §72a SGB VIII	45
9. Formblatt zur Dokumentation	46
10. Selbstverpflichtungserklärung	47

Vorwort

„Fürchte dich nicht, sondern rede und schweige nicht!
Denn ich bin mit dir, und niemand soll sich unterstehen, dir zu schaden.“
(Apg 18,9–10)

„Evangelische Jugendarbeit lebt durch Beziehungen von Menschen untereinander und mit Gott. Vertrauen soll tragfähig werden und bleiben. In der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen entsteht eine persönliche Nähe und Gemeinschaft, in der die Lebensfreude bestimmend ist. Dieses Vertrauen darf nicht zum Schaden von Kindern und Jugendlichen ausgenutzt werden.“

Das Schutzkonzept für den Kirchenkreisjugenddienst im Ev.-luth. Kirchenkreis Emsland-Bentheim beleuchtet das „grenzverletzende Verhalten“, das Thema „Kindeswohlgefährdung“ und die sexuelle Prävention aus verschiedenen Sichtweisen. Es dient dazu, eine mögliche Kindeswohlgefährdung im Sozialraum der uns anvertrauten Kinder und Jugendlichen aufzudecken. Ebenso soll es dazu beitragen, dass eine Kindeswohlgefährdung im Bereich der kirchlichen Arbeit mit Kindern und Jugendlichen verhindert werden kann. Die nachfolgenden Seiten sind somit als Handlungskonzept bzw. als Fachliteratur zum genannten Thema zu verstehen.

Wichtig ist es, an dieser Stelle herauszustellen, dass das Schutzkonzept maßgeblich unter Beteiligung von ehrenamtlichen Jugendlichen aus dem Kirchenkreisjugendkonvent (KKJK), Kirchenkreisjugendvorstand (KKJV) in Begleitung von beruflichen pädagogischen Mitarbeiter*innen wie z.B. Kirchenkreisjugendwart, Diakon*innen, Kirchenkreisjugendpastoren, dem Landesjugendpfarramt (Laju), dem Kinder- und Jugendausschuss der Kirchenkreissynode (KKS) und den Kirchengemeinden (Kgm) entwickelt, beraten, diskutiert und schließlich beschlossen wurde.

Dieses Schutzkonzept bezieht sich auf die Arbeit im Kirchenkreisjugenddienst (KKJD), umfasst alle Events, Seminare und Freizeiten und gilt somit als ausdrückliche Empfehlung für die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen im

Jugenddienst und kann für die Arbeit in den Kirchengemeinden des Kirchenkreises Emsland-Bentheim adaptiert werden.

Das Schutzkonzept versteht sich als Unterstützung und soll in keiner Weise beängstigend bzw. „abschreckend“ wirken.

Rechtliche Grundlage

Die kirchliche Arbeit mit Kindern und Jugendlichen muss aufgrund ihrer besonderen Schutzbedürftigkeit besonders sorgfältig in der Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung von jeglichem Angebot sein. Zugleich ist sie Bestandteil des Gesamtangebots der Jugendhilfe. Das Prinzip der Subsidiarität (Aufgabe wird von einer untergeordneten Organisation – Kirche, konkret: Kirchenkreisjugenddienst – übernommen) muss dabei jederzeit eingehalten werden, da es sich hierbei eigentlich um eine Aufgabe des Bundes und der Länder handelt.

Die Ev. Kirche ist nach § 75a Sozialgesetzbuch VIII (SGB VIII) als freier Träger der Jugendhilfe anerkannt.

Das Wohl der uns anvertrauten Kinder und Jugendlichen muss jederzeit handlungsleitend sein. Die Abläufe und Verhaltensabsprachen, nach welchen die Gestaltung von Maßnahmen stattfinden, müssen Beachtung finden. Genauso müssen aber auch Beobachtungen, die wir im Zusammensein mit den Kindern und Jugendlichen machen, mit größter Sorgfalt bearbeitet werden. Dies und mehr ist für eine funktionierende Arbeit mit Kindern und Jugendlichen notwendig und wurde in § 8a SGB VIII „Schutzauftrag bei Kindeswohlgefährdung“ (siehe Anlage 1, S. 23ff) festgeschrieben.

Jede mit Kindern und Jugendlichen arbeitende Person ist den Vorgaben dieses Gesetzes verpflichtet und muss die Aufgabe der Wahrung des Kindeswohls wahrnehmen. Diese Aufgabe liegt in der Verantwortung öffentlicher sowie freier Träger.

Es besteht das Ziel, einschlägig vorbestrafte Personen von der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen fernzuhalten bzw. auszuschließen, um Kindeswohlgefährdung vorzubeugen. Dies lässt sich in § 72a SGB VIII (siehe Anlage 2, S. 26ff) wiederfinden.

Vereinbarung nach dem Bundeskinderschutzgesetz

Alle Kirchengemeinden im Kirchenkreis bzw. die Einrichtungen für die öffentliche Kinder- und Jugendförderung (KiTas, Kirchenkreisjugenddienst u. a.), die die öffentlichen Fördermittel des Landes in Anspruch nehmen, haben einen Vertrag mit

den Landkreisen (Emsland bzw. Grafschaft Bentheim) geschlossen, in dem die Einhaltung des Schutzauftrages gem. § 8a SGB VIII sowie die Umsetzung von § 72a SGB VIII geregelt ist. Diese Vereinbarungen der Landkreise werden alle drei Jahre mit den Einrichtungen bzw. Kirchengemeinden geschlossen, erneuert und somit vertraglich neu vereinbart.

Außerdem sind vor allem die hauptamtlichen Mitarbeiter*innen im Bereich der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen verpflichtet, regelmäßig an Fortbildungsmodulen zum Thema der Verhinderung von „sexualisierter Gewalt“ teilzunehmen bzw. die freien Träger der Jugendhilfe (Kirchenkreisjugenddienst) sind verpflichtet, das o. g. Thema während der Juleica-Ausbildung zu thematisieren und entsprechende Weiterbildungsangebote zu etablieren. Ebenso wird der Kirchenkreisjugenddienst jährlich mehrere Schulungsangebote zur Prävention sexualisierter Gewalt durchführen und ehrenamtliche Multiplikator*innen ausbilden lassen.

Die Einrichtungen müssen ein entsprechendes Schutzkonzept erstellen und dieses kontinuierlich fortschreiben. Ebenso muss der freie Träger bzw. die Kirchengemeinde sicherstellen, dass keine einschlägig vorbestraften Personen in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen tätig sind. Entsprechend sind in regelmäßigen Abständen Führungszeugnisse einzuholen.

Rundverfügung der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers

Die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses von privatrechtlichen Mitarbeiter*innen, die bereits im kinder- und jugendnahen Bereich tätig sind, wird in der Rundverfügung G16/2010 (siehe Anlage 3, S. 28ff) geregelt.

Außerdem ist es grundsätzlich verpflichtend für alle Jugendlichen ab 16 Jahren, die an Maßnahmen der Evangelischen Jugend Emsland-Bentheim, wie z. B. Freizeiten, Seminare und Events, als ehrenamtlicher Mitarbeiter*in teilnehmen wollen, ein erweitertes Führungszeugnis vorzuweisen.

Dies ist festgehalten in der Rundverfügung G9/2013 (siehe Anlage 4, S. 32ff), welche festlegt, dass in allen Bereichen der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen die gleichen hohen Standards zur Anwendung kommen sollen, wodurch die Vorlagepflicht auf Ehrenamtliche erweitert ist.

Begriffserklärungen

Kindeswohlgefährdung

Kindeswohlgefährdung bezeichnet das Ausnutzen der elterlichen Sorge zum Schaden des Kindes. Kindeswohlgefährdung kann in verschiedenen Formen vorliegen: körperliche Misshandlung, psychische und emotionale Misshandlung, Vernachlässigung sowie sexuelle Misshandlung und sexualisierte Gewalt. Dabei werden die Grundbedürfnisse der Kinder verletzt.

Misshandlung

Misshandlung umfasst die körperliche, sexuelle oder psychische Gewalt gegen Kinder und Jugendliche. Körperliche Misshandlungen sind auch immer mit psychischen Belastungen verbunden. Körperliche Misshandlungen beziehen sich auf körperliche Gewalt gegenüber einem Kind, wie beispielsweise Schläge, Tritte, Festhalten, Beißen oder Unterkühlen. Unter psychischer Gewalt ist zu verstehen, dass dem Kind das Gefühl vermittelt wird, es sei wertlos, mit Fehlern behaftet, ungeliebt, ungewollt, gefährdet oder nur dazu nütze, die Bedürfnisse anderer Menschen zu erfüllen.

Vernachlässigung

Vernachlässigung ist eine situative oder andauernde Unterlassung fürsorglichen Handelns. Hierbei kann eine Unkenntnis oder Unfähigkeit bestehen, die körperlichen, seelischen, geistigen und materiellen Grundbedürfnisse eines Kindes zu erkennen und zu befriedigen. Erscheinungsformen von Vernachlässigung können folgende sein:

- körperliche Vernachlässigung durch unzureichende Versorgung mit Nahrung (Essen, Trinken), mangelhafte Hygiene, fehlende Kleidung oder medizinische Versorgung.
- erzieherische und kognitive Vernachlässigung durch fehlende Kommunikation oder mangelnde Anregung zu Spiel und Leistung.
- emotionale Vernachlässigung durch Mangel an Geborgenheit, Wertschätzung und Aufmerksamkeit.

Sexueller Missbrauch

Sexueller Missbrauch bezieht sich auf grenzüberschreitende sexuelle Handlungen mit oder ohne Körperkontakt. Meist findet diese unter Ausnutzung der Machtposition statt, um die eigenen Bedürfnisse auf Kosten des Kindes oder des Jugendlichen zu befriedigen. Häufig verpflichten Täter*innen die Kinder oder Jugendlichen zur Geheimhaltung. Sexueller Missbrauch stellt eine Grenzverletzung dar und ist eine Straftat, die nicht zufällig geschieht, sondern geplant ist.

Sexualisierte Gewalt

Im Unterschied zum sexuellen Missbrauch findet sexualisierte Gewalt bereits unterschwellig statt und kann fahrlässig entstehen. Unter sexualisierter Gewalt ist eine Gewaltausübung zu verstehen, die nicht als körperliche Gewalt, sondern als Gewalt, die mit sexuellen Mitteln ausgeübt wird, verstanden wird. Als Beispiel kann die sexualisierte Sprache und die damit verbundene Kommunikation mit Kindern und Jugendlichen sowie das Handeln und der Umgang mit eigenen Grenzen und den Grenzen anderer verstanden werden.

Wichtig ist jedoch zu berücksichtigen, dass grenzverletzendes Verhalten nicht nur von Machtpositionen (bspw. Teamer*innen zu Jugendlichen) ausgehen kann, sondern auch von Kindern und Jugendlichen untereinander sowie zwischen Gleichaltrigen, aber auch unter den Teamenden.

Strategien von Täter*innen sexualisierter Gewalt in der Jugendhilfe

Grenzüberschreitungen sexualisierter Gewalt können von jeder Person ausgehen. Klare Täter*innenprofile gibt es nicht, da Täter*innen jeder Berufsgruppe und jedem sozioökonomischen Milieu angehören können.

Sexueller Missbrauch findet geplant statt. Diese Planung kann frühzeitig erkannt werden, wenn Handlungsverfahren von Täter*innen bekannt sind. Jedoch kann sexualisierte Gewalt in der Jugendhilfe und bei kurzfristigen Maßnahmen der Evangelischen Jugend ungeplanter stattfinden, wodurch präventives Handeln erschwert sein kann.

