

EIN BEGLEITHEFT

FÜR VERANTWORTLICHE LEITER IN DER GEMEINDE
ZUR UMSETZUNG EINES PRÄVENTIONSPROGRAMMS.

KINDESWOHL

in der Kinder- und Jugendarbeit



Kindeswohl

in der Kinder- und Jugendarbeit

Ein Begleitheft für verantwortliche Leiter in der Gemeinde
zur Umsetzung eines Präventionsprogramms.

Aus Gründen der Lesbarkeit wurde im Text die männliche Form gewählt,
nichtsdestoweniger beziehen sich die Angaben auf Angehörige aller Geschlechter.

Herausgeber: Bund Freikirchlicher Pfingstgemeinden (BFP) K. d. ö. R.,
Industriestraße 6–8, 64390 Erzhausen

Text: Nils Ritter

Grafik: Andreas Nusser

7. überarbeitete Auflage 2025 mit Ergänzungen durch Rechtsanwalt Christian Schürmann
© 2025 Christliche Pfadfinder Royal Rangers im Auftrag des BFP. Alle Rechte vorbehalten.

Inhaltsverzeichnis

Kindeswohl	1
Einleitung	1
Kindeswohl, Kinderschutz, Präventionsprogramm	1
1. Mitarbeitergespräch für potenzielle Mitarbeiter	2
2. Mitarbeiterschulung	4
Zusätzliche Informationen	5
Die Meldekette	5
Die vorbeugenden Regeln	5
<i>Die gemeinsame Übernachtung und der Spezialfall der Übernachtung im Zelt</i>	6
Kinder müssen ihre Rechte kennen	6
Vorsichtsregeln für Fremde	7
Ein Ansprechpartner für „schlechte“ Geheimnisse	8
Elterninformation	8
Die Broschüre „Sicherheit“	8
Ergänzendes Material	9
Kontakt zur Vereinbarung	9
Was tun bei einem Vorfall?	10
Erste Maßnahmen	10
<i>Kontaktbeschränkungen und Verschwiegenheit</i>	10
<i>Einbeziehung Dritter</i>	10
Klärung des Verdachts	11
<i>Gespräch mit dem mutmaßlichen Opfer</i>	11
<i>Gespräch mit dem mutmaßlichen Täter</i>	12
Strafrechtliche Maßnahmen	12
<i>Selbstanzeige</i>	12
<i>Strafanzeige durch das Opfer</i>	12
<i>Jugendamt und Gemeinde</i>	12
Weitere notwendige Maßnahmen	13
<i>Arbeitsrechtliche Maßnahmen</i>	13
<i>Hilfsangebote</i>	13
<i>Öffentlichkeitsarbeit vorbereiten</i>	13
Kontakt bei einem Vorfall	14
<i>Beratung und Begleitung</i>	14
<i>Aufklärung für Betroffene</i>	14
Grobe Übersicht zum Ablauf bei einem Vorfall	15

Das erweiterte polizeiliche Führungszeugnis	16
Die Zielsetzung	16
Die Umsetzung	16
<i>Durch die Jugendämter</i>	<i>16</i>
<i>Wer muss das erweiterte polizeiliche Führungszeugnis vorlegen?</i>	<i>16</i>
<i>Wie erhält der Mitarbeiter das erweiterte polizeiliche Führungszeugnis?</i>	<i>17</i>
<i>Einsicht ins Führungszeugnis</i>	<i>17</i>
<i>Wer darf mitarbeiten?</i>	<i>18</i>
Eine Bewertung der Aussagekraft des erweiterten polizeilichen Führungszeugnisses	18
Allgemeine Anforderungen an Mitarbeiter	19
Gesprächsleitfaden für Mitarbeiter	20
Verhaltenskodex	21
Muster zur Beantragung des erweiterten polizeilichen Führungszeugnisses	22
Dokumentation der Einsichtnahme in das erweiterte polizeiliche Führungszeugnis	23
Hilfreiche Organisationen und Adressen	24
Vermittlung von Hilfsangeboten	24
Psychologische und therapeutische Angebote	24
Rechtliche Beratungsangebote	24

Kindeswohl

Einleitung

Das Wohl des Kindes ist der Grund, warum wir in unseren Gemeinden Kinder- und Jugendarbeit machen. Das Ziel ist, sie ganzheitlich zu fördern: körperlich, geistig, geistlich und gesellschaftlich. Der ganze Mensch soll entsprechend seiner Bedürfnisse und Begabungen gesehen, verstanden und gefördert werden.

Damit Kinder und Jugendliche sich optimal entfalten können, brauchen sie als Grundvoraussetzung ein Umfeld, das geprägt ist von Vertrauen und gegenseitigem Respekt. Ein Umfeld der Annahme und Sicherheit. Dies ist der Nährboden, der sie zu selbstbewussten Menschen heranreifen lässt, die in der Lage sind, gesunde Beziehungen zu anderen Menschen zu leben. Um das zu erreichen, müssen sie soweit wie möglich vor Schaden bewahrt werden. Dies geschieht, indem jeder Mitarbeiter seine Aufsichtspflicht wahrnimmt und die Kinder und Jugendlichen so vor körperlichem, seelischem und geistlichem Missbrauch beschützt und bewahrt.

Auch dem Gesetzgeber liegt das Wohl der Kinder am Herzen. Um sie zu Hause und bei anderen Aktivitäten vor Vernachlässigung, körperlicher, psychischer und sexueller Gewalt zu schützen, wurden immer wieder neue Gesetze auf den Weg gebracht. Dazu zählte insbesondere die Abänderung des Sozialgesetzbuchs im Jahr 2012,¹ die konkrete Auswirkungen auf die Kinder- und Jugendarbeit in der Gemeinde hatte.

Wie bringen wir jetzt aber die verschiedenen Anforderungen zusammen? Wir wollen die Kinder und Jugendlichen bestmöglich fördern, ihnen ein sicheres Umfeld bieten und die Hemmschwelle zur Mitarbeit für (neue) ehrenamtliche Mitarbeiter nicht zu hoch setzen. Die gesetzlichen Anforderungen durch das Bundeskinderschutzgesetz bieten eine echte Gelegenheit, um als Gemeinde das eigene Konzept für die Kinder- und Jugendarbeit zu überprüfen. Dazu gehört:

1. Die Zielsetzung und deren praktische Umsetzung.
2. Die Mitarbeiterauswahl und die Förderung und Begleitung der Mitarbeiter (z. B. durch Schulungen, Gespräche).
3. Die Leitungsstruktur inkl. Verantwortungsbereiche (z. B. wer ist verantwortlich für die Mitarbeiterauswahl oder bei Problemsituationen).

Es ist nicht die Aufgabe dieser Ausarbeitung, zu diesen zentralen Themen Vorgaben zu machen. Allerdings soll hier erklärt werden, was die gesetzlichen Vorgaben durch das Sozialgesetzbuch sind und wie man als Gemeinde das Wohl des Kindes durch Installation eines sinnvollen Präventionsprogramms schützen kann.

Kindeswohl, Kinderschutz, Präventionsprogramm

Wer das Kindeswohl möchte, muss sich also Gedanken über den Schutz der Kinder machen. Dazu gehört ein Präventionsprogramm, das Schutz vor Missbrauch jeglicher Art bietet. Die Kinder müssen in unseren Reihen vor Missbrauch geschützt werden und sie müssen bei uns Hilfe finden, wenn sie an anderer Stelle Missbrauch erleben.

Ein Präventionsprogramm bietet jedoch nicht nur Hilfe und Schutz für die betroffene Person, sondern ebenso für die eventuell unschuldig verdächtige Person, indem Anschuldigungen sehr vertraulich und vorsichtig überprüft werden. Ein falsch ausgesprochener Verdacht, kann das Leben eines Menschen ruinieren. Das Präventionsprogramm bietet zudem Schutz für die Gemeinde selbst. Hat eine Gemeinde ein funktionierendes Präventionsprogramm und es tritt ein Verdachtsfall auf, kann sie zügig und korrekt reagieren.

¹ Mit dem Inkrafttreten des Bundeskinderschutzgesetzes wurde § 72a SGB VIII zum 1. Januar 2012 abgeändert.

Ein funktionierendes Präventionsprogramm basiert auf den zwei Säulen des Mitarbeitergesprächs für potenzielle Mitarbeiter und der Mitarbeiterschulung.

Kinderschutz

Mitarbeitergespräch

1. Information zum persönlichen Hintergrund des Mitarbeiters
2. Anforderungen zur Mitarbeit:
 - a) Was uns als Gemeinde wichtig ist.
 - b) Unterschrift des Verhaltenskodexes
 - c) Vorlage des erweiterten polizeilichen Führungszeugnisses

Mitarbeiterschulung

1. Sinn und Zweck des Präventionsprogramms
2. Erkennen von und Verhalten bei Missbrauch
3. Ausgabe der Broschüre „Sicherheit“

Die zwei Säulen des Präventionsprogramms

Wenn wir die beiden Punkte jetzt im Einzelnen betrachten, wird schnell deutlich werden, dass ein Präventionsprogramm kaum losgelöst von einem Gesamtkonzept für die Kinder- und Jugendarbeit umgesetzt werden kann.

1. Mitarbeitergespräch für potenzielle Mitarbeiter

In Gemeinden gibt es häufig einen hohen Bedarf an Mitarbeitern. Signalisiert nun jemand Interesse, wird dieser gerne schnellstmöglich in die Mitarbeit aufgenommen, bevor er es sich anders überlegt. Ein neuer Mitarbeiter sollte jedoch vorab aufgeklärt werden, worauf er sich einlässt und was grundsätzlich von ihm erwartet wird. Dadurch ist gewährleistet, dass weder der Mitarbeiter noch der Leiter des Arbeitszweigs später böse Überraschungen erlebt.

Am besten geschieht dies in einem persönlichen Mitarbeitergespräch, zu dem der Leiter des Arbeitsbereichs oder der Pastor den potenziellen Mitarbeiter einlädt. Dabei muss klar sein, dass das Gespräch absolut vertraulich geführt wird. Es sollte ebenfalls klar sein, dass es bei dem Gespräch nicht um Überwachung geht, sondern dass das Wohl der Kinder im Mittelpunkt steht und das Wohl des Mitarbeiters selbst. Schließlich soll er dort mitarbeiten, wo seine Begabungen liegen und es für ihn am besten ist.

Der persönliche Hintergrund

Das Gespräch besteht grob aus zwei Teilen: dem persönlichen Hintergrund des potenziellen Mitarbeiters und zweitens der Erklärung, was die Gemeinde von ihren Mitarbeitern erwartet. Für den ersten Teil sollte das Gespräch entlang des Gesprächsleitfadens geführt werden.² Dieses Mitarbeitergespräch sollte mit allen Mitarbeitern, bezahlten und ehrenamtlichen Helfern vor der Aufnahme ihres Dienstes geführt werden.³

² Siehe „Gesprächsleitfaden für Mitarbeiter“ auf Seite 20. Dieser sollte natürlich je nach Gemeindeverständnis noch ergänzt oder korrigiert werden.

³ Bei der Einführung eines Präventionsprogramms sollten auch alle schon eingesetzten Mitarbeiter dieses Gespräch führen.

Der Gesprächsleitfaden beschäftigt sich zuerst mit dem persönlichen Hintergrund, der Gemeindeherkunft und den vorigen Diensten. Dadurch kann besser eingeschätzt werden, ob die Aufgabe die richtige für den potenziellen Mitarbeiter ist. Die darauffolgenden zwei Fragen des Gesprächsleitfadens gehören unverkennbar zum Präventionsprogramm. Sie sind so formuliert, dass sie keine Antwort erwarten, da kein Täter an dieser Stelle eine ehrliche Antwort geben würde. Sie werden aber hier bewusst gestellt, damit eben diese Personen wissen, dass man als Gemeinde in dieser Richtung wachsam ist. Ein potenzieller Mitarbeiter, der nichts zu verbergen hat und aufrichtig an der Arbeit interessiert ist, wird dafür Verständnis zeigen. Bei Mitarbeitern, die angestellt werden sollen und die bereits in anderen Gemeinden tätig waren, ist es durchaus sinnvoll das entsprechende Arbeitszeugnis von dort einzusehen. Bei Fragen, die sich daraus ergeben, kann der frühere Arbeitgeber kontaktiert sowie weitere Informationen über den BFP bzw. Internet-Profile eingeholt werden.

Anforderungen – Allgemeine Anforderungen an Mitarbeiter, Verhaltenskodex und erweitertes polizeiliches Führungszeugnis

Wurde der Gesprächsleitfaden durchgesprochen, sollten noch die folgenden drei Anforderungen für die Mitarbeit durchgegangen werden:

1. **Anforderungen der Gemeinde an ihre Mitarbeiter⁴** – Die Gemeinde sollte mit einer kurzen schriftlichen Ausarbeitung erklären, welche Punkte ihr für die Mitarbeit wichtig sind.
2. **Verhaltenskodex⁵** – In Ergänzung dazu sollte der potenzielle Mitarbeiter den Verhaltenskodex unterzeichnen. Er gibt die Ausrichtung der Kinder- und Jugendarbeit wieder, die als klares Ziel den Schutz der Anvertrauten hat. Die Unterschrift dient gleichzeitig als Nachweis, dass dieses Einführungsgespräch stattgefunden hat.
3. **Erweitertes polizeiliches Führungszeugnis⁶** – Das Jugendamt ist verpflichtet, mit jeder Gemeinde (Träger der freien Jugendhilfe) eine Vereinbarung nach dem Sozialgesetzbuch (§ 72a SGB VIII) zu schließen. Jeder Mitarbeiter der *neben- oder hauptberuflich* in der Kinder- und Jugendarbeit tätig sein will, muss aufgrund dieser Vereinbarung vor Beginn seiner Anstellung und danach spätestens alle fünf Jahre erneut ein aktuelles Führungszeugnis vorlegen.

Bei jedem *ehrenamtlichen* Mitarbeiter in der Kinder- und Jugendarbeit muss überprüft werden, ob die mit dem Jugendamt geschlossene Vereinbarung das Vorzeigen des erweiterten polizeilichen Führungszeugnisses verlangt. In der Regel wird das nötig sein, nur bei Ausnahmen nicht. Selbst wenn es Ausnahmen geben sollte, wird dringend empfohlen, dass jeder ehrenamtliche Mitarbeiter verpflichtet wird, zu Beginn seiner Tätigkeit und danach spätestens alle fünf Jahre erneut, ein aktuelles erweitertes polizeiliches Führungszeugnis vorzulegen.

Das erweiterte polizeiliche Führungszeugnis wird lediglich eingesehen; es darf keine Kopie gemacht werden. Es wird nur notiert:⁷

- a) dass Einsicht genommen wurde,
- b) das Datum des Führungszeugnisses und
- c) ob darin steht, dass die Person wegen einer Straftat rechtskräftig verurteilt wurde.

Diese Daten dürfen nur zum Ausschluss der Person von der Tätigkeit, für die das Führungszeugnis vorgelegt wurde, benutzt werden. Die Daten müssen gut geschützt gelagert werden und spätestens sechs Monate nach Beendigung der Mitarbeit in dem Arbeitsbereich gelöscht werden.⁸

Auch wenn das gesamte Mitarbeitergespräch recht umfangreich wirkt, sollte darauf geachtet werden, dass das Gespräch in einem lockeren und familiären Umfeld geschieht. Das Ziel muss sein, dass die Hemmschwelle zur Mitarbeit für diesen potenziellen Mitarbeiter nicht zu hoch gesteckt wird. Im Gegenteil, er muss merken, dass zwar das Kindeswohl wichtig ist, aber auch dass man ihm zuerst einmal grundsätzlich vertraut, seine Mitarbeit sehr erwünscht ist und er darin unterstützt wird.

⁴ Siehe „Allgemeine Anforderungen an Mitarbeiter“ auf Seite 19. Diese sollten natürlich je nach Gemeindeverständnis noch ergänzt oder korrigiert werden.

⁵ Siehe „Verhaltenskodex“ auf Seite 21.

⁶ Siehe „Das erweiterte polizeiliche Führungszeugnis“ auf Seite 16.

⁷ Siehe „Dokumentation der Einsichtnahme in das erweiterte polizeiliche Führungszeugnis“ auf Seite 23.

⁸ Siehe § 72a Abs. 5 SGB VIII.

2. Mitarbeiterschulung

Um den Schutz der Kinder gewährleisten zu können, ist das Mitarbeitergespräch am Anfang der Mitarbeit wichtig, aber nicht dauerhaft ausreichend. Nur wenn die Mitarbeiter selbst in der Lage sind Situationen zu beurteilen und Verhalten zu deuten, werden sie für den nötigen Schutz der Kinder und Jugendlichen sorgen können. Deshalb ist eine zusätzliche Mitarbeiterschulung zwingend nötig. Bei dieser Schulung, die durch eine „insoweit erfahrene Fachkraft“ (z. B. durch jemanden vom Jugendamt) durchgeführt werden sollte, sollten die Mitarbeiter mit folgenden Themen vertraut gemacht werden:

- Was ist sexueller Missbrauch und was ist Kindeswohlgefährdung? Was sind die Symptome?
- Wie sieht unangemessenes Verhalten aus?
- Was sind die strafrechtlichen Konsequenzen?
- Was sind die vorbeugenden Regeln der Gemeinde?⁹
- Wie melde ich beobachtetes, verdächtiges Verhalten (Meldekette)?
- Der Zweck des Mitarbeitergesprächs entlang des Gesprächsleitfadens für Mitarbeiter, des Verhaltenskodexes und des erweiterten polizeilichen Führungszeugnisses.

Diese Schulung muss natürlich in gewissen Abständen für neue Mitarbeiter wiederholt werden. Bereits geschulte Mitarbeiter sollten in der Regel jährlich erneut an die Thematik erinnert und Wissen aufgefrischt werden, damit die Achtsamkeit nicht nachlässt. Diese Auffrischung kann durch den Leiter eines Arbeitszweiges z. B. im Zuge eines Mitarbeiterwochenendes durchgeführt werden.

Als wichtige Hilfe sollte außerdem jeder Mitarbeiter die Broschüre *Sicherheit* erhalten haben.¹⁰ Auf sie kann er bei Fragen zurückgreifen.

⁹ Siehe dazu insbesondere „Die vorbeugenden Regeln“ auf Seite 5.