Prävention

Die Ev. Jugend in der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers beschreibt bereits in ihrem Leitbild aus dem Jahr 2006, dass sich unser christliches Menschenbild und Gottes Gebot der Nächstenliebe in unserem Umgang miteinander ausdrückt.

Konkretisiert wird dies durch die Qualitätsstandards für Freizeiten (2005) und geschlechtsbewusste Arbeit (2008). Diese Standards sind wichtige Bestandteile einer risikosensiblen Arbeit mit Kindern und Jugendlichen.

Die nachfolgenden Verhaltensregeln gelten im Sinne dieses Schutzkonzeptes für alle Veranstaltungen mit Jugendlichen.

Verhaltensregeln

Unterkunft

Bei der Buchung einer Unterkunft sind folgende Punkte zu beachten:

- Sind getrennte Schlafräume für Teilnehmer*innen und Mitarbeiter*innen vorhanden?
- Den Teilnehmer*innen ist bewusst, wo sich die Schlafräume der verantwortlichen Personen und der anderen Mitarbeiter*innen befinden.
- Den Erziehungsberechtigten der Teilnehmer*innen ist die Anschrift der Unterkunft bekannt.
- Fremden Personen ist der Zugang zur Unterkunft nicht gestattet.

Sanitäreanlagen

Bei den Sanitäreanlagen in Unterkünften sind folgende Punkte zu beachten:

- Die sanitären Anlagen sind abschließbar.
- Alle Teilnehmer*innen wissen, wo sich die sanitären Anlagen befinden und wie diese zu erreichen sind.
- Es ist eine angemessene Anzahl an sanitären Anlagen vorhanden.
- Die sanitären Anlagen sind geschlechtsgetrennt.
- Wenn möglich, stehen getrennte sanitäre Anlagen für Teilnehmer*innen und Mitarbeiter*innen zur Verfügung.



Ernährung

Bei der Ernährung sind folgende Punkte zu beachten:

- Teilnehmer*innen haben jederzeit Zugang zu kostenfreiem Wasser und anderen Getränken.
- Es ist im Voraus zu planen, ob eine Mahlzeit organisiert werden muss (Dauer des Angebots, Alter der Teilnehmer*innen, Tagesstruktur).
- Ebenso ist im Voraus zu klären, welche Teilnehmer*innen Lebensmittelunverträglichkeiten haben.
- Vegetarische oder ggf. vegane Ernährungsweisen sind abzufragen und zu berücksichtigen.
- Bei der Zubereitung von Nahrung sind die geltenden Hygienevorschriften zu beachten. Ggf. sind Hygieneschulungen zu absolvieren.
- Jede*r Mitarbeiter*in achtet darauf, dass die Teilnehmenden ausreichend essen und trinken.

Teamzusammensetzung

Bei der Zusammensetzung der Teams ist Folgendes zu beachten:

- Ein Betreuungsschlüssel von 1:8 ist einzuhalten.
- Das Team besteht aus weiblichen und männlichen Mitarbeiter*innen.
- Alle Mitarbeiter*innen verfügen über eine gültige Jugendleiter*innen-Card (Juleica).
- Alle Mitarbeiter*innen haben in den letzten zwei Jahren an einer Schulung zum Thema „Kindeswohl“ teilgenommen.
- Die Beschäftigung mit dem Thema „Kindeswohl“ ist Bestandteil der Vorbereitung jeder Freizeitaktivität.

Zudem haben alle Tätigen in der Kinder- und Jugendarbeit ab 16 Jahren die „Grundschulung zur Prävention sexualisierter Gewalt“ der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers zu absolvieren (inzwischen fest etablierter Bestandteil der Juleica-Ausbildung).

Der Kirchenkreisjugenddienst bietet darüber hinaus mindestens zwei Präventionsveranstaltungen pro Jahr an. Die Schulungen finden in den Regionen



des Kirchenkreises statt. Für die Schulungen werden Ehrenamtliche aus dem KKJK ausgebildet, um als Multiplikator*innen im Kirchenkreis tätig zu sein und die Arbeit des Kirchenkreisjugenddienstes zu unterstützen.

Umgang mit Teilnehmenden

Die Mitarbeiter*innen haben im Umgang mit den Teilnehmenden Folgendes zu beachten:

- Die Grenzen der Teilnehmer*innen werden akzeptiert und respektiert.
- Die Mitarbeiter*innen nehmen ihre Vorbildfunktion wahr und handeln entsprechend verantwortungsbewusst.
- Mitarbeiter*innen sind im Umgang mit personenbezogenen Daten zur Verschwiegenheit verpflichtet.
- Das Thema Nähe und Distanz wird im Team regelmäßig thematisiert und reflektiert.

Leitung (Kirchenkreisjugendwart)

Für die hauptverantwortliche Person (Leitung) gelten folgende Regelungen:

- Die leitende Person ist während der Veranstaltung vor Ort und ansprechbar.
- Bei Überforderung von ehrenamtlichen Mitarbeiter*innen greift die leitende Person unterstützend ein.
- Die leitende Person ist für die Einhaltung der individuellen Bedürfnisse und Grenzen der Teilnehmenden und Mitarbeitenden verantwortlich.
- Die leitende Person schafft eine Struktur, in der Kritik jederzeit geäußert werden kann.
- Jede*r Mitarbeiter*in füllt eine Notfallkarte mit persönlichen Notfallkontakten aus (diese ist stets mitzuführen).
 - Jeder Mitarbeiter*in kennt die Telefonnummer der*des Superintendent*in und kann im Bedarfsfall bei Verfehlungen der Leitung Kontakt aufnehmen.

Rahmenbedingungen

Folgende Rahmenbedingungen sind zu beachten:

- Alle Mitarbeiter*innen haben den Teamvertrag der Landeskirche (siehe Anlage 5, S. 40ff) unterschrieben.
- Den Erziehungsberechtigten der Teilnehmer*innen ist im Vorfeld die Telefonnummer der Leitung bekannt.
- Beginn und Ende der Veranstaltung werden im Vorfeld durch die Leitung festgelegt und kommuniziert.
- Über einen Freizeitpass (siehe Anlage 6, S. 42ff) werden alle, für die Leitung relevanten Informationen erhoben.
- Jede Veranstaltung des Kirchenkreisjugenddienstes Emsland-Bentheim unterliegt dem Jugendschutzgesetz.
- Die leitende Person hat Zugriff auf einen ordnungsgemäß ausgestatteten Erste-Hilfe-Kasten, der auch Hygieneartikel enthält.
- Medikamente dürfen nur ausgegeben werden, wenn dies durch die Erziehungsberechtigten im Freizeitpass geregelt ist.



Qualifikation

Qualifizierung von Mitarbeiter*innen

In regelmäßigen Abständen (alle zwei bis drei Jahre) werden haupt- und ehrenamtliche Mitarbeiter*innen geschult, um ihr Grundlagenwissen zu erhalten und die Sensibilität für das Schutzkonzept zu fördern. Dadurch soll es ermöglicht werden, die Relevanz des Themas zu erfassen und aktiv an der Umsetzung des Schutzkonzeptes mitzuwirken.

Ehrenamtliche Mitarbeiter*innen

Das Thema „Kindeswohl“ ist Bestandteil der Juleica-Schulung im Kirchenkreis Emsland-Bentheim.

Zudem wird jährlich mind. ein Fortbildungsmodul zum Thema „Kindeswohl – Schutz vor sexualisierter Gewalt“ angeboten.

Eine entsprechende oder vergleichbare Fortbildung eines anderen Anbieters ist von ehrenamtlichen Mitarbeiter*innen alle zwei Jahre zu besuchen.

Fortbildungen externer Anbieter sind durch eine Teilnahmebescheinigung beim Kirchenkreisjugenddienst oder der jeweiligen Kirchengemeinde nachzuweisen.

Folgende Bedingungen muss das Fortbildungsmodul erfüllen:

- Der zeitliche Umfang beträgt mindestens vier Stunden.
- Die Inhalte sind zielgruppengerecht aufzubereiten.
- Es werden getrennte Angebote für Erwachsene sowie Jugendliche bzw. junge Erwachsene angeboten.

Das Fortbildungsmodul wird bei der Verlängerung der Juleica auf die zu absolvierenden acht Stunden Fortbildungszeit angerechnet.

Beruflich Tätige

Beruflich Tätige in der Kinder- und Jugendarbeit sollen regelmäßig an Fortbildungen im Themenbereich „Kindeswohl“ teilnehmen. Dabei kann sowohl das Angebot des Kirchenkreisjugenddienstes als auch externe Anbieter genutzt werden.

Der Themenbereich „Kindeswohl und Präventionsarbeit“ ist umfassend und unterliegt einem stetigen Wandel. Daher ist es von zentraler Bedeutung, dass hauptamtliche Mitarbeiter*innen durch Fortbildungen oder eigenständige Recherche informiert bleiben, um das Wohl der ihnen anvertrauten Kinder und Jugendlichen zu gewährleisten.

Erweitertes polizeiliches Führungszeugnis

Einsichtnahme in das Führungszeugnis

Das Sozialgesetzbuch schließt in § 72a SGB VIII Personen von der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen aus, die aufgrund einschlägiger Delikte verurteilt wurden, von denen eine Kindeswohlgefährdung ausgeht.

Dem dient die Einsichtnahme in das polizeiliche Führungszeugnis bei Haupt- und Ehrenamtlichen, die mit Kindern und Jugendlichen arbeiten. Grundsätzlich werden in ein einfaches Führungszeugnis Erstverurteilungen aufgenommen, wenn das Strafmaß 90 Tagessätze oder drei Monate Freiheitsstrafe übersteigt. In das erweiterte Führungszeugnis werden Verurteilungen wegen Sexualstraftaten unabhängig vom Strafmaß aufgenommen.

Die Erweiterung umfasst auch Jugendstrafen von mehr als einem Jahr wegen schwerer Sexualstraftaten. Das erweiterte Führungszeugnis ist daher aussagekräftiger als das einfache Führungszeugnis.

An dieser Stelle ist darauf hinzuweisen, dass ein Führungszeugnis nur Aussagen über rechtskräftige Verurteilungen enthält. Anzeigen, eingestellte Verfahren, laufende Verfahren oder Verfahren, die mit Freispruch enden, werden nicht aufgeführt.

Somit kann das Führungszeugnis nur einen Baustein der Prävention sexualisierter Gewalt darstellen.

Hauptamtliche Mitarbeiter*innen

Die Rundverfügung G16/2010 regelt die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses von privatrechtlich beschäftigten Mitarbeiter*innen, die im Bereich der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen tätig sind.

Ein entsprechendes Führungszeugnis ist bei der Einstellung sowie in regelmäßigen Abständen von fünf Jahren vorzulegen. Die Verwaltung erfolgt über die Personalabteilung im Kirchenamt Emsland-Bentheim.

Ehrenamtliche Mitarbeiter*innen

Durch das Bundeskinderschutzgesetz sind ehrenamtliche Mitarbeiter*innen der freien und öffentlichen Jugendhilfe zur Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses verpflichtet. Diese Verpflichtung ist für alle Veranstaltungen im Bereich der Kinder- und Jugendarbeit zu prüfen und bei Bedarf ist ein entsprechendes Führungszeugnis einzuholen.