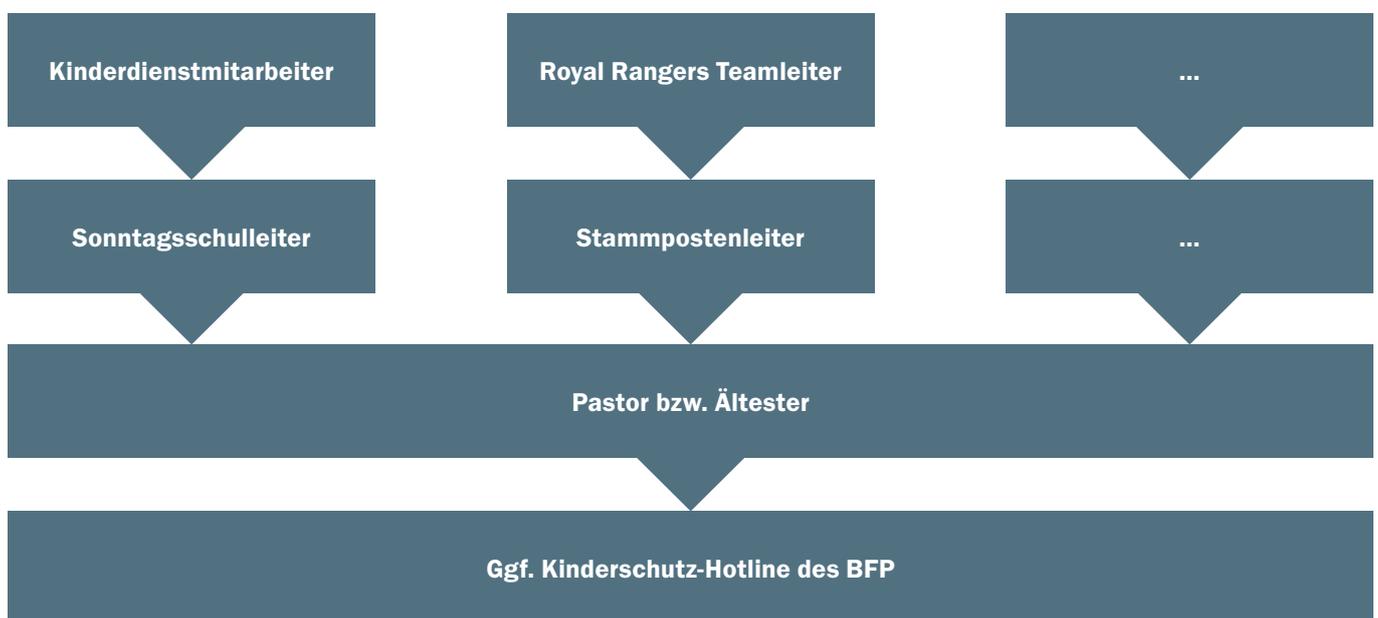
¹⁰ Die Broschüre *Sicherheit* wird von den Royal Rangers herausgegeben, siehe dazu „Die Broschüre „Sicherheit““ auf Seite 8.

Zusätzliche Informationen

Die Meldekette

Es ist die Verantwortung der Gemeindeleitung, Meldeketten zu installieren und so unbedingt sicherzustellen, dass jeder Mitarbeiter auf jeder Ebene weiß, an wen er sich bei einem Verdachtsfall zu wenden hat. In einer Gemeinde wird dies in der Regel der Pastor oder ein Ältester sein, der vom Mitarbeiter über den Bereichsleiter informiert wird.

Vorfälle, die strafrechtlich relevant sind, sind dem BFP über die Kinderschutz-Hotline zu melden, damit auch auf Bundesebene verhindert werden kann, dass Täter durch Gemeindefwechsel zu Wiederholungstätern werden und damit das Präventionsprogramm laufend verbessert werden kann. Die Meldekette könnte also wie folgt aussehen:



Die vorbeugenden Regeln

Bei der Mitarbeiterschulung werden neben der Meldekette normalerweise vorbeugende Regeln erklärt, damit man als Mitarbeiter weiß, wie man sich zu verhalten hat. Die Grundregel dazu lautet: Vermeide Situationen, die falsch interpretiert werden können.

- Einzelgespräche (auch wenn es um Seelsorge geht), vor allem zwischen einem männlichen und weiblichen Gesprächspartner, sollten nicht in der Wohnung eines Mitarbeiters und auch nicht in abgeschlossenen Räumen oder außer Sichtweite anderer stattfinden. Am besten werden Gespräche im Beisein eines Dritten geführt oder die Zimmertür wird offen gelassen.
- Leiter entkleiden sich nicht vor Kindern und Jugendlichen, d. h. sie gehen nicht mit ihnen zusammen duschen und ziehen sich nicht vor ihnen um.
- Beachte und respektiere die individuellen Grenzempfindungen und weise andere darauf hin, wenn sie diese überschreiten. Sucht z. B. ein Mitarbeiter auffällig oft den engen körperlichen Kontakt zu Kindern (Kitzeln, Herumtollen ...) und fasst sie dabei unanständig an, sollte dies nicht unkommentiert stehen bleiben, auch wenn alles nur Spaß ist. Oder massiert ein Mitarbeiter nach einem anstrengenden Geländespiel die Schultern eines Mädchens, sollte

ihn jemand freundlich darauf hinweisen, dass dies nicht in Ordnung ist, da es falsch interpretiert werden kann und Gefühle hervorrufen, die problematisch werden könnten.

Die gemeinsame Übernachtung und der Spezialfall der Übernachtung im Zelt

Besonders bei Übernachtungen sollten immer zwei Erwachsene dabei sein, insbesondere wenn sie in der Wohnung eines Mitarbeiters stattfinden – dadurch können nicht zuletzt falsche Verdächtigungen vermieden werden. Wenn jemand mit sexuellen Neigungen zu Kindern eine Möglichkeit sucht, Kontakt zu jungen Menschen zu bekommen, bietet gerade das kurzfristige Einspringen bei Übernachtungen eine gute Gelegenheit. Deshalb sollten bei Aktionen, die über Nacht stattfinden, nur Erwachsene mitgenommen werden, die bekannt und vertrauenswürdig sind.

Die Übernachtung von Erwachsenen im Zelt zusammen mit Kindern stellt aus Sicht des Kindeswohls eine kritische Situation dar. Deswegen muss man sehr klar abwägen, was die Vor- und Nachteile sind. Laut der Aussage von Fachkräften¹¹ wird aber von einer gemeinsamen Übernachtung nicht abgeraten. Idealerweise sollten natürlich zwei Leiter im Zelt übernachten, aber selbst die alleinige Übernachtung eines Leiters mit mehreren Kindern ist gut möglich, wenn mehrere Zelte in Hörweite stehen.

Die Begründung dafür liegt in der Fürsorgepflicht. Bei einem Camp liegen andere Gegebenheiten vor als bei einer Übernachtung im Haus. Gerade bei jüngeren Kindern würde man der Fürsorge nicht genüge tun, wenn man sie über Nacht alleine lassen würde. In dem ungewohnten Umfeld brauchen sie einen vertrauten Ansprechpartner, wenn sie z. B. nachts auf Toilette müssen, es regnet, windet oder gewittert (Angstbewältigung) oder das Camp überfallen wird (externe Gefährdung). Auch wegen anderer Situationen ist die Übernachtung eines Leiters wichtig, z. B. bei Bettnässen, Mobbing untereinander, Betreuung bei leichter Erkrankung. Darüber hinaus ist der Wert des persönlichen Kontakts gerade in der Teamgemeinschaft im Zelt ein hohes Gut und sehr wertvoll, um sich gegenseitig kennenzulernen.

Natürlich gibt es bei einer gemeinsamen Übernachtung eine erhöhte Gefährdungssituation, aber zuerst einmal ist sie dadurch geringer, dass man mit mehreren Personen im Zelt übernachtet, zum anderen ist das kein so geschlossener Raum, wie ein Gebäude. Nichtsdestotrotz darf man als Leiter auf keinen Fall alleine mit einem Kind im Zelt übernachten. Tagsüber sollte für genügend Transparenz gesorgt werden, wenn man sich mit einem Kind im Zelt aufhält, indem der Eingang weit offen gehalten wird.

Wichtig ist, dass die Eltern und Kinder bzw. Jugendlichen im Vorfeld Bescheid wissen, dass sie mit ihrem Leiter zusammen im Zelt übernachten werden. Und spätestens ab beginnender Pubertät, muss vermehrt darauf geachtet werden, dass die Privatsphäre gewahrt werden kann. Das bedeutet, dass man ruhig die Kinder und Jugendlichen fragen sollte, ob es für sie in Ordnung ist, dass man mit ihnen zusammen übernachtet. Verneint ein Kind oder Jugendlicher das, weil er mehr Privatsphäre möchte (z. B. die Möglichkeit des ungestörten Umziehens), dann sollte man eine Lösung mit ihm zusammen finden. Deswegen aber nicht im Zelt zu übernachten, wäre überzogen.