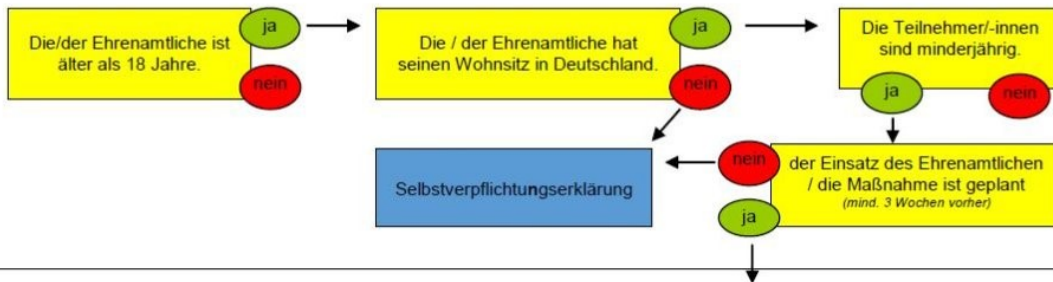
Diese Verpflichtung gilt unter anderem auch für die Arbeit mit Konfirmand*innen, Kinderchören, Kindergottesdiensten und Krippenspielproben etc. (siehe Rundverfügung G9/2013, Anlage 4, S. 32ff).

Sollten Ehrenamtliche über mehrere Jahre tätig sein, ist in regelmäßigen Abständen von drei Jahren eine erneute Prüfung vorzunehmen und ein erweitertes Führungszeugnis einzuholen.

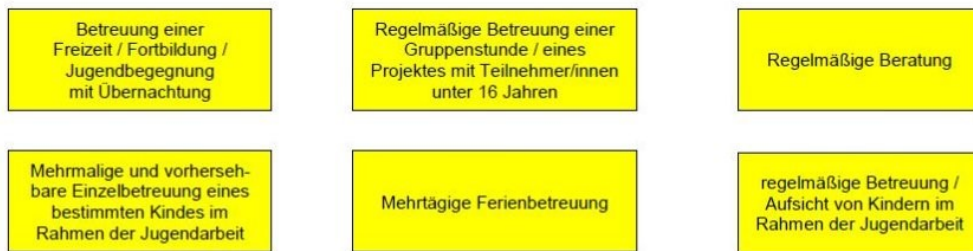
Bei der Entscheidung zur Einholung des Führungszeugnisses kann das folgende Schaubild des Kreisjugendamtes Rosenheim eine hilfreiche Unterstützung bieten.

Wann muss ein erweitertes Führungszeugnis eingesehen werden?

Allgemeine Voraussetzungen



Übernimmt die/der Ehrenamtliche eine der folgenden Aufgaben?



ja nein

Einsichtnahme in das erweiterte polizeiliches Führungszeugnis notwendig

Gefährdungspotential

In der Praxis ist vor jeder konkreten Maßnahme neu zu entscheiden, ob Art, Intensität und Dauer des Kontakts es erforderlich erscheinen lassen, ein erweitertes Führungszeugnis von den Ehrenamtlichen einzuholen (siehe vorheriges Schaubild). In Zweifelsfällen ist die Vorlage des Führungszeugnisses einzufordern.

Alle Mitarbeitenden, die Jugendpflagemassnahmen, Seminare oder Events begleiten, sind alle drei Jahre verpflichtet, ein erweitertes polizeiliches Führungszeugnis vorzulegen. Die entsprechenden Vereinbarungen trifft der Kirchenkreisjugenddienst Emsland-Bentheim mit den Landkreisen Emsland und Grafschaft Bentheim sowie ggf. weiteren, sofern Teamer*innen über diese Landkreise hinaus an Maßnahmen des Jugenddienstes mitwirken.

Verfahren

Ein erweitertes polizeiliches Führungszeugnis muss *der die ehrenamtliche Mitarbeiterin* bei der zuständigen Meldebehörde beantragen. Hierbei ist zu beachten, dass ein Führungszeugnis für private Zwecke (Belegart NE) zu beantragen ist. Dies stellt einen weniger intensiven Eingriff in die Interessen der betroffenen Person dar und wird dieser selbst ausgehändigt.

Für die Ausstellung von Führungszeugnissen entstehen in der Regel Gebühren. Ehrenamtlich tätige Personen sind hiervon befreit. Hierzu müssen sie bei der Meldebehörde einen Antrag auf Gebührenbefreiung stellen und durch eine Bescheinigung des kirchlichen Rechtsträgers nachweisen, dass das Führungszeugnis für ehrenamtliche Tätigkeiten benötigt wird. Dabei ist auch ein Verwendungszweck anzugeben.

Ein Muster einer entsprechenden Bescheinigung ist in Anlage 7 (S. 44) zu finden. Dieses Muster wird in allen Kommunen der Landkreise Emsland und Grafschaft Bentheim anerkannt.

Gültigkeit

Das Führungszeugnis sollte zum Zeitpunkt der Einsichtnahme maximal drei Monate alt sein. Spätestens nach drei Jahren muss erneut ein aktuelles Führungszeugnis vorgelegt bzw. eingesehen werden (siehe „Einsichtnahme in das Führungszeugnis“).

Ansprechpersonen

Für den Kirchenkreisjugenddienst Emsland-Bentheim ist Kirchenkreisjugendwart Philip Krieger mit der Einsichtnahme der erweiterten polizeilichen Führungszeugnisse beauftragt.

Datenschutz

Durch die Einsichtnahme in das Führungszeugnis erhält der Träger gegebenenfalls weitreichende Informationen über die ehrenamtlich tätige Person. Diese Daten dürfen daher nur sehr eingeschränkt gespeichert werden. Führungszeugnisse dürfen grundsätzlich nicht kopiert oder anderweitig digitalisiert werden.

Wenn ein Tätigkeitsausschluss aufgrund des Führungszeugnisses erfolgt, dürfen keine Daten über die Person gespeichert oder dokumentiert werden. Die Tatsache eines Tätigkeitsausschlusses darf Dritten nicht mitgeteilt werden.

Von Mitarbeitenden, die anschließend tätig werden, darf der Träger ausschließlich folgende Daten speichern:

- das Datum der Ausstellung des erweiterten polizeilichen Führungszeugnisses
- das Datum der Einsichtnahme
- die Bestätigung, dass keine Eintragungen zu Straftaten gemäß § 72a SGB VIII enthalten sind (eine Liste der relevanten Straftaten befindet sich in Anlage 8, S. 45)

Die Daten sind spätestens drei Monate nach Beendigung der ehrenamtlichen Tätigkeit zu löschen.

Die Daten sind so zu speichern, dass ausschließlich die vom Träger mit der Einsichtnahme beauftragte Person Zugriff darauf hat. Diese ist vor Aufnahme ihrer Tätigkeit ausdrücklich auf ihre Verschwiegenheitspflicht hinzuweisen. Der Kreis der beauftragten Personen ist so klein wie möglich zu halten.

Eine Weitergabe von Führungszeugnissen an Dritte, insbesondere an Träger der öffentlichen Jugendhilfe, ist nicht zulässig. Das Führungszeugnis verbleibt bei der/dem ehrenamtlichen Mitarbeiter*in.

Ein Formblatt zur Dokumentation befindet sich in Anlage 9, S. 46.

Selbstverpflichtungserklärung

Alle Mitarbeiter*innen in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen unterzeichnen die Selbstverpflichtungserklärung (siehe Anlage 10, S. 47ff). Diese Verpflichtung gilt unabhängig von der Pflicht zur Vorlage eines Führungszeugnisses.

Die Selbstverpflichtungserklärung ist ebenfalls von der oben genannten Ansprechperson zu archivieren.

Bei Verdacht auf eine Kindeswohlgefährdung durch das soziale Umfeld des Kindes bzw. Jugendlichen oder durch haupt- oder ehrenamtlich mitarbeitende Personen ist folgender Interventionsfahrplan einzuhalten:

Ehrenamtlich Tätige

Es wird Ruhe bewahrt und die Situation ernst genommen.

- Zunächst wird von der Wahrhaftigkeit der Aussagen des Kindes bzw. Jugendlichen ausgegangen.
- Mit den Informationen der potenziell betroffenen Person sowie des*der vermutlichen Täter*in wird streng vertraulich umgegangen.
- Die Wünsche der betroffenen Person werden im Umgang mit Informationen berücksichtigt.
- Das Gehörte und Gesehene wird sachlich dokumentiert und im Jugenddienst archiviert.
- Es wird vermieden, mit dem*der vermeintlichen Täter*in zu sprechen.
- Ein Gespräch wird zeitnah mit der zuständigen Ansprechperson gesucht; dies wird klar mit der potenziell betroffenen Person kommuniziert.
- Die Verantwortung wird an die zuständige hauptamtlich tätige Person übergeben, wobei der*die Mitarbeiter*in über den weiteren Prozess informiert wird.
- Seelsorgerische Begleitung kann von dem*der Mitarbeiter*in in Anspruch genommen werden.
- Die Ausgangssituation sowie das weitere Vorgehen werden weiterhin dokumentiert.

- Gegebenenfalls wird ein Gespräch mit der betroffenen Person geführt, um die weitere Vorgehensweise abzustimmen.
- Das weitere Vorgehen ist mit der*dem Dienstvorgesetzten zu besprechen.
- Es soll das Gespräch mit einer insofern erfahrenen Fachkraft gesucht werden.
- Es ist gemeinsam zu prüfen, welche weiteren Schritte eingeleitet werden müssen (z. B. Gespräch mit Eltern, Jugendamt, potenzieller Täter*in).

Anlage 1

Sozialgesetzbuch (SGB) - Achtes Buch (VIII) - Kinder- und Jugendhilfe - (Artikel 1 des Gesetzes v. 26. Juni 1990, BGBl. I S. 1163)

§8a Schutzauftrag bei Kindeswohlgefährdung

(1) Werden dem Jugendamt gewichtige Anhaltspunkte für die Gefährdung des Wohls eines Kindes oder Jugendlichen bekannt, so hat es das Gefährdungsrisiko im Zusammenwirken mehrerer Fachkräfte einzuschätzen. Soweit der wirksame Schutz dieses Kindes oder dieses Jugendlichen nicht in Frage gestellt wird, hat das Jugendamt die Erziehungsberechtigten sowie das Kind oder den Jugendlichen in die Gefährdungseinschätzung einzubeziehen und, sofern dies nach fachlicher Einschätzung erforderlich ist,

1. sich dabei einen unmittelbaren Eindruck von dem Kind und von seiner persönlichen Umgebung zu verschaffen sowie
2. Personen, die gemäß § 4 Absatz 3 des Gesetzes zur Kooperation und Information im Kinderschutz dem Jugendamt Daten übermittelt haben, in geeigneter Weise an der Gefährdungseinschätzung zu beteiligen.

Hält das Jugendamt zur Abwendung der Gefährdung die Gewährung von Hilfen für geeignet und notwendig, so hat es diese den Erziehungsberechtigten anzubieten.

(2) Hält das Jugendamt das Tätigwerden des Familiengerichts für erforderlich, so hat es das Gericht anzurufen; dies gilt auch, wenn die Erziehungsberechtigten nicht bereit oder in der Lage sind, bei der Abschätzung des Gefährdungsrisikos mitzuwirken. Besteht eine dringende Gefahr und kann die Entscheidung des Gerichts nicht abgewartet werden, so ist das Jugendamt verpflichtet, das Kind oder den Jugendlichen in Obhut zu nehmen.

(3) Soweit zur Abwendung der Gefährdung das Tätigwerden anderer Leistungsträger, der Einrichtungen der Gesundheitshilfe oder der Polizei notwendig ist, hat das Jugendamt auf die Inanspruchnahme durch die Erziehungsberechtigten hinzuwirken. Ist ein sofortiges Tätigwerden erforderlich und wirken die

Personensorgeberechtigten oder die Erziehungsberechtigten nicht mit, so schaltet das Jugendamt die anderen zur Abwendung der Gefährdung zuständigen Stellen selbst ein.

(4) In Vereinbarungen mit den Trägern von Einrichtungen und Diensten, die Leistungen nach diesem Buch erbringen, ist sicherzustellen, dass

1. deren Fachkräfte bei Bekanntwerden gewichtiger Anhaltspunkte für die Gefährdung eines von ihnen betreuten Kindes oder Jugendlichen eine Gefährdungseinschätzung vornehmen,
2. bei der Gefährdungseinschätzung eine insoweit erfahrene Fachkraft beratend hinzugezogen wird sowie
3. die Erziehungsberechtigten sowie das Kind oder der Jugendliche in die Gefährdungseinschätzung einbezogen werden, soweit hierdurch der wirksame Schutz des Kindes oder Jugendlichen nicht in Frage gestellt wird.

In den Vereinbarungen sind die Kriterien für die Qualifikation der beratend hinzuzuziehenden insoweit erfahrenen Fachkraft zu regeln, die insbesondere auch den spezifischen Schutzbedürfnissen von Kindern und Jugendlichen mit Behinderungen Rechnung tragen. Daneben ist in die Vereinbarungen insbesondere die Verpflichtung aufzunehmen, dass die Fachkräfte der Träger bei den Erziehungsberechtigten auf die Inanspruchnahme von Hilfen hinwirken, wenn sie diese für erforderlich halten, und das Jugendamt informieren, falls die Gefährdung nicht anders abgewendet werden kann.

(5) In Vereinbarungen mit Kindertagespflegepersonen, die Leistungen nach diesem Buch erbringen, ist sicherzustellen, dass diese bei Bekanntwerden gewichtiger Anhaltspunkte für die Gefährdung eines von ihnen betreuten Kindes eine Gefährdungseinschätzung vornehmen und dabei eine insoweit erfahrene Fachkraft beratend hinzuziehen. Die Erziehungsberechtigten sowie das Kind sind in die Gefährdungseinschätzung einzubeziehen, soweit hierdurch der wirksame Schutz des Kindes nicht in Frage gestellt wird. Absatz 4 Satz 2 und 3 gilt entsprechend.

(6) Werden einem örtlichen Träger gewichtige Anhaltspunkte für die Gefährdung des Wohls eines Kindes oder eines Jugendlichen bekannt, so sind dem für die Gewährung von Leistungen zuständigen örtlichen Träger die Daten mitzuteilen,

deren Kenntnis zur Wahrnehmung des Schutzauftrags bei Kindeswohlgefährdung nach § 8a erforderlich ist. Die Mitteilung soll im Rahmen eines Gespräches zwischen den Fachkräften der beiden örtlichen Träger erfolgen, an dem die Personensorgeberechtigten sowie das Kind oder der Jugendliche beteiligt werden sollen, soweit hierdurch der wirksame Schutz des Kindes oder des Jugendlichen nicht in Frage gestellt wird.

Quelle: https://www.gesetze-im-internet.de/sgb_8/_8a.html

Anlage 2

Sozialgesetzbuch (SGB) - Achtes Buch (VIII) - Kinder- und Jugendhilfe - (Artikel 1 des Gesetzes v. 26. Juni 1990, BGBl. I S. 1163)

§ 72a Tätigkeitsausschluss einschlägig vorbestrafter Personen

(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, 184j, 184k, 184l, 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 sowie mit Vereinen im Sinne des § 54 sicherstellen, dass diese keine Person, die wegen einer Straftat nach Absatz 1 Satz 1 rechtskräftig verurteilt worden ist, hauptamtlich 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.

(5) Die Träger der öffentlichen und freien Jugendhilfe dürfen von den nach den Absätzen 3 und 4 eingesehenen Daten nur folgende Daten erheben und speichern:

1. den Umstand der Einsichtnahme,
2. das Datum des Führungszeugnisses und
3. die Information, ob die das Führungszeugnis betreffende Person wegen einer der folgenden Straftaten rechtskräftig verurteilt worden ist:
 - a) wegen einer in Absatz 1 Satz 1 genannten Straftat oder
 - b) wegen einer nicht in Absatz 1 Satz 1 genannten Straftat, die die Person als ungeeignet im Umgang mit Kindern und Jugendlichen erscheinen lässt.

Die Träger der öffentlichen und freien Jugendhilfe dürfen die gespeicherten Daten nur verarbeiten, soweit dies erforderlich ist, um die Eignung einer Person für diejenige Tätigkeit, die Anlass zu der Einsichtnahme in das Führungszeugnis gewesen ist, zu prüfen. Die Daten sind vor dem Zugriff Unbefugter zu schützen. Sie sind unverzüglich zu löschen, wenn die Person eine Tätigkeit nach Absatz 3 Satz 2 oder Absatz 4 Satz 2 nicht ausübt. Die Daten sind spätestens sechs Monate nach der letztmaligen Ausübung einer solchen Tätigkeit zu löschen.

Quelle: https://www.gesetze-im-internet.de/sgb_8/___72a.html

Anlage 3

G16/2010

Seite 1 von 4 Seiten

(c) EvLKA Hannover

Evangelisch-lutherische Landeskirche Hannovers Das Landeskirchenamt

Dienstgebäude: Rote Reihe 6
30169 Hannover
Telefon/Telefax: (05 11) 12 41-0/769
Telefax: (05 11) 12 41-769
Internet: www.Landeskirche-Hannover.de
E-Mail: Landeskirchenamt@evlka.de
Auskunft: Herr Klus
Durchwahl: (0511) 12 41-130
E-Mail: Axel.Klus@evlka.de
Datum: 16. November 2010
Aktenzeichen: GenA 3218-1 / 72, 73

Rundverfügung G16/2010

Schutzauftrag bei Kindeswohlgefährdung; Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses von privatrechtlich beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die bereits im kinder- und jugendnahen Bereich tätig sind

1. Seit dem 1. Mai 2010 wird nach der Regelung des neuen § 30a des Bundeszentralregistergesetzes (BZRG) allen Personen, die im kinder- und jugendnahen Bereich beschäftigt werden wollen, ein erweitertes Führungszeugnis erteilt, in dem die Verurteilungen zu Sexualstraftaten auch im untersten Strafbereich aufgenommen sind.
2. Von privatrechtlich beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die **im kinder- und jugendnahen Bereich** tätig sind, kann der Anstellungsträger nach § 3 Absatz 5 der Dienstvertragsordnung (DienstVO) die Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses verlangen.
3. Für sonstige in Frage kommende, entgeltlich tätige Personen im kinder- und jugendnahen Bereich wird die Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses dringend empfohlen.

Sehr geehrte Damen und Herren,

auf Grund der aktuellen Diskussion um sexuelle Gewalt hat die Arbeits- und Dienstrechtliche Kommission am 20. September 2010 den § 3 Absatz 5 der Dienstvertragsordnung (DienstVO) geändert. Diese Änderung der Dienstvertragsordnung tritt am Tag nach der Bekanntmachung im Kirchlichen Amtsblatt Hannover in Kraft.

Nach dem neu gefassten § 3 Absatz 5 DienstVO sind privatrechtlich beschäftigte Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die im kinder- und jugendnahen Bereich tätig sind, verpflichtet, ihrem Anstellungsträger ein erweitertes Führungszeugnis nach § 30a Bundeszentralregistergesetzes (BZRG) vorzulegen, wenn der Anstellungsträger dies verlangt und die gesetzlichen Voraussetzungen für die Erteilung eines erweiterten Führungszeugnisses vorliegen.

Weil vorrangig Kinder und Jugendliche schutzlos sind, wenn Sexualstraftaten von Personen begangen werden, die wegen ihrer beruflichen Stellung das besondere Vertrauen der Opfer genießen, hat der Bundesgesetzgeber das erweiterte Führungszeugnis zur Umsetzung des Schutzauftrages bei Kindeswohlgefährdung eingeführt.

Allen Personen, die im kinder- und jugendnahen Bereich beschäftigt oder für eine solche Beschäftigung vorgesehen sind, wird ein erweitertes Führungszeugnis erteilt, in dem die Verurteilungen zu Sexualstraftaten auch im untersten Strafbereich aufgenommen sind. So können die Anstellungsträger Kenntnis über alle einschlägigen Vorstrafen der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen erlangen und gegebenenfalls Einfluss auf eine Weiterbeschäftigung im kinder- und jugendnahen Bereich nehmen.

Das erweiterte Führungszeugnis wird gemäß § 30a Abs. 1 BZRG einer Person auf Antrag erteilt,

Erstellt am: 03.02.11



1. wenn die Erteilung in gesetzlichen Bestimmungen unter Bezugnahme auf die Vorschrift des § 30a BZRG vorgesehen ist, oder
2. wenn das Führungszeugnis benötigt wird für
 - a) die Prüfung der persönlichen Eignung nach § 72a des Achten Buches Sozialgesetzbuch – Kinder- und Jugendhilfe –,
 - b) eine sonstige berufliche oder ehrenamtliche Beaufsichtigung, Betreuung, Erziehung oder Ausbildung Minderjähriger oder
 - c) eine Tätigkeit, die in einer Buchstabe b vergleichbaren Weise geeignet ist, Kontakt zu Minderjährigen aufzunehmen.

Die Regelung des § 3 Absatz 5 DienstVO betrifft alle privatrechtlich beschäftigten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die dienstlich mit Kindern und Jugendlichen in Kontakt kommen. Hierzu zählen insbesondere:

- Erziehungspersonal in Kindertageseinrichtungen oder Familienzentren (persönliche Eignung, § 72a SGB VIII),
- Psychologen und Psychologinnen, Sozialpädagogen und Sozialpädagoginnen bzw. Sozialarbeiter und Sozialarbeiterinnen sowie Erzieher und Erzieherinnen in Beratungsstellen,
- Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in der Jugendarbeit,
- Lehrkräfte,
- Chorleiter und Chorleiterinnen,
- Hausmeister und Hausmeisterinnen,
- Ausbilder und Ausbilderinnen.

Soweit Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zwar nicht mit der Beaufsichtigung, Betreuung, Erziehung oder Ausbildung Minderjähriger im Sinne von § 30a Absatz 1 Nr. 2 Buchst. b BZRG betraut sind, aber in vergleichbarer Weise über ihre Tätigkeit Kontakt zu Minderjährigen aufnehmen können, soll auch von diesen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses verlangt werden. Hierzu können zum Beispiel zählen:

- Küster und Küsterinnen,
- andere Kirchenmusiker und Kirchenmusikerinnen,
- Raumpflegepersonal,
- Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in der Essensausgabe von Schulen.

Auch für in Frage kommende, entgeltlich tätige Personen außerhalb der Anwendung der Dienstvertragsordnung wird die Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses dringend empfohlen. Hierzu können zum Beispiel zählen:

- Honorarkräfte,
- Arbeitsgelegenheiten nach dem SGB II mit Mehraufwandsentschädigung (AGH-MAE, sog. „1-Euro-Job“).

In § 3 Absatz 5 DienstVO ist nicht geregelt, wann der Anstellungsträger die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses verlangen kann. Nach der Anmerkung zu § 3 Absatz 5 DienstVO darf er von seiner Befugnis, die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses verlangen zu dürfen, allerdings nicht willkürlich Gebrauch machen.