Kinder müssen ihre Rechte kennen

Im Hinblick auf die Prävention sexuellen Missbrauchs ist es von großer Bedeutung, dass Kinder über ein stabiles Selbstwertgefühl verfügen. Wie sich das Kind selbst einschätzt, hängt zum großen Teil davon ab, welche Rückmeldungen es von Eltern, Lehrern und Mitarbeitern über sich selbst und sein Verhalten erhält. Dieser Verantwortung müssen wir uns als Mitarbeiter bewusst sein und den Kindern mit Liebe und Annahme begegnen und ihre „Stärken stärken“. Starke und selbstsichere Kinder sind einerseits weniger gefährdet, Opfer von Missbrauch zu werden, andererseits stehen sie auch nicht in der Gefahr, aus eigener Schwäche oder Minderwertigkeitsgefühlen heraus gewalttätig gegen Schwächere zu werden. Außerdem ist es wichtig, die Kinder darin zu fördern, ihre eigenen Gefühle wahrzunehmen und ihnen zu trauen. Dazu

¹¹ Laut dem Jugendamt Esslingen und der Kindeswohlberatungsstelle www.dunkelziffer.de.

gehört auch, ihnen zu vermitteln, dass sie Rechte haben, z. B. das Recht, Erwachsenen Grenzen zu setzen. Den Kindern sollten folgende Punkte bewusst sein:

- Kein Erwachsener und auch kein anderes Kind darf dich in einer Weise berühren, die dir unangenehm ist. Du hast immer das Recht Nein zu sagen, sogar wenn es jemand aus deiner Familie ist.
- Wenn du die körperliche Annäherung eines anderen als bedrängend empfindest, dann fordere die Person auf, dich in Ruhe zu lassen.
- Wenn dir ein Erwachsener (fremd oder bekannt) ein Geheimnis zeigen will, sei misstrauisch!
- Niemand darf dich gegen deinen Willen ausziehen oder dich auffordern, das zu tun.
- Wenn andere Kinder oder Jugendliche mit dir Doktorspielchen machen wollen, hast du das Recht, Nein zu sagen.
- Wenn jemand dich brutal schlägt oder sonstwie verletzt, ist das nicht in Ordnung. Du solltest einem anderen Erwachsenen davon erzählen.
- Wenn jemand peinliche Sachen mit dir gemacht hat, ist das nicht deine Schuld. Niemand wird dich dafür bestrafen, wenn du es erzählst.

Vorsichtsregeln für Fremde

Zwar sind nur ein sehr geringer Anteil der Täter wirklich Fremde, doch sollte das Kind wissen, dass es sich vor fremden Erwachsenen in Acht nehmen muss, da nicht alle Menschen nur Gutes im Sinn haben. Anhand folgender Fragen aus Alltagssituationen können Vorsichtsmaßnahmen besprochen und vermittelt werden:

Frage *Jemand, den du nicht kennst, gibt dir ein Geschenk oder Süßigkeiten. Was tust du?*

Antwort Du nimmst es nicht an, bedankst dich höflich und gehst schnell weg.

Frage *Eine fremde Person bittet dich, ihr die Toilette zu zeigen. Was tust du?*

Antwort Du erklärst, wo die Toilette ist, führst die Person aber nicht dorthin oder sogar hinein.

Frage *Ein Unbekannter will dich zu einem Eis einladen und fordert dich auf, mit ihm zu gehen. Was tust du?*

Antwort Du lehnt höflich, aber bestimmt ab.

Frage *Die Schule ist aus und es regnet. Eine Frau fragt dich, ob sie dich ein Stück in ihrem Auto mitnehmen soll. Was tust du?*

Antwort Du bleibst weit genug vom Auto entfernt und rufst: „Nein danke.“

Frage *Du bist allein daheim und es klingelt. Was tust du?*

Antwort Du lässt keinen Fremden in die Wohnung, auch wenn er z. B. behauptet, er müsse ein Paket abgeben. Er kann das Paket ja vor die Türe legen.

Frage *Eine Dame, die du noch nie gesehen hast, fragt dich nach deiner Adresse. Was tust du?*

Antwort Du gibst die Adresse nicht heraus. Du kannst auf deine Eltern verweisen.

Frage *Du triffst einen älteren Mann im Park, der einen niedlichen Hund hat. Er lädt dich ein, bei ihm zu Hause seine Hundebabys anzuschauen. Was tust du?*

Antwort Du lehnt höflich ab, auch wenn der Hund noch so süß ist.

Frage *Auf der Schultoilette befindet sich eine fremde Person. Was tust du?*

Antwort Außer Kindern hat dort niemand etwas zu suchen. Melde es bei deinem Lehrer.

Frage *Ein unbekannter Mann packt dich am Arm. Was tust du?*

Antwort Du versuchst, dich loszureißen und wehrst dich z. B. mit einem festen Tritt gegen sein Schienbein. Du schreist so laut du kannst (z. B. „Feuer“) und bittest andere um Hilfe.

Ein Ansprechpartner für „schlechte“ Geheimnisse

Das Kind soll sicher wissen, dass es immer und zu jeder Zeit Probleme und schlimme Dinge erzählen darf. Es darf immer über „schlechte“ Geheimnisse sprechen, die unangenehme und belastende Gefühle machen. Das sind die Geheimnisse, die man eigentlich gar nicht haben will. Über sie zu sprechen ist kein Verrat und auch kein Petzen. Um den Kindern das beizubringen, kann man sie fragen, was gute (man schenkt jemand etwas) und was schlechte Geheimnisse (jemand hat einen geschlagen, jemand hat etwas geklaut) sein könnten.

Für das Kind ist wichtig zu wissen, wem es diese schlechten Geheimnisse erzählen darf. Das muss es auch für den Fall wissen, falls jemand ihm wehgetan hat, es anfasst oder seltsame Dinge von ihm will oder mit ihm macht. Wenn das Kind dann etwas erzählt, sollte man zuerst einmal alles glauben und nicht als Fantasie abtun. Außerdem sollten auf keinen Fall Vorwürfe gemacht werden, um sein Vertrauen nicht zu zerstören. Dann müssen natürlich die nötigen Schritte eingeleitet werden, um den Fall zu prüfen und das Kind zu schützen.

Elterninformation

Um den Eltern zu vermitteln, dass ihre Kinder in der Gemeinde gut aufgehoben sind, kann den Eltern die Prinzipien der Mitarbeiterschaft erklärt werden (z.B. wachsen durch dienen, Verantwortung tragen, die Entwicklung der Kinder in allen Wachstumsbereichen fördern, Respekt vor dem Wert der Kinder, keine Ausnutzung seiner Position als Mitarbeiter, ein gottgefälliges Leben führen, u. a. auch sexuelle Reinheit, ständige Weiterbildung ...) – und zwar nicht nur als theoretisches Konzept, sondern auch im alltäglichen Verhalten der Mitarbeiter.

Darüber hinaus können die Eltern auf Nachfrage gerne über Präventionsmaßnahmen bei der Mitarbeiterauswahl und beim Umgang mit den Kindern informiert werden. Diese Maßnahmen unterstreichen nur, dass die Gemeinde ihrer Verantwortung nachkommt. Weniger sinnvoll erscheint eine progressive Information für alle Eltern über das Präventionsprogramm. Der erste Eindruck ist, dass es einen Vorfall gegeben hat, sodass die Gemeinde das Präventionsprogramm haben muss. Es entsteht eher das Gefühl der Unsicherheit, als das eines geschützten Ortes.

In seltenen Fällen kann es jedoch angebracht sein (z. B. bei einem Vorfall im Umfeld eines Kindes), alle Eltern über das Thema Kindesmissbrauch zu informieren und mit ihnen zusammenzuarbeiten, um die Kinder noch besser schützen zu können. Dann kann man ihnen zum Beispiel Informationen über die verschiedenen Formen von Missbrauch und über die Anzeichen bei Kindern vermitteln oder ihnen Tipps geben, wie sie mit ihren Kindern über Selbstschutz reden können.

Die Broschüre „Sicherheit“

Die Informationsbroschüre gibt einen Überblick über das Thema Aufsichtspflicht von dem das Thema Kindeswohl ein wichtiger Aspekt ist. Die Broschüre stellt ein Werkzeug für jeden Mitarbeiter in der Kinder- und Jugendarbeit dar, der in einem Rahmen von Vertrauen und Respekt größtmögliche Sicherheit für die Kinder und Jugendlichen gewährleisten möchte.

Die Broschüre wird über den Shop der Royal Rangers vertrieben und kann dort direkt unter Angabe der Gemeinde bzw. des Stammpostens bestellt werden.



www.royal-rangers.shop

Ergänzendes Material

Praktisch jedes Bundesland hat eine eigenständig formulierte Mustervereinbarung durch das jeweilige Landesjugendamt bereitgestellt. Deshalb ist es wenig sinnvoll eine Vereinbarung als Muster für die Gemeinden bundesweit vorzuschlagen. Auf unserer Homepage haben wir aber ergänzendes und vertiefendes Material zur Verfügung gestellt. Auf diese geschützte Seite hast du mit folgenden Zugangsdaten Zugriff:

Homepage **www.kinderschutz.bfp.de**
Benutzername **kinderschutz**
Passwort **bfp_uks** (Merkbrücke: „unsere kinder schützen“)

Kontakt zur Vereinbarung

Um eine Vereinbarung mit dem Jugendamt vor der Unterzeichnung durch den BFP prüfen zu lassen, wende dich bitte an:

E-Mail **kinderschutz-vereinbarung@bfp.de**

Was tun bei einem Vorfall?

Ein Vorfall der Kindeswohlgefährdung ist möglich. Er kann durch einen Mitarbeiter, aber genauso durch Eltern, Bekannte und Verwandte erfolgen. Der Großteil von Übergriffen erfolgt durch Menschen, die das Opfer kennt. Deswegen ist der allererste und wichtigste Schritt bevor etwas passiert die Vorsorge. Neben dem Mitarbeitergespräch, dem Verhaltenskodex, der Abfrage des erweiterten polizeilichen Führungszeugnisses und dem Sensibilisieren der Mitarbeiter für dieses Thema, sollte man sich erkundigen, welche Beratungsstelle für sexuelle Gewalt und Kindeswohlgefährdung man in der Nähe im Verdachtsfall zur Beratung hinzuziehen könnte.¹² Wenn man sich gleich in diesem Zuge nach psychologischen Beratungsstellen bzw. Erziehungsberatungsstellen vor Ort informiert, hat man auch bei anderen Problemfällen Beratung (wie z.B. Umgang mit ADS, Abhängigkeiten).

Ein Vorfall kann auf zwei verschiedene Arten bekannt werden: Es wird ein Missbrauch oder Übergriff durch einen Mitarbeiter beobachtet. In dem Fall muss dieser sofort einschreiten und die Gefährdungssituation beenden. Dann wird der Vorfall über die Meldekette gemeldet. Die andere Möglichkeit ist, dass ein Betroffener oder Beobachter einem Mitarbeiter von einem Missbrauchsfall oder sexuellen Übergriff erzählt. Dann ist die wichtigste Regel, ihn frei und ohne Unterbrechungen erzählen zu lassen und stets das Gefühl zu vermitteln, dass man der Schilderung Glauben schenkt. Im Anschluss an das Gespräch sollte ein möglichst detailliertes Gedächtnisprotokoll erstellt werden (Garantenpflicht) und dann umgehend der verantwortliche Leiter kontaktiert werden.¹³ In beiden Fällen muss dann nach dem folgenden Leitfaden vorgegangen werden.

Erste Maßnahmen

Der Erfolg einer Aufklärung von Sexualstraftaten hängt ganz entscheidend von den ersten Schritten bzw. den ersten Gesprächen mit dem mutmaßlichen Opfer ab. Wenn hier Fehler gemacht werden, kann das bei der Wahrheitsfindung später meistens nicht mehr wiedergutmacht werden.

Kontaktbeschränkungen und Verschwiegenheit

Bis zur Klärung des Verdachts muss ein weiterer Kontakt zwischen dem mutmaßlichem Opfer und Beschuldigten soweit wie möglich unterbunden werden, um eine Wiederholungsgefahr zu vermeiden. Sonst droht ggf. der Vorwurf der unterlassenen Hilfeleistung. Bis zur Klärung ist auch der Kreis der Mitwisser unbedingt so klein wie möglich zu halten. Die installierten Meldeketten sind unbedingt einzuhalten.

Einbeziehung Dritter

Es wird dringend empfohlen, frühzeitig externe Hilfe in Anspruch zu nehmen. Mithilfe dieser Fachkräfte wird das Gefährdungsrisiko abgeschätzt und das weitere Vorgehen festgelegt. Auf Seite 24 stehen dazu einige mögliche Organisationen bzw. Kontakte, die kompetente Beratung leisten können.

Handelt es sich bei dem Vorwurf um ein Elternteil oder einen Personensorgeberechtigten, so kann es je nach schwere notwendig sein baldmöglichst das Jugendamt einzuschalten, um eine weitere Kindeswohlgefährdung auszuschließen. Das genaue Vorgehen in diesem Fall kann in der Vereinbarung mit dem Jugendamt geregelt sein und dementsprechend muss dann gehandelt werden.

¹² Siehe „Hilfreiche Organisationen und Adressen“ auf Seite 24.

¹³ Siehe auch die Meldekette auf Seite 4.

Klärung des Verdachts

Gespräch mit dem mutmaßlichen Opfer

Wenn ein mutmaßliches Opfer (ggf. zusammen mit seinen Eltern oder Personensorgeberechtigten) über den Verdacht eines (sexuellen) Missbrauchs oder Übergriffs sprechen möchte, wird kurzfristig ein Gesprächstermin ermöglicht. Hatte bereits vorab ein Gespräch mit einer Vertrauensperson stattgefunden, so sollte in der Regel diese im Einverständnis mit dem mutmaßlichen Opfer bei dem Gespräch mit dabei sein. Bei diesem Gespräch sind folgende Punkte unbedingt zu beachten:

Gesprächsrahmen

- Das Gespräch sollte nach Möglichkeit von einer entsprechend geschulten Person geführt werden. Ggf. ist sonst ein externer Experte über den Gemeindebund (BFP) für die Gesprächsführung hinzuzuziehen.
- Je weniger Personen bei dem Gespräch anwesend sind, desto weniger wird die Aussage durch diese beeinflusst.
- Das Gespräch muss von der Umgebung, Atmosphäre und Zeitdauer dem Alter des Opfers entsprechen.
- Das Gespräch muss so detailliert wie möglich protokolliert werden (Garantenpflicht).
- Je jünger ein Kind ist, umso schneller geraten Erinnerungen in Vergessenheit, sodass eine zügige Aufklärung erforderlich ist.
- Je öfter ein Kind oder Jugendlicher vor einer Strafanzeige über den Vorfall spricht, desto größer ist die Gefahr, dass die Aussage verzerrt wird.

Gesprächsablauf

- Ein Vorgespräch ohne direkten Bezug zum Vorfall kann helfen eine Vertrauensbasis zu schaffen.
- Es ist möglich, dass das Gefühl von Scham oder sogar das Verbot darüber zu reden, entkräftet werden muss.
- Es sollte im Vorfeld gesagt werden, dass das Gespräch protokolliert wird.
- Zuerst sollte das mutmaßliche Opfer frei erzählen, was passiert ist. Der unbeeinflusste freie Bericht ist das mit Abstand wichtigste Erkenntnismittel für die Wahrheitsfindung! Nur wenn es notwendig ist, frage wie es weiter ging.
- Wenn die Schilderung z. B. in einem Punkt nicht detailliert genug ist, frage sensibel nach den Details. Dazu kannst du z. B. fragen: „Das war sehr wichtig, das möchte ich gern genauer wissen. Bitte fang noch einmal da an, wo du in das Nebenzimmer gekommen bist und schildere mir bitte schön langsam und in allen Einzelheiten, was du da erlebt hast.“ Dabei vermittele immer das Gefühl, dass dem mutmaßlichen Opfer Glauben geschenkt wird.
- Erst nach dieser kompletten Erzählung werden Verständnisfragen gestellt. Diese „W“-Fragen klären das Wer, Wann, Wo, Was und Wie. Es sollte nicht vergessen werden danach zu fragen, wem das Opfer davon zuerst erzählt hat.
- Soweit möglich sollte abgeklärt werden, ob sich der Verdacht anderweitig erhärten lässt, z. B. durch Zeugen, Chat-Verläufe ...

Sofern die Eltern bzw. Personensorgeberechtigten noch nicht informiert worden sind, sollte nun geklärt werden, ob und ggf. wann dies geschehen sollte.

Ergänzende Hinweise für die Gesprächsführung

Grundsätzlich besteht die Gefahr, dass die anwesenden Personen zusammen mit dem Opfer die Aussage entwickeln und somit verfälschen. Deshalb:

- Versuche nie Erinnerungslücken beim Opfer auszufüllen, z. B. durch Vorschläge oder mögliche Szenarien.
- Arbeite nie mit Suggestivfragen, die eine gewisse Antwort nahelegen. Sie werden zu leicht dankbar aufgegriffen.

Gespräch mit dem mutmaßlichen Täter

Als nächstes wird ein Termin mit dem Beschuldigten vereinbart. Im Gespräch hört man ihn zu den Vorwürfen an. Der Schutz des mutmaßlichen Opfers muss in jedem Fall sichergestellt sein, bevor das Gespräch stattfindet. Der Name des mutmaßlichen Opfers darf nur mit dessen ausdrücklicher Zustimmung der beschuldigten Person genannt werden.

Die beschuldigte Person wird vor der Anhörung darauf hingewiesen, dass das Gespräch nicht dem Seelsorgegeheimnis unterliegt, dass es protokolliert wird und dass die Strafverfolgungsbehörden eventuell darüber informiert werden müssen. Bei diesem Gespräch ist, wie beim mutmaßlichen Opfer, zuerst die freie Schilderung des Vorfalls aus Sicht des Beschuldigten wichtig. Sie muss so detailliert wie möglich protokolliert werden. Dies gilt natürlich umso mehr, wenn der Beschuldigte die Vorwürfe zugibt.

Egal, um welche bestätigten oder unbestätigten Vorwürfe es sich handelt, ist der Beschuldigte ein Mensch. Ihm gegenüber besteht, wie beim mutmaßlichen Opfer, die Pflicht zur Fürsorge. Demnach gilt bis zum Beweis des Gegenteils die Unschuldsvermutung. Dies gilt trotz der erforderlichen Maßnahmen. Bei diesen Maßnahmen muss demnach auch immer im Auge behalten werden, dass bei einer möglichen Feststellung der Unschuld, z. B. durch Falschaussage des mutmaßlichen Opfers, der angebliche Täter möglichst unbeschadet aus der Situation hervorgehen kann.

Am Ende des Gesprächs ist das Protokoll von allen Anwesenden zu unterzeichnen.

Strafrechtliche Maßnahmen

Selbstanzeige

Wenn der Beschuldigte in dem Gespräch die Vorwürfe einräumt oder wenn er dazu schweigt oder der beauftragte Gesprächspartner den Vorwürfen des mutmaßlichen Opfers Glauben schenkt, wird dem Beschuldigten empfohlen eine Selbstanzeige zu erstatten. Dies muss innerhalb der Frist von 2–3 Wochen geschehen.

Strafanzeige durch das Opfer

Das mutmaßliche Opfer wird nur über den Ausgang des Gesprächs mit dem Beschuldigten informiert, insbesondere, ob der Beschuldigte die Vorwürfe einräumt und eine Selbstanzeige beabsichtigt. Weiter wird das mutmaßliche Opfer darüber informiert, dass:

- eine eigene Strafanzeige erstattet werden kann,
- dass dazu externe fachliche Hilfe in Anspruch genommen werden sollte,
- dass eine Strafanzeige nicht mehr zurückgenommen werden kann,
- dass eine Vernehmung durch die Strafverfolgungsbehörden erfolgen wird und
- dass bei der Konstellation Aussage gegen Aussage eine Verurteilung nicht sicher ist.