In den Fällen, in denen sich die Träger einer Kindertageseinrichtung durch eine Vereinbarung mit dem öffentlichen Träger der Kinder- und Jugendhilfe verpflichtet haben, sich von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in regelmäßigen Abständen ein erweitertes Führungszeugnis zur Überprüfung der persönlichen Eignung vorlegen zu lassen, sind die Anstellungsträger verpflichtet, die in der Vereinbarung festgelegten Abstände einzuhalten. Unsere bisherigen rechtlichen Bedenken zum Abschluss einer Vereinbarung bestehen nach der Änderung des § 3 Absatz 5 DienstVO nicht mehr.

In den übrigen Fällen halten wir es für sachgerecht und angemessen, wenn der Anstellungsträger die Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses von den in Betracht kommenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in regelmäßigen Abständen von fünf Jahren verlangt.

Erstellt am: 03.02.11

Soweit besondere Gründe vorliegen, kann im Einzelfall von einem Mitarbeiter oder einer Mitarbeiterin – aber auch darüber hinaus – die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses verlangt werden. Dies gilt auch, wenn ein Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin in eine Tätigkeit im kinder- und jugendnahen Bereich wechseln soll.

Die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen haben gemäß § 30 Absatz 2 BZRG mit dem Antrag auf Erteilung des erweiterten Führungszeugnisses der Meldebehörde eine schriftliche Aufforderung des Anstellungsträgers vorzulegen, mit der dieser die Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses verlangt und zugleich bestätigt, dass die Voraussetzungen des § 30a Absatz 1 BZRG vorliegen.

Als Anlage fügen wir ein Musterschreiben für das Verlangen des Anstellungsträgers auf Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses bei. Dieses Musterschreiben steht in unserem Intranet zum Herunterladen zur Verfügung.

Die Kosten für die Erteilung des erweiterten Führungszeugnisses hat der Anstellungsträger zu tragen. Nach der Vorlage beim Anstellungsträger verbleiben Originalzeugnisse ohne einschlägige Eintragung bei den Beschäftigten und sollten von ihnen aufbewahrt werden. Die Vorlage ist durch einen entsprechenden Vermerk in der Personalakte zu dokumentieren.

Zur Sicherstellung der Nachweisverpflichtung des Anstellungsträgers in den Fällen des § 72a SGB VIII (Prüfung der persönlichen Eignung), ist eine Kopie des jeweils letzten Führungszeugnisses zur Personalakte zu nehmen.

Sollte das erweiterte Führungszeugnis eine einschlägige Eintragung enthalten, ist **unverzüglich** das Landeskirchenamt zu beteiligen.

Unsere Rundverfügung G3/2008 vom 11. März 2008 wird hiermit aufgehoben.

Zur Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses bei der Einstellung von privatrechtlich beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern für eine Tätigkeit im kinder- und jugendnahen Bereich verweisen wir auf unsere Rundverfügung G12/2010 vom 27. Juli 2010.

Mit freundlichen Grüßen

gez. Guntau

Anlage

Erstellt am: 03.02.11

Anlage zur Rundverfügung G 16/2010 vom 16. November 2010

Muster

.....
(Anstellungsträger)

(Adressat)

**Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses nach § 30a Bundeszentralregistergesetz;
Bescheinigung zur Vorlage bei der Meldebehörde**

Sehr geehrte(r)

Sie sind als in der unserer Kirchengemeinde/des Kirchenkreises beschäftigt. Im Rahmen dieser Tätigkeit kommen Sie mit Kindern und Jugendlichen in Kontakt.

Zur Umsetzung des Schutzauftrages bei Kindeswohlgefährdung hat der Bundesgesetzgeber die Voraussetzungen für ein besonderes Führungszeugnis geschaffen. Weil vorrangig Kinder und Jugendliche schutzlos sind, wenn Sexualstraftaten von Personen begangen werden, die wegen ihrer beruflichen Stellung das besondere Vertrauen der Opfer genießen, wird künftig allen Personen, die im kinder- und jugendnahen Bereich beschäftigt werden wollen, ein „erweitertes Führungszeugnis“ erteilt, in dem die Verurteilungen zu Sexualstraftaten auch im untersten Strafbereich aufgenommen sind.

Für Ihre im kinder- und jugendnahen Bereich ist daher die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses nach § 30a des Bundeszentralregistergesetzes (BZRG) erforderlich.

Wir bestätigen gemäß § 30a Absatz 2 BZRG für die Beantragung des erweiterten Führungszeugnisses, dass für Ihre Tätigkeit die Voraussetzungen des § 30a Absatz 1 BZRG vorliegen.

Die Erteilung des erweiterten Führungszeugnisses ist bei der für Sie zuständigen Meldebehörde unter Vorlage dieses Schreibens zu beantragen. Die Kosten für das Führungszeugnis übernimmt der Anstellungsträger.

Mit freundlichen Grüßen

.....
Der/Die Vorsitzende
Der/Die stellvertretende Vorsitzende
Der/Die Bevollmächtigte

Erstellt am: 03.02.11



Anlage 4

EVANGELISCH-LUTHERISCHE LANDESKIRCHE HANNOVERS



DAS LANDESKIRCHENAMT

Landeskirchenamt ■ Postfach 37 26 ■ 30037 Hannover

Rundverfügung G 9/2013

(lt. Verteiler)

Dienstgebäude Rote Reihe 6
30169 Hannover
Telefon 0511 1241-0
Telefax 0511 1241-86 215
www. landeskirche-hannover.de
E-Mail landeskirchenamt@evlka.de

Auskunft Herr Dr. Lehmann
Durchwahl 0511 1241-289
E-Mail Jens.Lehmann@evlka.de

Datum 2. Juli 2013 Aktenzeichen
3218-1 / 72 R 239

Verhinderung sexualisierter Gewalt an Kindern und Jugendlichen; Umsetzung des Schutzauftrages in der kirchlichen Arbeit mit Kin- dern und Jugendlichen im Zusammenhang mit ehrenamtlicher Tä- tigkeit

Ehrenamtliche, die im kinder- und jugendnahen Bereich tätig sind, haben dem kirchlichen Rechtsträger vor Aufnahme der Tätigkeit ein erweitertes Führungszeugnis gem. § 30a BZRG vorzulegen, wenn Art, Intensität und Dauer des Kontakts der Ehrenamtlichen mit Kindern und Jugendlichen dies notwendig machen.

Sehr geehrter Damen und Herren,

kirchliche Rechtsträger müssen sich von Ehrenamtlichen, die im kinder- und jugendnahen Bereich tätig werden sollen, ein erweitertes Führungszeugnis gem. § 30a BZRG vorlegen lassen, wenn Art, Intensität und Dauer des Kontakts der Ehrenamtlichen mit Kindern und Jugendlichen dies notwendig machen. So soll sichergestellt werden, dass auf kirchlichen Tätigkeitsfeldern keine Personen mit Kindern und Jugendlichen in Kontakt kommen, die wegen einer Straftat gegen die sexuelle Selbstbestimmung verurteilt wurden.

.../2



I. Allgemeines

Mit unseren Rundverfügungen G 6/2010 vom 27. April 2010 und G 12/2010 vom 27. Juli 2010 hatten wir in Bezug auf **beruflich** beschäftigte Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen bestimmt, dass deren Einstellung für eine Tätigkeit im kinder- und jugendnahen Bereich nur vorgenommen werden darf, wenn ein erweitertes Führungszeugnis nach § 30a Abs. 1 Bundeszentralregistergesetz (BZRG) vorgelegt worden ist und das Führungszeugnis keine Eintragung wegen einer Straftat gegen die sexuelle Selbstbestimmung enthält. Die Vorlagepflicht basiert auf der Regelung des § 72a Abs. 1 und 2 SGB VIII (Kinder- und Jugendhilfe), wonach die Träger der öffentlichen und freien Jugendhilfe für die Wahrnehmung ihrer Aufgaben keine Personen beschäftigen dürfen, die rechtskräftig wegen einer Straftat gegen die sexuelle Selbstbestimmung (Anlage 1) verurteilt worden sind.

Mit dieser Rundverfügung wird nun die Vorlagepflicht auf **ehrenamtlich** Beschäftigte, die im kinder- und jugendnahen Bereich tätig sind, ausgeweitet.

II. Rechtlicher Hintergrund

Hintergrund ist eine Änderung des § 72a SGB VIII, der sich bislang auf beruflich beschäftigte Personen beschränkte. Auf Grund dieser Änderung müssen zukünftig auch von Ehrenamtlichen erweiterte Führungszeugnisse eingefordert werden, wenn **Art, Intensität und Dauer des Kontakts** dieser Personen mit Kindern und Jugendlichen dies notwendig machen. Die gesetzliche Vorgabe gilt für kirchliche Rechtsträger zwar nicht unmittelbar, die Träger der öffentlichen Jugendhilfe (i.d.R. Jugendamt des Landkreises/der kreisfreien Stadt) sind aber in der Pflicht, auf die freien Träger der Jugendhilfe (z.B. Kirchen) zuzugehen und entsprechende Vereinbarungen zu schließen. Hierzu gibt es Mustervereinbarungen (z.B. für Kindertageseinrichtungen), die unter Beteiligung der Arbeitsgemeinschaft der kommunalen Spitzenverbände Niedersachsens und der Spitzenverbände der freien Träger erarbeitet wurden. Auch für das Tätigkeitsfeld der Jugendarbeit und Jugendsozialarbeit sind bereits Mustervereinbarungen erstellt worden. Vertragspartner auf Seiten der Kirche werden in der Regel die Kirchenkreise sein. Gegenstand dieser Verträge sind die Umsetzung des Schutzauftrages nach § 8a SGB VIII und die Sicherstellung, dass in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen keine einschlägig vorbestraften Personen tätig werden (§ 72a SGB VIII).

Unabhängig davon, ob eine ehrenamtliche Tätigkeit von solchen Vereinbarungen erfasst wird oder nicht, sollen beim Tätigkeitsausschluss einschlägig vorbestrafter Personen im gesamten kirchlichen Bereich die gleichen hohen Standards gelten.

.../3

Es ist daher immer dann ein Führungszeugnis nach § 30a Abs. 1 BZRG vorzulegen, wenn es Art, Intensität und Dauer der durch die ehrenamtliche Tätigkeit entstehenden Kontakte erfordern. Erweiterte Führungszeugnisse sind also insbesondere auch bei ehrenamtlicher Tätigkeit im Konfirmandenunterricht, im Kindergottesdienst usw. erforderlich.

Unzulässig ist es jedoch, wenn die Träger der öffentlichen Jugendhilfe von kirchlichen Rechtsträgern verlangen, sich stets, also ohne Prüfung der jeweiligen rechtlichen Voraussetzungen (Art, Intensität und Dauer des Kontakts) Führungszeugnisse von Ehrenamtlichen vorlegen zu lassen. Für den Fall, dass es in Ihrem Bereich zu solchen Forderungen kommt, womöglich unter Androhung, ansonsten Fördermittel zu verweigern, bitten wir Sie, umgehend Kontakt mit uns aufzunehmen.

III. Kriterien: Art, Intensität und Dauer des Kontakts

In Praxis wird vor jeder konkreten Maßnahme neu zu entscheiden sein, ob es Art, Intensität und Dauer des Kontakts erforderlich erscheinen lassen, dass ein erweitertes Führungszeugnis von den Ehrenamtlichen eingeholt wird. In Zweifelsfällen wird man sich für die Vorlage des Zeugnisses zu entscheiden haben. Die nachfolgenden Ausführungen sind an die unter II. genannten Vereinbarungsmuster sowie die Veröffentlichungen des Deutschen Bundesjugendrings und des Landesjugendrings Niedersachsen e.V. angelehnt.