Von dem Opfer und ggf. den Eltern bzw. Sorgeberechtigten ist abzuwägen, ob die Belastung eines Verfahrens für das Opfer erträglich sind. Ein Strafverfahren kann mit erheblichen Belastungen bis hin zu einer Retraumatisierung verbunden sein.

Jugendamt und Gemeinde

Das Jugendamt ist immer dann einzuschalten, wenn durch andere Maßnahmen eine weitere Kindeswohlgefährdung nicht ausgeschlossen werden kann. Das ist insbesondere dann der Fall, wenn es sich bei dem mutmaßlichen Täter um ein Elternteil oder Personensorgeberechtigten handelt. In der Regel wird das Jugendamt dann Strafanzeige erstatten.

Eine Strafanzeige durch die Gemeinde sollte nur erfolgen, wenn das mutmaßliche Opfer dies ausdrücklich wünscht. Hierbei sind dann der Datenschutz und ggf. das Seelsorgegeheimnis zu beachten.

Weitere notwendige Maßnahmen

Arbeitsrechtliche Maßnahmen

Für den Fall, dass es sich bei dem mutmaßlichen Täter um einen angestellten Mitarbeiter der Gemeinde handelt, gilt Folgendes:

- Besteht aufgrund des Ergebnisses der Gespräche der begründete Verdacht, dass ein (sexueller) Missbrauch oder ein sexueller Übergriff vorliegen, so ist unbedingt der Gemeindebund (BFP) einzuschalten.
- Handelt es sich um einen angestellten Mitarbeiter und der Verdacht ist erwiesen, so muss diesem umgehend eine außerordentliche Kündigung ausgesprochen werden.
- Wenn der Verdacht zwar nicht erwiesen ist, aber es bestehen nach der Aufklärung starke Verdachtsmomente, so ist eine Verdachtskündigung auszusprechen. Der mutmaßliche Täter ist zuvor anzuhören.
- Bei einer außerordentlichen Kündigung bzw. einer Verdachtskündigung muss die Kündigung unbedingt innerhalb von zwei Wochen ab Kenntnis von dem Verdacht erfolgen. Eventuell kommt auch ein Aufhebungsvertrag in Frage. Im Falle einer Kündigung bzw. Aufhebung des Dienstverhältnisses darf dem Mitarbeiter kein gutes Arbeitszeugnis ausgestellt werden, sondern der Vertrauensbruch muss darin thematisiert werden. Ansonsten macht man sich eventuell mit-schuldig an weiteren Übergriffen am nächsten Arbeitsplatz.

Hilfsangebote

Sowohl dem mutmaßlichen Opfer als auch dem Beschuldigten werden Hilfen angeboten oder vermittelt. Die Hilfsangebote orientieren sich an dem jeweiligen Einzelfall. Zu den Hilfsangeboten gehören seelsorgliche, therapeutische und juristische Hilfen. Die betroffene Gemeinde kann sich zwecks Begleitung an den Gemeindebund (BFP) wenden.

Öffentlichkeitsarbeit vorbereiten

Damit in der Öffentlichkeit kein falsches Bild über einen Missbrauchsfall entstehen kann, sollten folgende Punkte beachtet werden:

- **Sprecher** – Ein Sprecher muss bestimmt werden, der auf Medienanfragen reagiert und die Gemeinde diskret und diplomatisch informiert. Einzelne Gemeindemitglieder sollten sich grundsätzlich nicht gegenüber den Medien äußern.
- **Dokumentation** – Dem Sprecher müssen die Chronologie der Ereignisse, die Gesprächsprotokolle sowie ggf. dokumentierte Reaktionen auf beobachtetes, verdächtiges Verhalten (Zeugen, Telefonanrufe, Notizen) vorliegen.
- **Erklärung** – Wichtig ist eine Erklärung und eine klare Position gegenüber der Öffentlichkeit vorzubereiten. Nur so kann vermieden werden, dass die öffentliche Meinung die Gemeinde zum Täter macht. Erwähnt werden kann, dass man sich der Gefahr sexuellen Missbrauchs bewusst war, dass man außerdem das Schutzkonzept, einen sicheren Raum für Kinder zu schaffen, umgesetzt hat, z. B. durch Seminare und Schulungen für Leiter und Mitarbeiter. Dabei sollte nichts gelehrt oder beschönigt werden, aber auch keine Schuldzuweisungen erfolgen!

Kontakt bei einem Vorfall

Beratung und Begleitung

Bei einem Vorfall kann sich eine Gemeindeleitung zur Beratung und Begleitung an folgenden Kontakt vom BFP wenden:

Tel. **06150 973757**

E-Mail **kinderschutz-hotline@bfp.de**

Aufklärung für Betroffene

Betroffene können sich zudem zur Aufklärung an die unter „Hilfreiche Organisationen und Adressen“ auf Seite 24 aufgezählten externen Kontaktadressen wenden.

Grobe Übersicht zum Ablauf bei einem Vorfall

Bitte unbedingt die detaillierte Beschreibung auf den vorigen Seiten beachten!



Das erweiterte polizeiliche Führungszeugnis

Die Zielsetzung

Mit dem Inkrafttreten des Bundeskinderschutzgesetzes am 1. Januar 2012 hat der Gesetzgeber das Sozialgesetzbuch abgeändert,¹⁴ damit nicht nur die neben- und hauptberuflichen Mitarbeiter, sondern auch in bestimmten Fällen ehrenamtliche Mitarbeiter im Kinder- und Jugendbereich das erweiterte polizeiliche Führungszeugnis vorlegen müssen. Ziel ist, Menschen aus der Mitarbeit auszuschließen, die in den dort erwähnten Paragraphen rechtskräftig wegen einer Straftat verurteilt wurden. Ziel des erweiterten polizeilichen Führungszeugnisses ist also Täter auszuschließen, um das Wohl der Kinder besser zu schützen.

Die Umsetzung

Durch die Jugendämter

Das Gesetz gilt allerdings nicht automatisch für alle Ehrenamtlichen. Vielmehr wurden durch das Gesetz die öffentlichen Träger der freien Jugendhilfe (Jugendämter) verpflichtet, Vereinbarungen mit den Trägern der freien Jugendhilfe zu schließen. Diese Vereinbarungen sollen regeln, welche ehrenamtlichen Mitarbeiter das erweiterte polizeiliche Führungszeugnis vorlegen müssen. Der BFP ist als Körperschaft des öffentlichen Rechts (K. d. ö. R.) per Gesetz Träger der Freien Jugendhilfe¹⁵ und auch das Bundesjugendwerk des BFP ist anerkannter Träger der freien Jugendhilfe. Das bedeutet, dass die Jugendämter mit dem BFP eine Vereinbarung schließen müssen. Allerdings wollen sie das nicht auf Bundesebene, sondern mit den lokalen Arbeiten, den Gemeinden des BFP. Damit wollen die Jugendämter eine bessere Umsetzung der Vereinbarungen durch den Verantwortlichen vor Ort erreichen. Es ist also leider keine bundesweite Vereinbarung möglich.

Tritt das Jugendamt mit einer Gemeinde in Kontakt, um eine Vereinbarung zu schließen, bietet der BFP die Möglichkeit an, diese vorab zu prüfen. Das kann sinnvoll sein, da die Bundesländer und teilweise sogar die Kommunen verschiedene Mustervereinbarungen benutzen, die evtl. unnötige Klauseln enthalten. Falls eure Gemeinde die Überprüfung wahrnehmen möchte, wende dich bitte an: kinderschutz-vereinbarung@bfp.de¹⁶

Es kann jedoch sein, dass das Jugendamt für die Vereinbarung nicht an die Gemeinde an sich herantritt, sondern an die Kinder-, Ranger- oder Jugendarbeit, da ihnen diese als Ansprechpartner und Verantwortliche für den jeweiligen Arbeitszweig bekannt sind. Diese Arbeitsbereiche sollten die Vereinbarung allerdings auf keinen Fall mit den Jugendämtern schließen. Der Hauptverantwortliche für sie ist die Gemeinde und diese sollte die Vereinbarung für alle ihre Kinder- und Jugendarbeitszweige mit dem Jugendamt schließen!

Ist bisher noch kein Jugendamt an die Gemeinde herangetreten, sollte dennoch die Gemeinde schon jetzt beginnen die Führungszeugnisse von den betreffenden Mitarbeitern einzuholen und ein Präventionsprogramm umzusetzen. So hat man eine gute Verhandlungsbasis dem Jugendamt gegenüber, die Kinder und Jugendlichen sind besser geschützt und man muss nicht nach Unterzeichnung der Vereinbarung plötzlich etwas Neues „unerwartet“ einführen.

Wer muss das erweiterte polizeiliche Führungszeugnis vorlegen?

Alle *angestellten neben- und hauptberuflichen* Mitarbeiter, die Kinder oder Jugendliche beaufsichtigen, betreuen, erziehen oder ausbilden oder einen vergleichbaren Kontakt haben, müssen mit oder ohne Vereinbarung das erweiterte polizeiliche Führungszeugnis vorlegen.

¹⁴ Es wurde im § 72a SGB VIII der Abs. 4 eingefügt.

¹⁵ Siehe § 75 Abs. 3 SGB VIII.

¹⁶ Siehe dazu auch „Das erweiterte polizeiliche Führungszeugnis“ auf Seite 16.