Zur Entscheidung, ob ein Führungszeugnis zu verlangen ist oder nicht, werden folgende Kriterien empfohlen:

- Je geringer die Wahrscheinlichkeit eines nicht kontrollierten Kontaktes zu Kindern oder Jugendlichen ist (Abgrenzungsaspekt: Tätigkeit kollegial kontrolliert oder allein),
- je geringer die Möglichkeit nicht einsehbarer Nähe bei einem Kontakt zu Minderjährigen ist (Abgrenzungsaspekt: öffentliches Umfeld, Gruppe – „geschlossener“ Raum, Einzelfallarbeit),
- je weniger die Tätigkeit im Kontakt mit dem Kind bzw. Jugendlichen sich wiederholt (Abgrenzungsaspekt: einmalig oder häufig wiederkehrend),
- je geringer die zeitliche Ausdehnung des Kontaktes ist (Abgrenzungsaspekt: kurzzeitig oder über Tag und Nacht),

desto eher ist davon auszugehen, dass für die Tätigkeit auf ein erweitertes Führungszeugnis der ehrenamtlich tätigen Person verzichtet werden kann.

.../4

Eine weitere Hilfestellung kann die folgende Übersicht geben:

Niedriges Gefährdungspotenzial, weil ein besonderes Vertrauensverhältnis nicht entstehen kann, das missbraucht werden könnte.	Hohes Gefährdungspotenzial, weil ein besonderes Vertrauensverhältnisses entstehen und missbraucht werden kann.
ART	
Es besteht zwischen Ehrenamtlichen und Teilnehmenden keinerlei Machtverhältnis (z.B.: Besuch eines Konzertes im Jugendzentrum). Zwischen dem oder der Ehrenamtlichen und den Teilnehmenden besteht nur ein geringer Altersunterschied.	Zwischen der oder dem Ehrenamtlichen und den Teilnehmenden besteht ein Machtverhältnis (z.B.: Kinderfreizeit mit Teamenden, die keine jungen Menschen mehr sind). Der Altersunterschied zwischen Ehrenamtlichen und Teilnehmenden ist hoch.
Ein besonderes Abhängigkeitsverhältnis ist nicht gegeben. Ein Abhängigkeitsverhältnis ist umso weniger gegeben, wenn - die Teilnehmenden Jugendliche sind; - bei den Teilnehmenden keine Behinderung oder eine sonstige Beeinträchtigung vorliegt.	Ein besonderes Abhängigkeitsverhältnis ist gegeben. Ein Abhängigkeitsverhältnis ist umso eher gegeben, wenn - die Teilnehmenden Kinder sind; - bei den Teilnehmenden eine Behinderung oder eine sonstige Beeinträchtigung vorliegt.
INTENSITÄT	
Die konkrete Tätigkeit wird immer gemeinsam mit anderen Ehren- oder Hauptamtlichen wahrgenommen (z.B. Leitung einer Gruppe als Team).	Die Tätigkeit wird überwiegend allein wahrgenommen (z.B. einzelner Gruppenleiter).
Die Tätigkeit ist mit/in einer Gruppe (z. B. klassisch die Gruppenstunde).	Die Tätigkeit bezieht sich nur auf ein einzelnes Kind oder einen bzw. eine einzelnen Jugendlichen (z. B. ehrenamtlicher Nachhilfeunterricht).
Der Ort der Tätigkeit ist von außen einsehbar und/oder für viele zugänglich (z.B. Jugendtreff).	Der Ort der Tätigkeit ist vor öffentlichen Einblicken geschützt und ein abgeschlossener Bereich (z.B. ein Übungsraum oder eine Wohnung).
Die Tätigkeit hat einen geringen Grad an Intimität und wirkt nicht in die Privatsphäre der Kinder oder Jugendlichen.	Die Tätigkeit hat einen hohen Grad an Intimität (z.B. Aufsicht beim Duschen) und/oder wirkt in die Privatsphäre der Kinder oder Jugendlichen (z.B. Beratung über persönliche Verhältnisse).

.../5

DAUER	
Die Tätigkeit ist einmalig, punktuell oder nur gelegentlich.	Die Tätigkeit dauert länger (z.B. Betreuer im Ferienlager), über einen längeren Zeitraum regelmäßig (z.B. als Übungsleiter) oder innerhalb einer gewissen Zeit häufig.
Die Tätigkeit führt nicht zu regelmäßigen Kontakten mit denselben Kindern und Jugendlichen (z.B. Beratungsangebote)	Zumindest für eine gewisse Dauer führt die Tätigkeit immer wieder zum Kontakt mit den selben Kindern und Jugendlichen (z.B. als Betreuer im Zeltlager, Gruppenstunden)

Je niedriger das Gefährdungspotenzial einer Tätigkeit nach diesen Kriterien eingeschätzt werden kann, desto eher ist davon auszugehen, dass für die Tätigkeit auf ein Führungszeugnis der ehrenamtlich tätigen Person verzichtet werden kann.

Für Tätigkeiten, die eine gemeinsame Übernachtung mit Kindern oder Jugendlichen vorsehen, ist grundsätzlich die vorherige Einsichtnahme in das erweiterte Führungszeugnis notwendig, weil in diesen Fällen ein enger, intensiver Kontakt von einiger Dauer entsteht.

Ein Führungszeugnis ist in der Regel nicht erforderlich für Eltern und Angehörige bei kurzzeitigen, vereinzelt Aktivitäten des kirchlichen Rechtsträgers (z.B. Begleitung von Ausflügen, Essensausgabe, Unterstützung von Festen etc.).

IV. Verfahren, Datenschutz und Kosten

Die ehrenamtlich tätige Person muss das erweiterte Führungszeugnis bei der Meldebehörde beantragen. Das Führungszeugnis ist als Behördenführungszeugnis (Belegart 0E) oder als Zeugnis für private Zwecke (Belegart NE) erhältlich.

Das private Führungszeugnis stellt einen weniger intensiven Eingriff in die Interessen der oder des Ehrenamtlichen dar, weil dieses Zeugnis der beantragenden Person selbst ausgehändigt wird. Der oder die Ehrenamtliche legt das Zeugnis dann einer zuvor vom kirchlichen Rechtsträger beauftragten Person zur Einsichtnahme vor. Im Gegensatz zum privaten Führungszeugnis wird das Behördenführungszeugnis dem kirchlichen Rechtsträger unmittelbar von der Meldebehörde übersandt.

Von Ehrenamtlichen im kirchlichen Bereich ist ausschließlich das Zeugnis für private Zwecke zu verlangen (Belegart NE). In Vereinbarungen mit den Trägern der öffentlichen Jugendhilfe ist darauf zu achten, dass für den kirchlichen Rechtsträger keine Verpflichtung festgelegt wird, ein Behördenführungszeugnis vorlegen zu müssen.

.../6

Es darf in einer Vereinbarung demnach kein Bezug auf § 30 **Abs. 5** BZRG vorgenommen werden.

Dieser Bezug muss ersetzt werden durch die Nennung des § 30 **Abs. 1** BZRG. Wenn Sie bereits anderslautende Verträge unterzeichnet haben, weisen Sie bitte Ihren Vereinbarungspartner darauf hin. Das Kultusministerium des Landes Niedersachsen hat die Träger der öffentlichen Jugendhilfe bereits informiert, dass von Ehrenamtlichen der Träger der freien Jugendhilfe kein Behördenführungszeugnis verlangt wird (Schreiben vom 15.03.2013, Az.: 31.2-51600-1).

Minderjährige Ehrenamtliche sind grundsätzlich nicht von der Vorlagepflicht ausgenommen. Auch die gesetzlichen Regelungen machen hinsichtlich des Alters der Ehrenamtlichen keinen Unterschied. In der Regel ist aber davon auszugehen, dass die von Minderjährigen ausgeübten Tätigkeiten die Vorlage eines Führungszeugnisses nicht erfordern, weil etwa nur ein geringer Altersunterschied zwischen Ehrenamtlichen und Teilnehmenden besteht und keine entsprechenden Machtverhältnisse gegeben sind.

Durch die Einsichtnahme in das Führungszeugnis erhält der Träger ggf. weitreichende Informationen über die ehrenamtlich tätige Person. Diese Daten dürfen daher nur sehr eingeschränkt gespeichert werden.

Wenn ein Tätigkeitsausschluss aufgrund des Führungszeugnisses erfolgt, dürfen keine Daten über die Person gespeichert/niedergeschrieben werden. Die Tatsache eines Tätigkeitsausschlusses darf zudem keinem Dritten mitgeteilt werden.

Von Mitarbeitenden, die anschließend aktiv werden, darf der Träger **nur**

- das Datum der Ausstellung des erweiterten polizeilichen Führungszeugnisses,
- das Datum der Einsichtnahme und
- die Tatsache, dass keine Eintragungen zu Straftaten gem. § 72a SGB VII enthalten sind (siehe Anlage 1)

notieren/speichern.

Die Daten sind spätestens drei Monate nach der Beendigung der ehrenamtlichen Tätigkeit zu löschen.

Die Daten müssen so gespeichert/notiert werden, dass nur die Personen, die vom Träger mit der Einsichtnahme in die Führungszeugnisse beauftragt wurden, diese Informationen einsehen können. Die vom kirchlichen Rechtsträger zur Einsichtnahme beauftragten Personen sollten vor Aufnahme ihrer Tätigkeit nochmals ausdrücklich auf ihre Verschwiegenheitspflicht hingewiesen werden. Der Kreis der beauftragten Personen ist so klein wie möglich zu halten.

.../7

Eine Weitergabe von Führungszeugnissen an Dritte, insbesondere an den Träger der öffentlichen Jugendhilfe ist nicht erlaubt.

Für die Ausstellung von Führungszeugnissen entstehen grundsätzlich Gebühren. Ehrenamtlich Tätige sind von der Gebühr für das Führungszeugnis jedoch befreit. Sie müssen bei der örtlichen Meldebehörde ein Antrag auf Gebührenbefreiung stellen und durch eine Bescheinigung des kirchlichen Rechtsträgers nachweisen, dass das Führungszeugnis für eine ehrenamtliche Tätigkeit benötigt wird. Dabei ist auch der Verwendungszweck anzugeben. Ein Muster für eine entsprechende Bescheinigung ist dieser Rundverfügung beigelegt (s. Anlage 2).

V. Grenzen der Aussagekraft von Führungszeugnissen – Erfordernis von Qualifizierung, Sensibilisierung und Unterstützung

Grundsätzlich werden in ein einfaches Führungszeugnis Erstverurteilungen aufgenommen, wenn das Strafmaß 90 Tagessätze oder drei Monate Freiheitsstrafe übersteigt. In das erweiterte Führungszeugnis werden Verurteilungen wegen Sexualstraftaten unabhängig vom Strafmaß aufgenommen. Die Erweiterung umfasst auch Jugendstrafen von mehr als einem Jahr wegen schwerer Sexualstraftaten. Das erweiterte Führungszeugnis ist daher aussagekräftiger als das einfache Führungszeugnis.

Zu bedenken ist aber, dass Führungszeugnisse nur Aussagen zu rechtskräftigen Verurteilungen treffen. Anzeigen, die nicht in Verfahren mündeten, eingestellte Verfahren, laufende Verfahren, Verfahren, die mit Freisprüchen geendet haben, werden **nicht** ausgewiesen. Führungszeugnisse können also nur *ein* Baustein der Prävention gegenüber sexualisierter Gewalt sein.