Die Vereinbarung regelt darüber hinaus, welche *ehrenamtlichen* Mitarbeiter das Führungszeugnis vorlegen müssen. Ein ehrenamtlicher Mitarbeiter ist dabei ein Mitarbeiter, der seine Aufgabe unentgeltlich ausübt. Es werden höchstens Aufwandsentschädigungen, Auslagenersatz o.Ä. gezahlt. Der Mitarbeiter hat eine klare Aufgabe übernommen und nimmt sie weitgehend eigenverantwortlich wahr. Organisiert sich eine Gruppe selbst und engagiert sich in dieser Gruppe eine Person ohne eine spezifische Funktion zu übernehmen, gilt er nicht als ehrenamtlicher Mitarbeiter. Das Gleiche gilt für Menschen, die teilnehmen ohne aktiv zu werden, um Aufgabengebiete und Möglichkeiten kennenzulernen.¹⁷

Wenn nun der ehrenamtliche Mitarbeiter mit Kindern und Jugendlichen arbeitet, indem er diese beaufsichtigt, betreut, erzieht oder ausbildet, wird in der Regel die Vorlage des Führungszeugnisses nötig sein. Das bedeutet praktisch alle Mitarbeiter in der Kinder-, Ranger- und Jugendarbeit ab einem Alter von 14 Jahren sind betroffen. Unabhängig von den Vorgaben, sollte jeder ehrenamtliche Mitarbeiter verpflichtet werden, zu Beginn seiner Tätigkeit und danach wie alle angestellten Mitarbeiter spätestens alle fünf Jahre erneut ein aktuelles erweitertes polizeiliches Führungszeugnis vorzulegen.

Mitarbeiter dagegen mit Wohnsitz im Ausland können nach deutschem Recht kein erweitertes polizeiliches Führungszeugnis beantragen. Sie sollten deshalb auf jeden Fall den Verhaltenskodex unterschreiben.

Wie erhält der Mitarbeiter das erweiterte polizeiliche Führungszeugnis?

Das Führungszeugnis muss von jedem Mitarbeiter (neben- und hauptberuflich sowie ehrenamtlich) persönlich beim Einwohnermeldeamt beantragt werden. Dafür muss ein gültiger Personalausweis oder Reisepass vorgelegt werden. Nur gesetzliche Vertreter (z. B. die Eltern für Minderjährige) können den Antrag ebenfalls stellen. Die Bevollmächtigung einer anderen Person ist *nicht* möglich. Für den Antrag wird eine schriftliche Aufforderung durch die Gemeinde benötigt, dass dieses Führungszeugnis für die Tätigkeit gebraucht wird.¹⁸ Das erweiterte polizeiliche Führungszeugnis wird dann dem Antragsteller per Post zugeschickt.

Bei der Beantragung kann der ehrenamtliche Mitarbeiter gleich die Befreiung von der Gebühr mit beantragen. Der neben- und hauptberufliche Mitarbeiter muss vor seiner Anstellung die Kosten selbst tragen. Später trägt sie der Arbeitgeber.

Zur Beantragung gilt also für den Mitarbeiter:

1. **Persönlich** – Der Mitarbeiter muss persönlich beim Einwohnermeldeamt erscheinen (nur gesetzliche Vertreter dürfen den Antrag ebenfalls stellen).
2. **Ausweis** – Es muss ein gültiger Personalausweis oder Reisepass vorgelegt werden.
3. **Aufforderung** – Es muss eine schriftliche Aufforderung der Gemeinde zur Antragstellung vorliegen.
4. **Gebühr** – Ehrenamtliche Mitarbeiter können die Befreiung der Gebühr gleich mit beantragen, neben- oder hauptberufliche Mitarbeiter müssen jedoch die Bearbeitungsgebühr entrichten.

Einsicht ins Führungszeugnis

Der Mitarbeiter legt dem Verantwortlichen in der Gemeinde das erweiterte polizeiliche Führungszeugnis zur Einsicht vor. Es wird lediglich eingesehen; es darf keine Kopie gemacht werden. Es wird nur notiert:¹⁹

1. das Einsicht genommen wurde,
2. das Datum des Führungszeugnisses und
3. ob darin steht, dass die Person wegen einer Straftat rechtskräftig verurteilt wurde.

¹⁷ Vgl. Weis, Christian; Grein, Daniel und Scholl, Michael, *Arbeitshilfe – Führungszeugnisse bei Ehrenamtlichen nach dem Bundeskinderschutzgesetz*, Berlin: Deutscher Bundesjugendring, 2012.

¹⁸ Nach § 30a Abs. 2 BZRG. Siehe „Muster zur Beantragung des erweiterten polizeilichen Führungszeugnisses“ auf Seite 22. Bitte beachten: Es kann sein, dass das Einwohnermeldeamt nur das eigene Antragsformular zulässt.

¹⁹ Siehe „Dokumentation der Einsichtnahme in das erweiterte polizeiliche Führungszeugnis“ auf Seite 23.

Diese Daten dürfen nur zum Ausschluss der Person von der Tätigkeit, für die das Führungszeugnis vorgelegt wurde, benutzt werden. Die Daten müssen gut geschützt gelagert werden und spätestens sechs Monate nach Beendigung der Mitarbeit in dem Arbeitsbereich gelöscht werden.²⁰ In der Regel wird die Vereinbarung mit dem Jugendamt eine Wiedervorlage des erweiterten polizeilichen Führungszeugnisses nach spätestens fünf Jahren vorschreiben.

Wer darf mitarbeiten?

Eine Gemeinde darf *niemanden* ehrenamtlich tätig sein lassen oder neben- oder hauptamtlich beschäftigen, der einen Eintrag in seinem Führungszeugnis hat. Das heißt, er ist wegen einer Straftat aus dem Straftatenkatalog des § 72 a Abs. 1 SGB VIII rechtskräftig verurteilt worden.

Darüber hinaus gibt es natürlich Personen, die keinen Eintrag im erweiterten polizeilichen Führungszeugnis haben, aber dennoch Erfahrungen mit sexuellem Missbrauch gemacht haben. Gibt ein Mitarbeiter zu, sei es während des Mitarbeitergesprächs oder erst wenn er schon mitarbeitet, sexuelle Neigungen zu Kindern gehabt zu haben, muss gehandelt werden. Selbst wenn die Person behauptet, diese Neigungen seien mit der Bekehrung verschwunden, darf diese Person auf keinen Fall in der Kinder- und Jugendarbeit tätig sein. Sollte es später einen Vorfall sexuellen Missbrauchs oder einen anderen sexuellen Übergriff geben, wurde stillschweigend das Leid eines Kindes in Kauf genommen. Für den Verantwortlichen, dem die Neigung bekannt war, bedeutet dies, dass er ebenfalls strafrechtlich verurteilt werden kann.

War ein (potenzieller) Mitarbeiter früher selbst ein Opfer von sexuellem Missbrauch, ist eine besondere Überprüfung der Referenzen erforderlich. Diese Person sollte nur nach einem weiteren seelsorgerlichen Gespräch mit dem Pastor mitarbeiten. Die Statistik zeigt, dass vor allem männliche Personen, die als Kinder missbraucht wurden, sehr oft auch selbst wieder Täter werden.

Einen Sonderfall stellen übergemeindliche Veranstaltungen dar, wie Zeltlager oder Freizeiten, wenn die Veranstaltung unter der Verantwortung eines Trägers der freien Jugendhilfe durchgeführt wird.²¹ Die verantwortliche Leitung muss in diesem Fall sicherstellen, dass von den beteiligten Gemeinden nur Mitarbeiter eingesetzt werden, die in ihrer lokalen Gemeinde das erweiterte polizeiliche Führungszeugnis vorgelegt haben. Werden darüber hinaus Mitarbeiter eingesetzt, können diese entsprechend der Vereinbarung mit dem Jugendamt nur nach Vorlage des Führungszeugnisses mitarbeiten.

Eine Bewertung der Aussagekraft des erweiterten polizeilichen Führungszeugnisses

Inwieweit das erweiterte polizeiliche Führungszeugnis für Ehrenamtliche sinnvoll ist, wurde lange durchaus kontrovers diskutiert: Auf der einen Seite zeigt es u. a. Verletzungen der Fürsorge- und Erziehungspflicht, Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung und Misshandlung von Schutzbefohlenen auf, was durchaus positiv ist. Auf der anderen Seite haben diese Führungszeugnisse nur eine begrenzte Aussagekraft. Es werden in dem Zeugnis nur rechtskräftig abgeschlossene Verfahren erfasst, nicht aber Ermittlungsverfahren, laufende Prozesse, eingestellte Verfahren oder Verdachtsfälle. Gerade im Bereich des sexuellen Missbrauchs kommen aber viele Straftaten nie ans Licht bzw. nicht zur Verurteilung. Darum ist die Aussagekraft des Führungszeugnisses sehr beschränkt und kann den Leiter eines Arbeitszweiges in falscher Sicherheit wiegen, dass ein Mitarbeiter geeignet sei.

Nun hat der Gesetzgeber das beschlossene Gesetz umgesetzt und es ist nicht mehr die Aufgabe der Gemeinde, darüber zu entscheiden, wer das Führungszeugnis vorlegen muss. Allerdings sollte man sich der eingeschränkten Aussagekraft sehr bewusst sein. In der Regel stellen die anderen Präventivmaßnahmen, wie regelmäßige Schulungen und die Beachtung des Verhaltenskodexes, einen deutlich besseren Schutz für die Kinder und Jugendlichen dar. Diese sollten also unbedingt für einen effektiven Schutz der Kinder umgesetzt werden.

²⁰ Siehe § 72 a Abs. 5 SGB VIII.

²¹ Das kann ein Landesjugendwerk, aber auch einfach eine lokale Gemeinde sein.

Allgemeine Anforderungen an Mitarbeiter

Dieser Vorschlag für die allgemeinen Anforderungen sollte natürlich je nach Gemeindeverständnis noch ergänzt oder korrigiert werden. Evtl. kann es sogar unterschiedliche Fassungen geben, angepasst an die Bedürfnisse der Kinder-, Ranger- und Jugendarbeit. Dennoch sollte man von unrealistischen und unpraktikablen Formulierungen Abstand nehmen. Am besten beschränkt man sich auf kurze und prägnante Aussagen zur Anforderung der Mitarbeit in der Gemeinde.

1. Du bist wiedergeborener Christ und führst ein Leben unter der Herrschaft von Jesus Christus, liest regelmäßig in der Bibel, gehst in den Gottesdienst und führst einen untadeligen Lebenswandel (d. h. du bist nicht an Alkohol oder Nikotin gebunden, du konsumierst keine Drogen und dein Sexualleben entspricht den biblischen Maßstäben).
2. Du hast dir die Kosten des Dienstes bei dem Arbeitszweig im Gebet klargemacht.
3. Du bist bereit, deine Gaben und Fähigkeiten in die Mitarbeit einzubringen, um Kindern und Jugendlichen zu ermöglichen Jesus persönlich zu erleben, täglich mit ihm zu leben und ihr Leben auf ihn auszurichten.
4. Du bist bereit, an notwendigen Ausbildungsmaßnahmen teilzunehmen.
5. Du bist bereit für Unternehmungen in deinem Arbeitsbereich, die zum Teil hohe Anforderungen an körperliche, seelische und charakterliche Disziplin stellen.
6. Du teilst der Leitung freiwillig mit, wenn du diese Voraussetzungen nicht mehr erfüllst.

Gesprächsleitfaden für Mitarbeiter

Dieser Gesprächsleitfaden dient als Grundlage für das Gespräch mit dem Leiter des Arbeitsbereichs und zur Sicherheit der Kinder.

Fragen an den Bewerber

1. Wie lange bist du schon Mitglied in unserer Gemeinde?
2. Bist du vorher in eine andere Gemeinde gegangen bzw. dort Mitglied gewesen? Wenn ja, wo?
3. Wann und wie hast du Jesus in dein Leben aufgenommen?
4. Hast du schon Erfahrungen in der Kinder- oder Jugendarbeit gemacht?
5. Was sind deine Gaben und Talente (z. B. Musik, Organisation) bzw. deine Berufung?
6. Wo würdest du gerne mitarbeiten?

Die folgenden Fragen sind zwar sehr privat, doch notwendig, um den uns anvertrauten Kindern umfassenden Schutz zu gewähren:

7. Bist du als Kind Opfer sexuellen Missbrauchs gewesen?

Es wird von dir im jetzigen Gespräch keine Antwort erwartet. Falls du diese Frage aber für dich mit „Ja“ beantworten musst, solltest du, bevor du mit der Mitarbeit beginnst, mit einer kompetenten Person deines Vertrauens darüber sprechen.

Von unserer Gemeinde empfehlen wir dir dafür:

.....

.....

.....

.....

8. Hast du zu irgendeinem Zeitpunkt deines Lebens sexuelle Neigungen zu Kindern oder andere sexuelle Neigungen gehabt, die deinen Dienst mit Kindern gefährden könnten?

Hinweis: Liegt etwas Entsprechendes in deinem Leben vor, überdenke bitte, ob es wirklich zu verantworten ist, in die Kinder- und Jugendarbeit einzusteigen. Zu deiner Hilfe suche bitte unbedingt das seelsorgerliche Gespräch mit dem Pastor. Von uns aus gilt, die Mitarbeit in der Kinder- und Jugendarbeit ist für Personen ausgeschlossen, die eine Gefährdung für die Kinder und Jugendlichen darstellen.

9. Bist du an Nikotin oder Alkohol gebunden oder konsumierst du Drogen?
10. Nenne bitte als Referenz zwei Menschen mit Namen und Telefonnummer, die dich gut kennen.

Verhaltenskodex

Neben unserer Beziehung zu Gott ist in unserer Kinder- und Jugendarbeit das Miteinander von zentraler Bedeutung. Geprägt von Vertrauen und gegenseitigem Respekt finden junge Menschen in der Gemeinschaft Annahme und Sicherheit. In diesem Umfeld können sich die Kinder und Jugendlichen zu gesunden und selbstbewussten Menschen entwickeln. Es ist ein Umfeld, das dieser Verhaltenskodex schützen möchte.

Darum verpflichte ich mich, alles in meiner Macht Stehende zu tun, dass in unserer Gemeinde junge Menschen vor körperlichem, seelischem und geistlichem Missbrauch geschützt und bewahrt werden.

1. Dazu nehme ich die Intimsphäre und die individuellen Grenzempfindungen der Kinder, Jugendlichen und Mitarbeiter wahr und respektiere sie. Ich lebe freundschaftliche Nähe, doch achte ich auf die respektvolle Distanz. Das bedeutet auch, dass ich meine Mitarbeiterposition nicht für sexuelle Kontakte zu den mir anvertrauten jungen Menschen bzw. zur Befriedigung von eigenen sexuellen Bedürfnissen missbrauche. Darum gestalte ich alles, was ich mit anvertrauten Kindern oder Jugendlichen tue, offen und einsehbar.
2. Nehme ich Anzeichen von sexistischem, diskriminierendem, rassistischem und gewalttätigem Verhalten in verbaler und nonverbaler Form wahr, so greife ich ein und unterbinde dies. Bei erheblichen Grenzüberschreitungen bzw. Übergriffen durch Mitarbeitende oder Teilnehmende innerhalb oder außerhalb gemeindlicher Aktivitäten verpflichte ich mich, den Vorfall dem dafür vorgesehenen Leiter zu melden. Auch werde ich Anzeichen von erlebter Vernachlässigung, (sexuellem) Missbrauch oder sexuellen Übergriffen dem mir benannten verantwortlichen Leiter melden.
3. Jeder Mensch wird von mir wertschätzend und respektvoll behandelt. Und ich achte darauf, dass dieser Umgang untereinander gefördert und gepflegt wird. Ich bin mir dabei meiner Vorbildfunktion über meinen Dienst hinaus bewusst. Darum ist es mir wichtig, einen offenen und ehrlichen Lebenswandel entsprechend der christlichen Werte zu leben.

Ich erkläre, dass ich diesem Verhaltenskodex in jedem Punkt zustimme und meine Mitarbeit dementsprechend leben werde.

Ich erkläre, dass gegen mich kein Strafverfahren wegen Sexualstraftaten, Tötungs- und Gewaltdelikten anhängig war oder ist. Sollte ein solches Verfahren gegen mich eingeleitet werden, verpflichte ich mich, eine Vertrauensperson der Gemeinde darüber umgehend zu informieren.

.....
Ort, Datum

.....
Unterschrift

Muster zur Beantragung des erweiterten polizeilichen Führungszeugnisses¹

Gemeinde · Straße · PLZ + Ort

Einwohnermeldeamt

Straße

PLZ Ort

Ausstellung eines erweiterten polizeilichen Führungszeugnisses

Musterort, 17.04.2014

für gem. § 30 a, Abs. 2 BZRG

Sehr geehrte Damen und Herren,

hiermit bestätigen wir, dass unsere Gemeinde als Mitglied des Bundes Freikirchlicher Pfingstgemeinden K. d. ö. R. die persönliche Eignung von Personen, die beruflich bzw. neben-/ehrenamtlich Aufgaben in der Kinder und Jugendhilfe wahrnehmen, durch Vorlage eines erweiterten polizeilichen Führungszeugnisses gem. § 30 a Abs. 1 Nr. 2 a) BZRG zu überprüfen hat.

Frau/Herr

Geboren am in

wird aufgefordert, für ihre/seine Tätigkeit ein erweitertes polizeiliches Führungszeugnis gem. § 30 a Abs. 1 Nr. 2 a) BZRG vorzulegen.

Wir bitten darum, dem Antragsteller Gebührenbefreiung zu gewähren, da es sich um eine ehrenamtliche Tätigkeit in unserer Gemeinde handelt.

.....
Ort, Datum

.....
Unterschrift

¹ Bitte beachten: Es kann sein, dass das Einwohnermeldeamt nur das eigene Antragsformular zulässt.

Hilfreiche Organisationen und Adressen

Vermittlung von Hilfsangeboten

Kinderschutz-Hotline des BFP – Anlaufstelle für Meldungen und Vermittlung von Hilfsangeboten seitens des BFP, Tel. 06150 973757, E-Mail kinderschutz-hotline@bfp.de

Hilfeportal Sexueller Missbrauch – Ein allgemeines Portal mit Hilfsangeboten vor Ort in den Bereichen Beratung, Therapie, Rechtsberatung und Zufluchtsstätten, www.hilfe-portal-missbrauch.de

N.I.N.A. e.V. – Kompetente Beratungsstelle mit Hilfe-Telefon und Online-Beratung, vermittelt Hilfsangebote, www.nina-info.de

Psychologische und therapeutische Angebote

Weisses Kreuz e.V. – Christliches Netzwerk von Psychologen, Therapeuten und Beratern mit dem Schwerpunkt Sexualität, www.weisses-kreuz.de

C-STAB – Netzwerk christlicher Seelsorger, Therapeuten, Ärzte und Berater, www.c-stab.net

Rechtliche Beratungsangebote

Christliche Anwälte – Verzeichnis christlicher Rechtsanwälte nach Rechtsgebieten, www.christliche-anwaelte.de

ANWALT.DE – Verzeichnis von Rechtsanwälten nach Rechtsgebieten (z. B. Strafrecht, Opferschutz, etc.), www.anwalt.de



KINDERFORUM
DES BFP