Wesentliches Instrument zum Erkennen von Anzeichen für die Gefährdung des Kindeswohls oder für sexualisierte Gewalt ist eine gute Qualifikation und Sensibilisierung aller hauptamtlichen, neben- und ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen. Dazu gehört in der Aus- und Fortbildung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (z.B. im Juleica-Kurs) wie auch in der Vorbereitung gemeinsamer Maßnahmen das angemessene Aufgreifen des Themenkomplexes „sexualisierte Gewalt und Kindeswohlgefährdung“. Weitere Schritte können auch Teamverträge bzw. die Unterzeichnung von Selbstverpflichtungen sein. Hierbei handelt es sich um die Erklärung der oder des Ehrenamtlichen, dass keine *einschlägigen* Verurteilungen gegen sie oder ihn ergangen sind (nur sinnvoll, soweit auf die Vorlage eines Führungszeugnisses nach dieser Rundverfügung verzichtet werden kann) und um eine Vereinbarung, die die ehrenamtlich tätige Person zur Beachtung von Verhaltensregeln bei der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen verpflichtet. .../8

Zum Teamvertrag und zur Selbstverpflichtung weisen wir auf den Download-Bereich der Evangelischen Jugend hin, der unter

<http://www.ejh.de/artikeldetails/product/kindeswohl>

im Internet einsehbar ist.

Weiterführende Hinweise zum Thema Prävention sexualisierter Gewalt erhalten Sie auf der Homepage der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers unter:

<http://praevention.landeskirche-hannovers.de/>.

Diese Rundverfügung ist abgestimmt mit der Evangelisch-lutherischen Landeskirche in Braunschweig und wird zeitgleich auch dort veröffentlicht.

Für Rückfragen stehen wir Ihnen gern zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen
In Vertretung:



(Dr. Krämer)

Anlagen

Verteiler:

Kirchenvorstände und Kapellenvorstände,
Verbandsvertretungen der Gesamtverbände und
Verbandsvorstände der Kirchengemeindeverbände
durch die Kirchenkreisvorstände
(mit Abdrucken für diese, die Vorstände der Kirchenkreisverbände
und die Kirchenkreisämter)
Vorsitzende der Kirchenkreistage
Landessuperintendenturen
Gesamtausschuss der Mitarbeitervertretungen

Anlage 5

**Landesjugendkammer
der Evangelischen Jugend
in der Evangelisch-lutherischen Landeskirche Hannovers**

Haus Kirchlicher Dienste, Landesjugendpfarramt
30169 Hannover, Archivstraße 3
Fon: 0511 1241-428; Fax: 0511 1241-978
landesjugendkammer@ejh.de
www.ejh.de



Kindeswohl

Teamvertrag und Selbstverpflichtung
für die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen

Evangelische
Jugend



Verhinderung von Gewalt

an Kindern und Jugendlichen Verhaltensregeln für Mitarbeit*innen

Empfehlende Jugendlichkeit leht durch Beziehungen von Menschen untereinander und mit Gott. Vertrauen soll hegeht werden und bleiben. In der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen entsteht eine persönliche Nähe und Gemeinschaft, in der die Lebensfreude bestimmend ist. Dieses Vertrauen darf nicht zum Schaden von Kindern und Jugendlichen ausgenutzt werden.

Die Evangelische Jugend in der Evangelisch-lutherischen Landeskirche Hannover hat deshalb folgende Verhaltensregeln beschlossen. Sie gelten für die Arbeit der Evangelischen Jugend auf allen Ebenen der Landeskirche.

1. Unsere Arbeit mit Kindern und Jugendlichen und innerhalb des Teams ist von Respekt, Wertschätzung und Vertrauen geprägt. Wir achten die Persönlichkeit und die Würde von Kindern und Jugendlichen.
2. In unserer Rolle und Funktion als Mitarbeiter*innen haben wir eine besondere, Vertrauens- und Autoritätsstellung, mit der wir jederzeit verantwortllich umgehen.
3. Wir gehen verantwortungsbewusst mit Nähe und Distanz um. Individuelle Grenzen der Kinder und Jugendlichen werden von uns respektiert. Das bezieht sich insbesondere auf die Intimsphäre und persönliche Schamgrenze von Kindern und Jugendlichen.
4. Wir wollen jungen Menschen in unseren Angeboten Möglichkeiten bieten, Selbstbewusstsein und die

Fähigkeit zur Selbstbestimmung zu entwickeln.

Unsere Angebote beinhalten auch die Auseinandersetzung mit dem eigenen Geschlecht.

5. Wir beschreiben aktiv Stellung gegen diskriminierendes, gewalttätiges, rassistisches und sexistisches Verhalten. Das gilt sowohl für körperliche Gewalt (z. B. Körperverletzung, sexuelle Missbrauch) als auch verbale Gewalt (z. B. ablehnige Bemerkungen, Erniedrigung) und für sexuelle Gewalt (z.B. Möllung, Ausgrenzung).

6. Wir wählen jegliche Art von Gewalt bewusst wahrzunehmen. Wir tolerieren sie nicht, sondern benennen sie und handeln zum Besten der Kinder und Jugendlichen.

7. Wenn ein Kind oder jugendlicher Hilfe benötigt, suchen wir als ehrenamtliche Mitarbeiter*innen das Gespräch mit einem oder mehreren Mitarbeiter*in unseres Trages.

Die Ansprechpartner*innen sind in unserem Jugendverband gelistet und kommuniziert (ein Vorgehensbeispiel findet sich unter www.ejhd.de).

8. Die Verhaltensregeln gelten auch zwischen allen Mitarbeiter*innen in der Evangelischen Jugend der Evangelisch-lutherischen Landeskirche Hannover, von der Landeskirchenkommission am 23.02.2020 beschlossen

Teamvertrag

Wir haben als Team

am _____ mit _____

die Verhaltensregeln und unser eigenes Verhalten gegenüber Kindern und Jugendlichen besprochen und verstehen als Grundlage unserer Arbeit.

Unterschrift aller Teammitglieder:

Was sind Straftaten nach § 72a SGB VIII?

§ 171	Verletzung der Fürsorge- oder Erziehungspflicht	§ 184a	Verletzung gewalt- oder drohungsgraphischer Schriften
§ 172	Sexueller Missbrauch von Schutzbedürftigen	§ 184b	Verletzung, Erwerb und Besitz kinderpornographischer Schriften
§ 172a	Sexueller Missbrauch von Gefangenen, behinderten, erkrankten oder kranken und Hilfsbedürftigen in Einrichtungen	§ 184c	Verletzung, Erwerb und Besitz jugendpornographischer Schriften
§ 172b	Sexueller Missbrauch unter Ausnutzung einer Amtsstellung	§ 184d	Veranstaltung und Besuch kinder- und jugendpornographischer Darstellungen
§ 172c	Sexueller Missbrauch unter Ausnutzung eines Besuchs-, Behandlungs- oder Beherbergungsverhältnisses	§ 184e	Ausübung der weiblichen Prostitution
§ 172d	Sexueller Missbrauch von Kindern	§ 184f	Jugendgefährdende Prostitution
§ 172e	Sexueller Missbrauch von Kindern ohne Körperkontakt mit dem Kind	§ 184g	Sexuelle Belästigung
§ 172f	Verbreitung des sexuellen Missbrauchs von Kindern	§ 184h	Strafleben aus Gruppen
§ 172g	Schwerer sexueller Missbrauch von Kindern	§ 184i	Verletzung des Intimbereichs durch Bildaufnahmen
§ 172h	Sexueller Missbrauch von Kindern mit Todesfolge	§ 184j	Investierkitteln, Erwerb und Besitz von Sexpuppen mit kindlichem Erscheinungsbild
§ 172i	Verletzung und Besitz von Aufzeichnungen zu sexuellem Missbrauch von Kindern	§ 201a	(3) Verletzung des höchstpersönlichen Lebensbereichs durch Bildaufnahmen
§ 172j	Sexueller Übergriff, sexuelle Nötigung, Vergewaltigung	§ 225	Misshandlung von Schutzbedürftigen
§ 172k	Sexueller Übergriff, sexuelle Nötigung und Vergewaltigung mit Todesfolge	§ 232	Menschenhandel
§ 172l	Förderung sexueller Handlungen Minderjähriger	§ 232a	Zwangsprostitution
§ 172m	Ausbeutung von Prostituierten	§ 232b	Zwangsjerbei
§ 181a	Zuhälterei	§ 233	Ausbeutung der Arbeitskraft
§ 182	Sexueller Missbrauch von Jugendlichen	§ 233a	Ausbeutung unter Ausnutzung einer Freiheitsberaubung
§ 183	Exhibitionistische Handlungen	§ 234	Menschenraub
§ 183a	Ermögung öffentlichen Alarms	§ 235	Entziehung Minderjähriger
§ 184	Verletzung pornografischer Schriften	§ 236	Kinderhandel

Ich habe mich mit dem Teamvertrag auseinandergesetzt und sehe ihn als Grundlage meiner Arbeit mit Kindern und Jugendlichen an.

Ich verstehere, nicht wegen einer in § 72a SGB VIII bezeichneten Straftat rechtskräftig verurteilt worden zu sein und dass derzeit wieder ein gerichtliches Verfahren noch ein strafrechtliches Ermittlungsverfahren wegen einer solchen Tat gegen mich anhängig ist.

Name: _____ Vorname: _____

geb. am: _____

Ort, Datum: _____

Unterschrift: _____



Anlage 6

Reiseinformationen für den Kirchenkreisjugenddienst Freizeit nach Ort – Datum

Name der/des Teilnehmenden:.....

Versichert bei folgender Krankenkasse:.....

Wir haben folgende Auslandsrankenversicherung abgeschlossen:.....

.....

Wir sind haftpflichtversichert über folgende Versicherung:.....

Mein Kind ernährt sich (bitte ankreuzen!!!)

- vegetarisch
- nicht vegetarisch

Anschrift und Telefonnummer der Eltern für den Notfall:.....

.....

Müssen die Gruppenleitenden auf irgendetwas achten?

(z.B. regelmäßige Medikamenteneinnahme, Krankheiten, Allergien, psychische Probleme, ...)

.....

Uns ist bekannt, dass die Jugendlichen während der Jugendfreizeit auch Zeiten haben, die sie selbstständig gestalten dürfen. Wir nehmen zur Kenntnis, dass die Reiseleitung bzw. der Ev.-luth. Kirchenkreisjugenddienst nicht haften für abhanden gekommene Gegenstände und auch nicht für Folgen von selbstständigen Unternehmen der Jugendlichen, die nicht von der Leitung der Jugendfreizeitmaßnahme angesetzt sind. Uns ist bekannt, dass die Teilnehmenden der Jugendfreizeit verwiesen werden können, wenn das Verhalten die Maßnahme gefährdet oder undurchführbar macht. Die Kosten für einen etwaigen Rücktransport gehen vollständig zu Lasten der Eltern bzw. Erziehungsberechtigten. Es gilt während der gesamten Freizeitmaßnahme das Europäische Reiserecht.

Bitte ankreuzen: Ich bin damit einverstanden, dass mein Kind in Kleingruppen von mindestens drei Personen eigenständig, ohne Aufsicht, Ski fährt.

Ja

Nein



Datum

Unterschrift der/des Erziehungsberechtigten

Ich habe zur Kenntnis genommen, dass während der gesamten Freizeit der **Konsum von Alkohol absolut untersagt** ist!

Das Mitbringen bzw. der Konsum von Alkohol ist untersagt. Dies gilt auch für bereits volljährige Teilnehmende! Die Freizeitleitung wird regelmäßig entsprechende Kontrollen durchführen. Verstöße führen zum sofortigen Ausschluss von der Maßnahme. Die Kosten für die Rückreise sind eigenständig zu tragen.

Unterschrift der/des Teilnehmenden

Bitte sende uns dieses Informationsblatt (postalisch oder per E-Mail) bis zum **Datum** zurück in den Kirchenkreisjugenddienst:

Kirchenkreisjugenddienst, Lange Str. 6, 49716 Meppen, E-Mail: p.krieger@ejeb.de

Vielen Dank!!! ☺

Anlage 7

Bescheinigung zur Beantragung des erweiterten polizeilichen Führungszeugnisses



Bestätigung

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

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

Frau/Herr _____

Geboren am: _____ in: _____

wird hiermit gebeten, ein erweitertes Führungszeugnis nach §30a BZRG zur Einsicht bei den Beauftragten des
Ev.-luth. Kirchenkreisjugenddienstes, des Kirchenkreises Emsland-Bentheim,
Kirchenkreisjugendwart Philip Krieger, Lange Str. 6, 49716 Meppen vorzulegen.

Wir bitten um eine umgehende Übermittlung an den Antragsteller. Aufgrund dieser ehrenamtlichen Mitarbeit ist die Erteilung eines Führungszeugnisses nach der Anlage zu §4 Abs. 1 JVKostG **gebührenfrei**.

Ort und Datum

Kirchenkreisjugendwart Philip Krieger

Kirchenkreisjugenddienst, Philip Krieger
Lange Str. 6, 49716 Meppen



05931-88 16 518 oder 01511-5259413
p.krieger@ejeb.de



Anlage 8

Was sind Straftaten nach § 72a SGB VIII?

- § 171 Verletzung der Fürsorge- oder Erziehungspflicht
- § 174 Sexueller Missbrauch von Schutzbefohlenen
- § 174a Sexueller Missbrauch von Gefangenen, behördlich Verwahrten oder Kranken und Hilfsbedürftigen in Einrichtungen
- § 174b Sexueller Missbrauch unter Ausnutzung einer Amtsstellung
- § 174c Sexueller Missbrauch unter Ausnutzung eines Beratungs-, Behandlungs- oder Betreuungsverhältnisses
- § 176 Sexueller Missbrauch von Kindern
- § 176a Sexueller Missbrauch von Kindern ohne Körperkontakt mit dem Kind
- § 176b Vorbereitung des sexuellen Missbrauchs von Kindern
- § 176c Schwerer sexueller Missbrauch von Kindern
- § 176d Sexueller Missbrauch von Kindern mit Todesfolge
- § 176e Verbreitung und Besitz von Anleitungen zu sexuellem Missbrauch von Kindern
- § 177 Sexueller Übergriff; sexuelle Nötigung; Vergewaltigung
- § 178 Sexueller Übergriff, sexuelle Nötigung und Vergewaltigung mit Todesfolge
- § 180 Förderung sexueller Handlungen Minderjähriger
- § 180a Ausbeutung von Prostituierten
- § 181a Zuhälterei
- § 182 Sexueller Missbrauch von Jugendlichen
- § 183 Exhibitionistische Handlungen
- § 183a Erregung öffentlichen Ärgernisses
- § 184 Verbreitung pornographischer Schriften
- § 184a Verbreitung gewalt- oder tierpornographischer Schriften
- § 184b Verbreitung, Erwerb und Besitz kinderpornographischer Schriften
- § 184c Verbreitung, Erwerb und Besitz jugendpornographischer Schriften
- § 184e Veranstaltung und Besuch kind- und jugendpornographischer Darbietungen
- § 184f Ausübung der verbotenen Prostitution
- § 184g Jugendgefährdende Prostitution
- § 184i Sexuelle Belästigung
- § 184j Straftaten aus Gruppen
- § 184k Verletzung des Intimbereichs durch Bildaufnahmen
- § 184l Inverkehrbringen, Erwerb und Besitz von Sexpuppen mit kindlichem Erscheinungsbild
- § 201a (3) Verletzung des höchstpersönlichen Lebensbereichs durch Bildaufnahmen
- § 225 Misshandlung von Schutzbefohlenen
- § 232 Menschenhandel
- § 232a Zwangsprostitution
- § 232b Zwangsarbeit
- § 233 Ausbeutung der Arbeitskraft
- § 233a Ausbeutung unter Ausnutzung einer Freiheitsberaubung
- § 234 Menschenraub
- § 235 Entziehung Minderjähriger
- § 236 Kinderhandel

Anlage 9

Formblatt zur Dokumentation und Archivierung eines Erweiterten polizeilichen Führungszeugnisses

Geltungsbereich für alle Personen, die direkten Kontakt zu Kindern und Jugendlichen innerhalb ihrer ehrenamtlichen Tätigkeit haben.

Entsprechend dem Bundeskinderschutzgesetz, dem Bundesteilhabesetz und dem Eingliederungshilferecht (ab 1.1.2018) ist zu überprüfen, ob ein Eintrag über eine rechtskräftige Verurteilung wegen einer Straftat nach den §§ 171, 174 bis 174c, 176 bis 180a, 181a, 182 bis 184g, 184i, 201a Abs. 3, 225, 232 bis 233a, 234, 235 oder 236 des Strafgesetzbuchs vorhanden ist.

Wir weisen darauf hin, dass entsprechend § 72 a SGB VIII, § 75 Abs. 2 SGB XII sowie nach §124, SGB IX (ab dem 01.01.2018) jede Person von einer Tätigkeit in der Kinder- und Jugendarbeit auszuschließen ist, die entsprechend der oben angeführten Paragraphen rechtskräftig verurteilt ist.

Das erweiterte polizeiliche Führungszeugnis darf bei der Einsichtnahme nicht älter als 3 Monate sein. Eine erneute Einsichtnahme ist nach **drei Jahren** vorzunehmen.

Vor- und Nachname des*der ehrenamtlichen Mitarbeiter*in

Anschrift

Der*die oben genannte Mitarbeiter*in hat ein erweitertes polizeiliches Führungszeugnis zur Einsichtnahme vorgelegt.

Das erweiterte Führungszeugnis wurde ausgestellt am: _____ (Datum)

- _____
 Es ist kein Eintrag über eine rechtskräftige Verurteilung wegen einer Straftat nach den oben genannten Paragraphen des Strafgesetzbuchs vorhanden.

- _____
 Es ist ein Eintrag nach den §§ 171, 174 bis 174c, 176 bis 180a, 181a, 182 bis 184g, 184i, 201a Abs. 3, 225, 232 bis 233a, 234, 235 oder 236 des Strafgesetzbuches vorhanden.

Hiermit erkläre ich mich mit der Speicherung der oben angegebenen Daten einverstanden. Gemäß der datenschutzrechtlichen Bestimmung des § 72a (5) SGB VIII, § 75 Abs. 2 SGB XII sowie nach §124, SGB IX (ab dem 01.01.2018) ist eine Weitergabe der Daten nicht gestattet.

Das erweiterte polizeiliche Führungszeugnis ist in meinem persönlichen Besitz geblieben.

Ort, Datum

Kirchenkreisjugendwart Philip Krieger

Ehrenamtliche Mitarbeiter*in

Anlage 10

Selbstverpflichtungserklärung zur Verhinderung von Gewalt an Kindern und Jugendlichen im Kirchenkreis Emsland-Bentheim

Evangelische Kinder- und Jugendarbeit lebt durch Beziehungen von Menschen untereinander und mit Gott. Vertrauen soll tragfähig werden und bleiben. In der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen entsteht eine persönliche Nähe und Gemeinschaft, in der die Lebensfreude bestimmend ist. Dieses Vertrauen darf durch Mitarbeitende nicht zum Schaden von Kindern und Jugendlichen ausgenutzt werden.

Die Evangelische Jugend der Evangelisch-lutherischen Landeskirche Hannovers hat deshalb folgende **Verhaltensregeln** im Zusammenhang mit einer Selbstverpflichtungserklärung beschlossen. Sie gelten ergänzend zur "Vereinbarung der Umsetzung des Schutzauftrages nach § 8 a SGB VIII sowie der Sicherstellung des Tätigkeitsausschlusses einschlägig vorbestrafter Personen nach § 72 a SGB" VIII der Landkreise Emsland und Grafschaft Bentheim, für alle Bereiche der Kinder- und Jugendarbeit, in unserem Kirchenkreis.

1. Die Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und innerhalb der Teams ist von Respekt, Wertschätzung und Vertrauen geprägt. Wir achten die Persönlichkeit und Würde von Kindern und Jugendlichen.
2. In unserer Rolle und Funktion als Mitarbeitende haben wir eine besondere Vertrauens- und Autoritätsstellung, mit der wir jederzeit verantwortungsbewusst umgehen.
3. Wir gehen verantwortungsbewusst mit Nähe und Distanz um. Individuelle Grenzen der Kinder und Jugendlichen werden von uns respektiert. Das bezieht sich insbesondere auf die Intimsphäre und persönliche Schamgrenze von Kindern und Jugendlichen.
4. Wir wollen Mädchen und Jungen in ihrer Entwicklung unterstützen. Wir wollen ihnen in unseren Angeboten Möglichkeiten bieten, Selbstbewusstsein, die Fähigkeit zur Selbstbestimmung und eine geschlechtsspezifische Identität zu entwickeln.
5. Wir beziehen aktiv Stellung gegen diskriminierendes, gewalttätiges, rassistisches und sexistisches Verhalten. Das gilt sowohl für körperliche Gewalt (z. B. Körperverletzung, sexueller Missbrauch) als auch für verbale Gewalt (z. B. abfällige Bemerkungen, Erpressung) und für seelische Gewalt (z. B. Mobbing, Ausgrenzung).
6. Wir wollen jegliche Art von Gewalt bewusst wahrnehmen. Wir tolerieren sie nicht, sondern benennen sie, handeln zum Wohl und im Sinne der Kinder und Jugendlichen.
7. Wenn ein Kind oder Jugendlicher Hilfe benötigt, suchen wir als ehrenamtlich Mitarbeitende das Gespräch mit einem hauptamtlich Mitarbeitenden des Kirchenkreises auf! Die Vorgehensweisen und die potenziellen Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner sind in den Kirchengemeinde geklärt und kommuniziert.
8. Die Verhaltensregeln gelten auch zwischen allen Mitarbeitenden in der Evangelischen Jugend des Ev.-luth. Kirchenkreises Emsland-Bentheim.

Selbstverpflichtungserklärung

zur **Verhinderung von Gewalt an Kindern und Jugendlichen**

im Kirchenkreis Emsland-Bentheim

Ich habe die Verhaltensregeln und das eigene Verhalten gegenüber Kindern und Jugendlichen besprochen und verstehe dieses als Grundlage der evangelisch-lutherischen Kinder und Jugendarbeit.

Außerdem versichere ich, nicht wegen einer in § 72 a SGB VIII bezeichneten Straftat rechtskräftig verurteilt worden zu sein und dass derzeit weder ein gerichtliches Verfahren noch ein staatsanwaltliches Ermittlungsverfahren wegen einer solchen Straftat gegen mich anhängig ist.

Name, Vorname:

geb. am:

Ort, Datum:

Unterschrift: