

Baustein eines Schutzkonzeptes

**Das erweiterte Führungszeugnis
in der offenen Kinder- und Jugendarbeit
und in der Arbeit des Kinderschutzbundes**

Baustein eines Schutzkonzeptes

Das erweiterte Führungszeugnis

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

Eine Arbeitshilfe

Eine Arbeitshilfe



Inhalt

Einleitung	1
Kapitel 1	
1.1 Wo ist was geregelt?	2
1.2 Gesetzliche Grundlage	2
1.3 Fragen und Antworten	3
1.4 In acht Schritten zum erweiterten Führungszeugnis	11
Kapitel 2	
2.1 Schutzkonzepte in der offenen Kinder- und Jugendarbeit und in der Arbeit des Kinderschutzbundes	12
2.2 Personal- und Leitungsverantwortung	13
2.3 Personalbeschaffung und -auswahl	14
2.4 Personalentwicklung mit Fortbildungen	15
2.5 Selbstauskunftserklärung	16
2.6 Verhaltenskodex	16
Anhang	
– Prüfschema zur Notwendigkeit der Einsichtnahme in ein erweitertes Führungszeugnis für neben-/ehrenamtlich tätige Personen	18
– Bestätigung zur Vorlage beim Einwohnermeldeamt für die Beantragung eines erweiterten Führungszeugnisses gem. § 30a Abs. 2 Bundeszentralregistergesetz (BZRG)	19
– Bestätigung einer ehrenamtlichen Tätigkeit	20
– Einverständniserklärung zum Datenschutz	21
– Dokumentation der Einsichtnahme in erweiterte Führungszeugnisse für ehren- oder nebenamtliche Personen in der Kinder- und Jugendhilfe	22
– Selbstauskunftserklärung	23
– Anregung/Hilfestellung zum Erstellen eines Verhaltenskodex: Was bedeutet das „Hochdorfer Neun-Punkte-Programm“ konkret für unsere Praxis?	24
– Beispiel Verhaltenskodex	26
– Gesprächsplan für das Vorstellungsgespräch	27
– Dokumentationsbogen für das Vorstellungsgespräch	28
– Beobachtungshilfe zum Verhalten im Vorstellungsgespräch	30
– Leitfragen für das Vorstellungsgespräch	32
– Analyse des Bewerbungsverfahrens	34
Quellenverzeichnis	36
Weiterführende Links und Materialien	38
Endnoten	39

1. Einleitung

Liebe Leser*innen,

wie schützen wir Kinder und Jugendliche vor (sexualisierter)* Gewalt in unserer Organisation? Mit dieser Frage beschäftigen sich Träger, Leitungen und Mitarbeitende von Organisationen der offenen Kinder- und Jugendarbeit und des Kinderschutzbundes. Der Gesetzgeber beantwortet diese Frage folgendermaßen: indem Mitarbeitende in der Kinder- und Jugendhilfe erweiterte Führungszeugnisse vorlegen und die Organisationen selbst einrichtungsspezifische** Schutzkonzepte umsetzen.

Ziel dieser Arbeitshilfe ist es, die vielfältigen Fragen rund um das erweiterte Führungszeugnis zu klären und zu verdeutlichen, welche Möglichkeiten es darüber hinaus gibt – im Rahmen von Personal- und Leitungsverantwortung im Schutzkonzept –, die Kinder und Jugendlichen vor (sexualisierter) Gewalt in der Organisation bestmöglich zu schützen.

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

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

Aktualisierung des Kinder- und Jugendhilfegesetzes (SGB VIII) wurde Ende 2016 der Katalog der einschlägigen Straftaten in § 72a (1) Satz 1 SGB VIII erweitert. Dies führte zu einer dritten Neuauflage der Arbeitshilfe 2019.

Vier Jahre später führen uns weitere Gesetzesänderungen zu einer erneuten Aktualisierung der Arbeitshilfe: Im Rahmen des Kinder- und Jugendstärkungsgesetzes 2021, des Gesetzes zur Bekämpfung sexualisierter Gewalt gegen Kinder und des Landeskinderschutzes NRW von 2022 erweitern sich nicht nur die Straftatbestände, die im erweiterten Führungszeugnis verzeichnet werden; es wurden zudem die Verpflichtung und das Hinwirken zur Entwicklung eines Schutzkonzeptes in den Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe ins Gesetz aufgenommen. Schutzkonzepte dienen dabei der Sicherung der Rechte von Kindern und Jugendlichen und zum Schutz vor Gewalt. In der offenen Kinder- und Jugendarbeit des Paritätischen Jugendwerks NRW und des Kinderschutzbundes setzen wir uns aktiv für die Rechte der Kinder und Jugendlichen ein und stellen ihnen einen wichtigen Schutzraum bereit.

Vor diesem Hintergrund haben wir die Arbeitshilfe um ein weiteres Kapitel ergänzt, das die Verankerung von Schutzkonzepten aufzeigt. Im Anhang befinden sich Vorlagen zur Beantragung des erweiterten Führungszeugnisses und für die Personal- und Leitungsverantwortung.

Die Überarbeitung der Arbeitshilfe und der Druck wurde 2023 vom Ministerium für Kinder, Jugend, Familie, Gleichstellung, Flucht und Integration des Landes Nordrhein-Westfalens gefördert.

Wuppertal, Dezember 2023

* Mit den Klammern um den Begriff „sexualisiert“ ist gemeint, dass alle anderen Formen von Gewalt mit einbezogen sind.

** Institutionelle oder einrichtungsspezifische Schutzkonzepte, Kinderschutzzkonzepte, Gesamtschutzkonzepte in Einrichtungen – all diese Konzepte fassen wir in dieser Veröffentlichung unter dem Begriff „Schutzkonzepte“ zusammen.

► KAPITEL 1

1.1 Wo ist was geregelt?

Dieses Kapitel informiert Sie über die gesetzliche Verpflichtung, die Träger in der Kinder- und Jugendhilfe dazu anhält, ein erweitertes Führungszeugnis einzusehen und damit einen Tätigkeitsausschluss einschlägig vorbestrafter

1.2 Gesetzliche Grundlage

Mit dem Bundeskinderschutzgesetz von 2012 wurde § 72a SGB VIII „Tätigkeitsausschluss einschlägig vorbestrafter Personen“ neu gefasst und 2021 im Zuge des KJSG und des Gesetzes zur Bekämpfung sexualisierter Gewalt gegen Kinder erweitert. Im Rahmen des Gesetzes zur Reform des Vormundschafts- und Betreuungsrechts wurden geringfügige Änderungen 2023 gemacht:

- (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 genann-

Personen zu gewährleisten. Im zweiten Teil des ersten Kapitels möchten wir Fragen beantworten, die sich in der Praxis bei der Umsetzung dieser gesetzlichen Grundlage ergeben.

ten 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.

Für die Träger der freien Kinder- und Jugendhilfe sind die Absätze 2 und 4 bedeutsam. Die Pflicht, ein erweitertes Führungszeugnis vorzulegen, trifft sowohl hauptberufliche als auch ehrenamtlich und nebenamtlich Tätige. Denn die Erfahrungen zeigen, dass sexualisierte Gewalt nicht nur von bezahlten Kräften gegenüber Kindern und Jugendlichen verübt wird, sondern dass auch ehren- und nebenamtliche Tätigkeiten vielfältige Möglichkeiten bieten, mit Kindern und Jugendlichen in Kontakt zu kommen. Das Gesetz verlangt allerdings nicht, dass alle ehrenamtlich Engagierten dieser Pflicht, ein erweitertes Führungszeugnis vorzuweisen, unterliegen. Es soll zwischen öffentlicher und freier Kinder- und Jugendhilfe vereinbart werden, für welche Tätigkeiten Führungszeugnisse erforderlich sind. Entscheidend sind die Art, Intensität und Dauer des Kontakts von Ehrenamt-

lichen mit Kindern und Jugendlichen der Betreuung, Beaufsichtigung, Erziehung, Ausbildung und anderen vergleichbaren Kontakten (siehe Kapitel 1.3.b).

Auch in § 45 Abs. 3 Nr. 2 SGB VIII ist im Rahmen von erlaubnispflichtigen Einrichtungen die Pflicht zur Prüfung des Führungszeugnisses hinterlegt.

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

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

1.3 Fragen und Antworten

In der Praxis ergeben sich aus der gesetzlichen Verpflichtung zum erweiterten Führungszeugnis viele Fragen, die wir im Folgenden beantworten.

a. Wer muss ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen?

Zunächst gilt die Vorlagepflicht für Fachkräfte, die in einem arbeitsvertraglich geregelten Dienstverhältnis und demzufolge abhängig, weisungsgebunden und entgeltlich im Bereich der Kinder- und Jugendhilfe beschäftigt sind.

Dies sind voll- und teilzeitbeschäftigte Fachkräfte, geringfügig Beschäftigte, Praktikant*innen und Freiwilligendienstleistende (BFD, FSJ, FÖJ). Im Sinne eines wirksamen Kinder- und Jugendschutzes sind auch Personen zu überprüfen, die hauptberuflich – unabhängig von ihrer fachlichen Qualifikation – bei der Beaufsichtigung, Betreuung,

Erziehung oder Ausbildung und damit im Kontakt mit Kindern und Jugendlichen beschäftigt sind. So fällt z. B. der Hausmeister des Jugendzentrums ebenfalls zweifelsfrei in diesen Anwendungsbereich.

Des Weiteren haben die Träger die Pflicht, sicherzustellen, dass unter ihrer Verantwortung keine neben- oder ehrenamtlich tätigen Personen zum Einsatz kommen, die rechtskräftig wegen einer einschlägigen Straftat verurteilt worden sind (siehe Seite 5–6).

b. Wann brauche ich als neben-/ehrenamtlich tätige Person ein Führungszeugnis?

Ehrenamtlich ist eine Tätigkeit dann, „wenn sie unentgeltlich ausgeübt wird, dem Gemeinwohl dient und bei einer Organisation oder Struktur erfolgt, die Aufgaben ausführt, welche im öffentlichen Interesse liegen oder gemeinnützige, mildtätige oder kirchliche Zwecke fördern“¹.

Wichtiges Kriterium für die ehrenamtliche Tätigkeit ist eine eindeutige Funktion oder Aufgabe, auch in Abgrenzung zu selbstorganisierten Gruppen, wenngleich diese Abgrenzung insbesondere in der Jugendarbeit schwierig ist.²

Nebenamtlich tätige Personen haben – wie der Name schon sagt – eine hauptamtliche Tätigkeit und gehen darüber hinaus einer oder mehreren weiteren Tätigkeiten nach. Diese Beschäftigung erfolgt in der Regel aufgrund eines Werks-, Dienst- oder Arbeitsvertrages bei einem anderen Arbeitgeber oder als selbstständige Tätigkeit.³

In jedem Fall ist die Wahrnehmung von Aufgaben der Kinder- und Jugendhilfe Voraussetzung, wie sie im § 2 SGB VIII beschrieben sind. Da es eine Vielzahl von Möglichkeiten für ehren- oder nebenamtliche Tätigkeiten im Bereich der Kinder- und Jugendhilfe gibt, soll nach dem Willen des Gesetzgebers und entsprechend dem Gesetzeswortlaut zunächst das Jugendamt vor Ort die Entscheidung treffen, bei welchen ehren- oder nebenamtlich beschäftigten Personengruppen die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses verlangt wird. Im nächsten Schritt muss das Jugendamt mit den freien Trägern sowie mit Vereinen im Sinne des § 54 SGB VIII aushandeln und in einer Vereinbarung verbindlich regeln, welche ehren- und nebenamtlich Tätigen des freien Trägers ein erweitertes Führungszeugnis vorzulegen haben.

Diese Entscheidung soll anhand einer aufgaben-spezifischen Beurteilung getroffen werden, unter Berücksichtigung der Art, Dauer und Intensität des Kontakts der Person zu Kindern und Jugendlichen. Entscheidend ist, ob die konkrete Tätigkeit eine Ge-

fahr für den Missbrauch einer „Machtposition“ birgt oder ob ein besonderes Vertrauensverhältnis entstehen kann, das einen Missbrauch begünstigt.

Diese Beurteilung hat grundsätzlich auch bei minderjährigen Neben- oder Ehrenamtlichen zu erfolgen, wobei das meist geringere Gefährdungspotenzial im Einzelfall zu einem Ausschluss der Vorlagepflicht führen dürfte.

Die Beurteilung kann anhand eines Prüfschemas erfolgen. Empfohlen wird, sich an dem Prüfschema der Landesjugendämter zu orientieren, um gemeinsam überörtlich zu agieren⁴ (siehe Seite 18).



Empfehlungen der LVR/LWL: Muster für Vereinbarungen nach § 72 a

Bei einigen Tätigkeiten ist eine Beurteilung anhand des Prüfschemas nicht notwendig, da die Pflicht zur Einsichtnahme des erweiterten Führungszeugnisses besteht, nämlich bei:

- Tätigkeiten mit einer gemeinsamen Übernachtung mit Kindern und Jugendlichen,
- Tätigkeiten mit Pflegeaufgaben und somit engem Körperkontakt und
- Tätigkeiten, die Einzelarbeit vergleichbar mit Einzelunterricht beinhalten.

Gelegentlich kommt es zu einer spontanen Übernahme einer ehrenamtlichen Tätigkeit. Dies soll trotz Pflicht zur Einsicht in das erweiterte Führungszeugnis weiterhin möglich sein. In diesem Fall kann auf die Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses verzichtet werden, jedoch sollte eine Selbstauskunftserklärung unterzeichnet werden (siehe Kapitel 2.5) und ggf. (bei Verbleib im Ehrenamt) das Führungszeugnis nachgereicht werden.

c. Wer ist dazu verpflichtet, ein erweitertes Führungszeugnis zu verlangen?

Die Überprüfungspflicht trifft per Gesetz das Jugendamt. In den Vereinbarungen mit den freien Trägern sowie mit Vereinen im Sinne des § 54 SGB VIII ist zu regeln, wie ein Tätigkeitsausschluss nach § 72a Abs. 3 SGB VIII und eine Festlegung der Überprüfungspflicht gewährleistet werden können. Damit soll sichergestellt werden, dass in der Kinder- und Jugendhilfe hauptberuflich bzw. neben- oder ehrenamtlich tätige Personen den gleichen Anforderungen unterliegen, unabhängig davon, ob sie bei einem öffentlichen oder einem freien Träger tätig sind.

Es sollte grundsätzlich Aufgabe der örtlichen Jugendhilfeausschüsse sein, sich mit der Frage zu beschäftigen, für welche Tätigkeitsbereiche im ehren- und nebenamtlichen Kontext eine Vorlagepflicht bestehen sollte (siehe das Prüfschema der Landesjugendämter auf Seite 18). Dieses Prüfschema gewährleistet eine einheitliche Handhabung durch die Kommunen. Als Orientierung für die mit dem Jugendamt zu schließende Vereinbarung seien folgende Punkte genannt:

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



Empfehlungen der Landesjugendämter und der G 5 in Bezug auf das erweiterte Führungszeugnis: www.lvr.de

d. Was steht in einem erweiterten Führungszeugnis?

Das erweiterte Führungszeugnis ist ein Auszug aus dem Strafregister. Beim „normalen“ oder „einfachen“ Führungszeugnis sind Verurteilungen erst ab einer Geldstrafe von über 90 Tagessätzen oder einer Freiheitsstrafe von mehr als drei Monaten vermerkt.

Die Erweiterung des Führungszeugnisses bedeutet, dass zusätzlich Straftaten im minderschweren Bereich zu sehen sind. Dies gilt aber nur für Straftatbestände, die im Strafgesetzbuch (StGB) § 72a SGB VIII aufgezählt sind:

§ 171	StGB	Verletzung der Fürsorge- oder Erziehungspflicht
§ 174	StGB	Sexueller Missbrauch von Schutzbefohlenen
§ 174 a	StGB	Sexueller Missbrauch von Gefangenen, behördlich Verwahrten oder Kranken und Hilfsbedürftigen in Einrichtungen
§ 174 b	StGB	Sexueller Missbrauch unter Ausnutzung einer Amtsstellung
§ 174 c	StGB	Sexueller Missbrauch unter Ausnutzung eines Beratungs-, Behandlungs- oder Betreuungsverhältnisses
§ 176	StGB	Sexueller Missbrauch von Kindern
§ 176 a	StGB	Sexueller Missbrauch von Kindern ohne Körperkontakt mit dem Kind
§ 176 b	StGB	Vorbereitung des sexuellen Missbrauchs von Kindern
§ 176 c	StGB	Schwerer sexueller Missbrauch von Kindern
§ 176 d	StGB	Sexueller Missbrauch von Kindern mit Todesfolge
§ 176 e	StGB	Verbreitung und Besitz von Anleitungen zu sexuellem Missbrauch von Kindern
§ 177	StGB	Sexueller Übergriff; sexuelle Nötigung; Vergewaltigung
§ 178	StGB	Sexueller Übergriff, sexuelle Nötigung und Vergewaltigung mit Todesfolge

§ 180	StGB	Förderung sexueller Handlungen Minderjähriger
§ 180 a	StGB	Ausbeutung von Prostituierten
§ 181 a	StGB	Zuhälterei
§ 182	StGB	Sexueller Missbrauch von Jugendlichen
§ 183	StGB	Exhibitionistische Handlungen
§ 183 a	StGB	Erregung öffentlichen Ärgernisses
§ 184	StGB	Verbreitung pornographischer Inhalte
§ 184 a	StGB	Verbreitung gewalt- oder tierpornographischer Inhalte
§ 184 b	StGB	Verbreitung, Erwerb und Besitz kinderpornographischer Inhalte
§ 184 c	StGB	Verbreitung, Erwerb und Besitz jugendpornographischer Inhalte
§ 184 e	StGB	Veranstaltung und Besuch kinder- und jugendpornographischer Darbietungen
§ 184 f	StGB	Ausübung der verbotenen Prostitution
§ 184 g	StGB	Jugendgefährdende Prostitution
§ 184 i	StGB	Sexuelle Belästigung
§ 184 j	StGB	Straftaten aus Gruppen
§ 184 k	StGB	Verletzung des Intimbereichs durch Bildaufnahmen
§ 184 l	StGB	Inverkehrbringen, Erwerb und Besitz von Sexpuppen mit kindlichem Erscheinungsbild
§ 201 a	StGB	Verletzung des höchstpersönlichen Lebensbereichs und von Persönlichkeitsrechten durch Bildaufnahmen
§ 225	StGB	Misshandlung von Schutzbefohlenen
§ 232	StGB	Menschenhandel
§ 232 a	StGB	Zwangsprostitution
§ 232 b	StGB	Zwangsarbeit
§ 233	StGB	Ausbeutung der Arbeitskraft
§ 233 a	StGB	Ausbeutung unter Ausnutzung einer Freiheitsberaubung
§ 234	StGB	Menschenraub
§ 235	StGB	Entziehung Minderjähriger
§ 236	StGB	Kinderhandel

Die erneute Erweiterung des Führungszeugnisses umfasst auch Jugendstrafen von mehr als einem Jahr wegen schwerer Sexualstraftaten. Die genannten Verurteilungen sowie einschlägige Jugendstrafen werden zehn Jahre im Zentralregister archiviert. Mit anderen Worten: Sowohl das Führungszeugnis als auch das erweiterte Führungszeugnis können nur Auskunft über tatsächlich rechtskräftige und einschlägige Verurteilungen geben.

So viel, aber auch so wenig sagt ein erweitertes Führungszeugnis aus. Anzeigen, die nicht in Verfahren mündeten, eingestellte oder verjährte Verfahren, laufende Ermittlungs- und Strafverfahren sowie Verfahren, die mit Freisprüchen

geendet haben, werden im erweiterten Führungszeugnis nicht ausgewiesen. Insofern hat die wiederholte Vorlage von erweiterten Führungszeugnissen eine Abschreckungswirkung, reicht aber als einzige Maßnahme zur Sicherstellung des Schutzes von Kindern und Jugendlichen nicht aus (siehe Kapitel 2).

Seit 2012 gibt es eine gesetzliche Grundlage für Europäische Führungszeugnisse im Bundeszentralregistergesetz (vgl. § 30 b BZRG). Kommt es zu einer strafrechtlichen Verurteilung einer bzw. eines deutschen Staatsangehörigen im EU-Ausland, wird das Bundesjustizamt darüber informiert und diese Verurteilung wie eine inländische Straftat behandelt.

e. Wie kann ein erweitertes Führungszeugnis beantragt werden?

Die Beantragung § 30ff des erweiterten Führungszeugnisses ist in § 30ff. Bundeszentralregistergesetz geregelt:

§ 30 Bundeszentralregistergesetz (BZRG)

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

§ 30a Bundeszentralregistergesetz (BZRG)

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

- die Erteilung in gesetzlichen Bestimmungen unter Bezugnahme auf diese Vorschrift vorgesehen ist. Dies ist in § 72a SGB VIII der Fall;
- dieses Führungszeugnis benötigt wird für
 - a) eine berufliche oder ehrenamtliche Beaufsichtigung, Betreuung, Erziehung oder Ausbildung Minderjähriger oder
 - b) eine Tätigkeit, die in einer Buchstabe a) vergleichbaren Weise geeignet ist, Kontakt zu Minderjährigen aufzunehmen.⁵

Bei der Antragstellung auf Erteilung eines erweiterten Führungszeugnisses hat die antragstellende Person eine schriftliche Aufforderung gemäß § 30a Absatz 1 BZRG vorzulegen. In dieser schriftlichen Aufforderung wird bestätigt, dass die Voraussetzungen nach § 30a Absatz 1 BZRG vorliegen.

Das erweiterte Führungszeugnis muss persönlich gegen Vorlage des Personalausweises bei der Meldebehörde beantragt werden und wird dann an

den*die Antragsteller*in geschickt. Das erweiterte Führungszeugnis kann auch über das Online-Portal des Bundesamts für Justiz beantragt werden. Hierfür werden der elektronische Personalausweis bzw. ein elektronischer Aufenthaltstitel mit freigeschalteter Online-Ausweisfunktion und ein Kartenlesegerät oder ein Medium mit der AusweisApp2 benötigt.



Bundesamt für Justiz:
www.fuehrungszeugnis.bund.de

Für das erweiterte Führungszeugnis ist eine Bestätigung der Organisation bzw. des Trägers notwendig, dass der*die Antragsteller*in im kinder- und jugendnahen Bereich tätig sein wird bzw. ist; vgl. § 30a Abs. 2 BZRG (siehe das Muster auf Seite 24).

Beantragen kann das erweiterte Führungszeugnis jede Person ab Vollendung des 14. Lebensjahres.

Für Behörden ist es möglich, ein Behördenführungszeugnis nach § 30 Abs. 5 BZRG und § 31 BZRG zu beantragen.⁶ Dieses wird direkt an die Behörde überstellt. Eine Antragstellung durch die Behörde erfolgt jedoch nur für die Beschäftigten der öffentlichen Jugendhilfe. Durch diese Einschränkung soll dem Schutz der informationellen Selbstbestimmung der Betroffenen so weit wie möglich Rechnung getragen werden (vgl. das Merkblatt des BMJ zu § 31 BZRG).

In einigen Jugendämtern gibt es die Praxis, Sammelanträge von Trägern an das Bürgerbüro entgegenzunehmen. Das erspart die individuelle Antragstellung und den Gang zum Amt. Ob diese Möglichkeit besteht oder wie das Prozedere aussieht, beantwortet das jeweils zuständige Jugendamt.

f. Was kostet es, das erweiterte Führungszeugnis zu beantragen?

Die Gebühren betragen für das einfache und das erweiterte Führungszeugnis 13 Euro. Eine Gebührenbefreiung sieht das Bundesamt für Justiz für ehrenamtliche Tätigkeiten als gegeben an. Hierfür ist eine entsprechende Bescheinigung der entsendenden Organisation notwendig (siehe das Muster zur Gebührenbefreiung auf Seite 20). Außerdem gibt es im Einzelfall die Möglichkeit, eine Gebüh-

renbefreiung zu beantragen, bspw. bei Bezug von Bürgergeld, Sozialhilfe oder Leistungen nach dem Asylbewerberleistungsgesetz.



Merkblatt zur Erhebung von Gebühren für das Führungszeugnis:
www.bundesjustizamt.de

g. Wozu ist der Träger im Zusammenhang mit dem erweiterten Führungszeugnis verpflichtet?

Aus § 72a SGB VIII ergibt sich die Konsequenz, dass Neueinstellungen von hauptberuflichen Mitarbeiter*innen bzw. der Beginn einer ehren- oder nebenamtlichen Tätigkeit erst vorgenommen werden können, wenn ein erweitertes Führungszeugnis vorliegt und keine einschlägigen Vorstrafen ausgewiesen sind. Liegt bei der Einstellung das Führungszeugnis noch nicht vor, sollte für den Übergang eine Selbstauskunftserklärung unterzeichnet werden, die besagt, dass die Einstellung vorbehaltlich der Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses erfolgt (siehe das Muster auf Seite 23).

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

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

Da sich gerade im ehrenamtlichen Bereich immer wieder Tätigkeiten spontan und kurzfristig ergeben, wird empfohlen, bis zum Erhalt des erweiterten Führungszeugnisses eine Selbstauskunftserklärung unterzeichnen zu lassen. Damit bestätigt die betroffene Person, dass sie nicht bereits wegen einer Straftat entsprechend des Katalogs des § 72a Abs. 1 SGB VIII rechtskräftig verurteilt wurde und dass aktuell kein entsprechendes Verfahren anhängig ist (siehe das Muster auf Seite 23).

Möglich ist es auch, ehren- und nebenamtliche sowie hauptberufliche Mitarbeitende eine Verpflichtung unterzeichnen zu lassen, den Träger bzw. Arbeitgeber über die Einleitung entsprechender Strafverfahren zu informieren.

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

Besteht bereits ein Arbeitsvertrag, sind die Kosten für das erweiterte Führungszeugnis vom Arbeitgeber zu übernehmen. Bei Bewerbungen können diese Kosten der sich bewerbenden Person angelastet werden. Es ist außerdem möglich, ein aktuelles erweitertes Führungszeugnis mit den anderen üblichen Bewerbungsunterlagen zu verlangen.

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



Der Schutz des Persönlichkeitsrechts wird von Kommentator*innen zum SGB VIII unterschiedlich ausgelegt. Manche von ihnen sprechen sogar die Empfehlung aus, die Führungszeugnisse durch unabhängige Anwalt*innen nur auf einschlägige Vorstrafen prüfen zu lassen, so dass der Träger hinsichtlich anderer Vorstrafen unvoreingenommen ist.

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

h. Welche Regelungen zum Datenschutz gibt es im Hinblick auf das erweiterte Führungszeugnis?

§ 72a Abs. 5 SGB VIII regelt den datenschutzrechtlichen Umgang mit den Informationen aus dem (erweiterten) Führungszeugnis im Hinblick auf ehren- und nebenamtlich tätige Personen. Das Gesetz sieht nur eine Einsichtnahme in das Führungszeugnis vor und keine Überlassung des Originals oder einer Kopie an den Träger. Da es sich hierbei um sensible Daten handelt, darf nur festgehalten werden, dass Einsicht in ein Führungszeugnis genommen wurde; zudem dürfen das Datum des Führungszeugnisses und die Information erhoben werden, ob die betreffende Person wegen einer Straftat nach § 72a Abs. 1 Satz 1 SGB VIII rechtskräftig verurteilt worden ist (siehe die Vorlage für die Dokumentation der Einsichtnahme in erweiterte Führungszeugnisse auf Seite 22). Diese Daten sind unverzüglich zu löschen, wenn nach der Einsichtnahme keine Tätigkeit wahrgenommen wird.

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

Die Rechtsgrundlage für die Speicherung der Daten ist § 72a Abs. 5 Satz 1. Gemäß § 72 Abs. 5 Satz 2 dür-

fen „die Träger der öffentlichen und freien Jugendhilfe [...] 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“⁷.

Neben den gesetzlichen Bestimmungen zur Datenspeicherung darf das erweiterte Führungszeugnis von hauptamtlich, ehrenamtlich und nebenamtlich Beschäftigten dann aufbewahrt werden, wenn diese in die Aufbewahrung einwilligen.⁸

In der Praxis wird dies dahingehend ausgeführt, dass zur Absicherung von den ehren- und nebenamtlich Tätigen eine Einverständniserklärung zur Speicherung der Daten der Einsichtnahme und Wiedervorlagefrist unterzeichnet wird (siehe das Muster zur Einverständniserklärung zum Datenschutz auf Seite 22).

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

i. Welche Anforderungen gibt es an Staatsbürger*innen anderer Nationen?

Wenn Personen anderer EU-Länder zwar ihren Wohnsitz in Deutschland haben, nicht aber die deutsche Staatsbürgerschaft, sondern die eines EU-Staates, wird bei der deutschen Meldebehörde das erweiterte Führungszeugnis beantragt.

Sämtliche Verurteilungen werden in dem Zentralregister des Staates gesammelt, dem die Person angehört. Deshalb muss das Bundesjustizamt die entsprechenden Informationen bei der Zentralregisterbehörde des Herkunftslandes anfordern.

Diese Zentralregisterbehörden wiederum können nur Informationen nach den in ihrem Land geltenden gesetzlichen Grundlagen übermitteln. Und diese sind in den EU-Staaten sehr unterschiedlich, so dass nicht überall das Niveau dem erweiterten Führungszeugnis in Deutschland entspricht.

Hier müssen im Einzelfall Erkundigungen eingeholt werden, inwiefern ein solches Führungszeugnis

den Regelungen des § 72a SGB VIII überhaupt entspricht. Ebenso verhält es sich mit Führungszeugnissen aus Nicht-EU-Staaten.

Sollte das Führungszeugnis nicht den Anforderungen aus § 72a SGB VIII entsprechen oder sollte es nicht möglich sein, ein Dokument entsprechend dem erweiterten Führungszeugnis beizubringen, wird dringend empfohlen sich einen persönlichen Eindruck von der Person im Umgang mit Kindern und Jugendlichen zu verschaffen. Zudem sollte eine rechtsverbindliche Selbstauskunftserklärung zu unterzeichnet werden (siehe das Muster auf Seite 23).



Fachkräfte und Helfende aus der Ukraine beschäftigen (Dokument in vier Sprachen): www.ajs.nrw/ukraine-krise

j. Was hat es mit der Mitteilung in Strafsachen (MiStra) auf sich?

Neben dem erweiterten Führungszeugnis gibt es noch die sogenannte Mitteilung in Strafsachen. Nach geltendem Recht existiert eine Verpflichtung bzw. Befugnis für Gerichte und Staatsanwaltschaften (§§ 12 ff EGGVG), personenbezogene Daten von Amts wegen an öffentliche Stellen mitzuteilen. Die Mitteilungen sind unter Nennung der Beschäftigungsstelle an die für die jeweilige Einrichtung zuständige Aufsichtsbehörde und an die zuständige oberste Landesbehörde zu richten und als „Vertrauliche Personalsache“ zu kennzeichnen.



Anordnung MiStra:

www.verwaltungsvorschriften-im-inter-net.de > MiStra

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

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

1. der Erlass und der Vollzug eines Haft- oder Unterbringungsbefehls,
2. die Erhebung der öffentlichen Klage,
3. die Urteile und/oder
4. der Ausgang des Verfahrens, wenn eine Mitteilung nach den Ziffern 1–3 zu machen war.

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat bereits in einem Urteil aus dem Jahr 2008 ausgeführt, dass die MiStra-Mitteilung nach Nr. 16 zu dem Zweck erfolgt, die Entscheidung des Arbeitgebers auch über den Ausspruch von Kündigungen zu unterstützen.⁹ Die Unterrichtung des Arbeitgebers von der Erhebung der öffentlichen Klage sei daher auch ausdrücklich vorgesehen (MiStra Nr. 16 Abs. 1 Nr. 2). Nach derzeitiger Ansicht in der Literatur kann die Kenntnis des Arbeitgebers von einem Ermittlungsverfahren zwar noch keine Verdachtskündigung begründen, das BAG hat dabei allerdings nicht ausgeschlossen, dass

der Arbeitgeber sich auch für die Frage, ob er eine Verdachtskündigung ausspricht, am Fortgang des Ermittlungsverfahrens orientiert. Die Mitteilungen dienen dem Arbeitgeber daher auch dazu, mit Hilfe sachlicher Erwägung zulässige arbeitsrechtliche Maßnahmen einzuleiten. Grundsätzlich kommt es aber immer auf die Umstände des Einzelfalles an. Für die Kinder- und Jugendhilfe stellt sich also die Frage, inwiefern der*die Arbeitnehmer*in im Rahmen der Tätigkeit in Kontakt mit Kindern und Jugendlichen kommt und inwieweit das Verbrechen relevant ist.

Im Sinne eines umfassenden Kinderschutzes müssten Ermittlungs- und Strafverfahren aufgrund der Delikte, die einen Tätigkeitsausschluss nach § 72 a SGB VIII begründen, den Arbeitgeber dazu berechtigen, rechtzeitig arbeitsrechtliche Maßnahmen zu ergreifen und, soweit eine Versetzung nicht möglich ist, auch eine Kündigung zu rechtfertigen. Da es sich hierbei aber um Vergehen, nicht um Verbrechen im Sinne des StGB handelt, sind diese nach Nr. 16 Abs. 2 MiStra nicht mitzuteilen. Sie werden nur dann mitgeteilt, wenn der Tatvorwurf auf eine Verletzung von Pflichten schließen lässt, die bei der Ausübung des Dienstes bzw. Berufs zu beachten sind. Wenn der Tatvorwurf Zweifel an der Eignung, Zuverlässigkeit oder Befähigung der beschuldigten Person mit sich bringt, erfolgt eine Mitteilung.

Aus der Praxis ist zu vernehmen, dass solche Mitteilungen nicht grundsätzlich, sondern eher selten erfolgen. Die vorzunehmende Einschätzung durch die mitteilungspflichtige Behörde, die möglicherweise Kenntnis von der konkreten Art und Weise der Tätigkeit des*der Betroffenen erfordert, mag eine der Ursachen für die praktisch in geringem Umfang erfolgenden Mitteilungen an die Landesjugendämter sein. Das spricht für die Notwendigkeit der (wiederholten) Vorlage von erweiterten Führungszeugnissen, um sicherzustellen, dass rechtskräftige Verurteilungen während des laufenden Arbeitsverhältnisses dem Arbeitgeber bekannt werden.¹⁰

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

1.4 In acht Schritten zum erweiterten Führungszeugnis

Die notwendigen Schritte im Kontext des erweiterten Führungszeugnisses lassen sich folgendermaßen zusammenfassen:

1. Beantwortung der Frage: Werden Kinder/Jugendliche von dem*der ehrenamtlich, nebenamtlich oder hauptberuflich Tätigen im Sinne des § 72a SGB VIII beaufsichtigt, betreut, erzogen, ausgebildet oder findet ein vergleichbarer Kontakt bei der Wahrnehmung von Aufgaben der Kinder- und Jugendhilfe statt?
2. Festlegung der Tätigkeiten der ehren- oder nebenamtlichen Person hinsichtlich der Art, Intensität und Dauer des Kontakts zu Kindern und Jugendlichen (mit Hilfe des im Anhang hinterlegten Prüfschemas bzw. entsprechend den Empfehlungen oder Vorschlägen des örtlichen Jugendamtes).
3. Angemessene Information der Mitarbeitenden über die Regelungen, die Darstellung und Thematisierung der Hintergründe für die Einsichtnahme in das erweiterte Führungszeugnis.
4. Denjenigen Mitarbeiter*innen, die ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen sollen, muss ein Bestätigungsschreiben über das Vorliegen der Voraussetzungen nach § 30a BZRG ausgehändigt werden (siehe Seite 19) und – bei ehrenamtlich Tätigen – eine Bescheinigung über die ehrenamtliche Mitarbeit bzw. dem Wunsch danach (siehe Seite 20).
5. Das erweiterte Führungszeugnis muss persönlich beim Einwohnermeldeamt oder online über das Portal des Bundesamtes für Justiz beantragt und – sobald es überstellt ist – dem Träger bzw. Verband zur Einsichtnahme vorgelegt werden. Hierbei sind der Datenschutz und die Regelungen des § 72a Abs. 5 SGB VIII zu beachten (siehe Kapitel 1.3g). Eine Datenschutzerklärung ist auf Seite 21 zu finden.
6. Enthält das erweiterte Führungszeugnis Einträge in Übereinstimmung mit den Paragraphen des Strafgesetzbuches, die in § 72a SGB VIII genannt sind, verbietet sich eine Einstellung bzw. eine neben- oder ehrenamtliche Beschäftigung.
7. Enthält das erweiterte Führungszeugnis nicht-einschlägige Einträge, muss die Relevanz im Einzelfall geprüft und weitere Gespräche mit der betroffenen Person geführt werden.
8. Da zwischenzeitlich begangene Straftaten nicht automatisch gemeldet werden, sollte die Vorlage des Führungszeugnisses regelmäßig verlangt werden (z. B. alle drei Jahre). Es ist auch möglich, sich eine Selbstauskunftserklärung der mitarbeitenden Person (hauptberuflich, neben- oder ehrenamtlich) unterzeichnen zu lassen, die besagt, dass gegen die betreffende Person kein relevantes Verfahren anhängig ist bzw. sie den Arbeitgeber/Träger zu informieren hat, falls gegen sie ein relevantes Verfahren anhängig werden sollte (siehe das Muster auf Seite 23).

► KAPITEL 2

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

Schutzkonzepte nehmen die verschiedenen Bereiche einer Organisation in den Blick und beschäftigen sich mit den grundlegenden Fragestellungen rund um den Schutz von Kindern und Jugendlichen vor Gewalt.¹¹



Zur Vertiefung des Themas Schutzkonzept-Entwicklung empfehlen wir die Arbeitshilfen:

- Schutzkonzepte für die Kinder- und Jugendarbeit des PJW NRW
- Sexualisierte Gewalt durch Mitarbeitende an Kindern und Jugendlichen in Organisationen des DKSB LV NRW

Ein Schutzkonzept besteht aus sogenannten Bausteinen, die als Gesamtbild den Schutz von Kindern und Jugendlichen in der Organisation gewährleisten sollen. Die verschiedenen Bausteine umfassen dabei alle strukturellen Aspekte der Organisation. Sie sind dazu da, mögliche Gefährdungssituationen zu erkennen, vorzubeugen und/oder zu intervenieren.

Folgende Bausteine sind in einem Schutzkonzept erhalten. Je nach Trägerschaft können die Begriffe und die Unterteilungen leicht abweichen.



- Leitbild
- Risiko- und Potenzialanalyse
- Partizipation
- Personal- und Leitungsverantwortung
- Prävention
- Intervention
- Beschwerdeverfahren
- Netzwerk und Kooperationen

Die einzelnen Bausteine eines Schutzkonzeptes können dabei nicht losgelöst voneinander betrachtet werden. Sie bedingen einander gegenseitig und entwickeln wichtige Synergien zu den anderen Bausteinen. So kann z. B. die Beteiligung von Kindern und Jugendlichen in die Personal- und Leitungsverantwortung einbezogen werden, indem bspw. Kinder und Jugendliche die Möglichkeit bekommen, Fragen im Bewerbungsgespräch zu stellen bzw. Fragen hierfür vorzubereiten. Denn letztlich sind sie es, die später mit dem*der Bewerber*in „zusammenarbeiten“ werden. Ebenso knüpft der Baustein der Intervention an die Personal- und Leitungsverantwortung an, wenn es z. B. zu einem Übergriff von einem*einer Mitarbeitenden gegenüber einem Kind oder Jugendlichen gekommen ist und weitere konkrete Handlungsschritte erfolgen müssen.

Zudem bedeutet die Entwicklung eines Schutzkonzeptes, den Prozess der Organisationsentwicklung anzustoßen. Insbesondere die Organisationskultur steht hier im Mittelpunkt. Sie spiegelt sich in den verschiedenen Bausteinen des Schutzkonzeptes wider. So werden bspw. folgende Fragen dabei aufgeworfen: Wie wird der Umgang mit Macht und Machtmissbrauch thematisiert? Was für eine Fehler- und Feedbackkultur gibt es, und welche Kommunikationsformen werden gelebt?

Die Organisationsentwicklung ist als fortlaufender Prozess zu verstehen. Um einen Wandel anzustoßen und zu begleiten, ist es hilfreich, sich externe Hilfe von Expert*innen hinzuzuholen. Darüber hinaus braucht es die Bereitschaft, diesen Prozess auf allen Ebenen der Organisation anzugehen sowie die Partizipation aller Beteiligten.¹²



Die Landesfachstelle Prävention sexualisierter Gewalt bietet vielfältige Materialien zur Schutzkonzept-Entwicklung und vermittelt auch Personen zur Prozessbegleitung:

www.psg.nrw

In diesem Kapitel steht der Baustein Personal- und Leitungsverantwortung im Vordergrund, zu dem auch das erweiterte Führungszeugnis gehört. Wie bereits in Kapitel 2 verdeutlicht, kann mit Hilfe des Schutzkonzeptes unter anderem festgelegt werden, in welchem Intervall Mitarbeitende ein erweitertes Führungszeugnis vorzulegen haben. Außerdem bietet das Schutzkonzept der Organisation die Möglichkeit, sowohl mit hauptamtlichen als auch mit nebenberuflichen und ehrenamtlichen Mitarbeitenden klare Regeln und Standards im Umgang mit Kindern und Jugendlichen zu thematisieren und zu beschließen. Denn wie bereits erwähnt, werden im erweiterten Führungszeugnis „nur“ die rechtskräftig verurteilten Straftäter*innen benannt, zudem sind Lösungsfristen zu berücksichtigen.¹³

2.2 Personal- und Leitungsverantwortung

Im Baustein Personal- und Leitungsverantwortung nimmt das Personalmanagement einen wichtigen Stellenwert ein. In sozialen Organisationen hängt die Qualität der Leistungen der Kinder- und Jugendhilfe unmittelbar mit den handelnden Mitarbeitenden zusammen. Somit wirkt sich die Qualifizierung des Personals in starkem Ausmaß auf die Leistung der gesamten Organisation aus.¹⁵ Im Bereich der Personal- und Leitungsverantwortung gibt es nach Dr. phil. Christina Hölzle (Professorin für Psychologie mit dem Schwerpunkt Beratung für den Lehrbereich „Leitung und Personalmanagement“ an der FH Münster), verschiedenen Schwerpunkte.

- Personalentwicklung
- Kommunikation
- Personalbeschaffung und Personalauswahl
- Einarbeitungs- und Probezeit
- Mitarbeitendengespräche
- Personalbeurteilung

Kinderschutzensible Personalverantwortung beinhaltet eine Reihe von Maßnahmen, die über die Einsichtnahme in das erweiterte Führungszeugnis hinausgehen.¹⁴ Durch die Maßnahmen wird möglichen Täter*innen signalisiert, dass die Organisation sich bewusst mit dem Thema der (sexualisierten) Gewalt auseinandergesetzt hat und es durch die verschiedenen Bausteine und Mechanismen des Schutzkonzeptes erschwert wird, potenziellen Täter*innen den Raum für einen Übergriff bzw. Missbrauch zu geben. Zudem zeigt die Organisation sich sensibilisiert für das Thema, dadurch werden die Chancen erhöht, dass ein Übergriff bzw. Missbrauch durch klare Vorgehensweisen und Strukturen frühzeitig bemerkt und aufgedeckt werden kann.



Informationen zu Täter*innenstrategien und über aktuelle Zahlen sind auf der Internetseite der Unabhängigen Beauftragten für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs zu finden:

<https://beauftragte-missbrauch.de>

Mit Blick auf das Schutzkonzept und den Schwerpunkt dieser Arbeitshilfe zum erweiterten Führungszeugnis konzentrieren wir uns hier auf die Bereiche der Personalbeschaffung und -auswahl, Personalentwicklung bezüglich der Fortbildung der Mitarbeitenden sowie weiterer Instrumente wie die Selbstauskunftserklärung und den Verhaltenskodex.

2.3 Personalbeschaffung und -auswahl

Bei der Personalauswahl ist es hilfreich, Tätigkeitsprofile zu entwickeln und ein standardisiertes Bewerbungsverfahren einzuführen, in dem Themen wie (sexualisierte) Gewalt, grenzsensibler Umgang mit Nähe und Distanz und traumapädagogische Sensibilität sowie die Selbstfürsorge angesprochen werden.¹⁶

Ein Bewerbungsverfahren gliedert sich nach Dr. med. habil. Jörg Fegert (Professor für Kinder- und Jugendpsychiatrie und Psychotherapie an der Universität Ulm) in sechs Phasen:

- Stellendefinition
- Ausschreibung
- Auswahl der Bewerber*innen
- Vorstellungsgespräch
- Hospitation
- Auswahl

Bereits bei der Ausschreibung der Stelle ist es wichtig zu verdeutlichen, dass die Organisation über ein Schutzkonzept verfügt und das Thema (sexualisierte) Gewalt angesprochen wird. Außerdem wird so deutlich, dass von den Bewerber*innen eine Auseinandersetzung mit dem Thema erwartet wird.

Im Vorstellungsgespräch und Einstellungsgespräch ist es sinnvoll, über die einrichtungsbezogenen Erfordernisse des Kinderschutzes und die gesetzlichen Vorgaben in Deutschland (auch in Hinblick auf Bewerber*innen aus anderen EU- und Nicht-EU-Ländern, siehe Kapitel 1.3 i) aufzuklären und für das Thema zu sensibilisieren.¹⁸ Dabei ist die Haltung der Organisation von Bedeutung und das Thema „Kultur der Achtsamkeit“ wird zudem fokussiert. Hier kann anhand von Beispielen erklärt werden, welche Maßnahmen im Alltag der Organisation umgesetzt werden, und Fragen nach Ideen und Anregungen der sich bewerbenden Person sind an dieser Stelle möglich.¹⁹ Folgende Beispielfragen können im Bewerbungsgespräch aufgegriffen werden:²⁰

- Was verstehen Sie unter dem Begriff „Kultur der Achtsamkeit“?
- Haben Sie sich in Ihrer bisherigen beruflichen Tätigkeit bereits zum Thema „Prävention von (sexualisierter) Gewalt gegen Minderjährige“ fortgebildet?

- Sind Sie bereit, sich zum Thema „grenzachtender Umgang“ weiterzubilden?
- Welche Kinderrechte kennen Sie?
- Welche Einstellung haben Sie zu (sexualisierter) Gewalt gegen Kinder und Jugendliche?
- Wie gehen Sie mit ggf. auftretenden kritischen Rückmeldungen zu Ihrem Verhalten oder Ihrer Einstellung um?²¹

Im Einstellungsgespräch darf auch nach bereits erfolgten Verurteilungen und laufenden Ermittlungsverfahren wegen Straftaten nach § 72a SGB VIII gefragt werden.

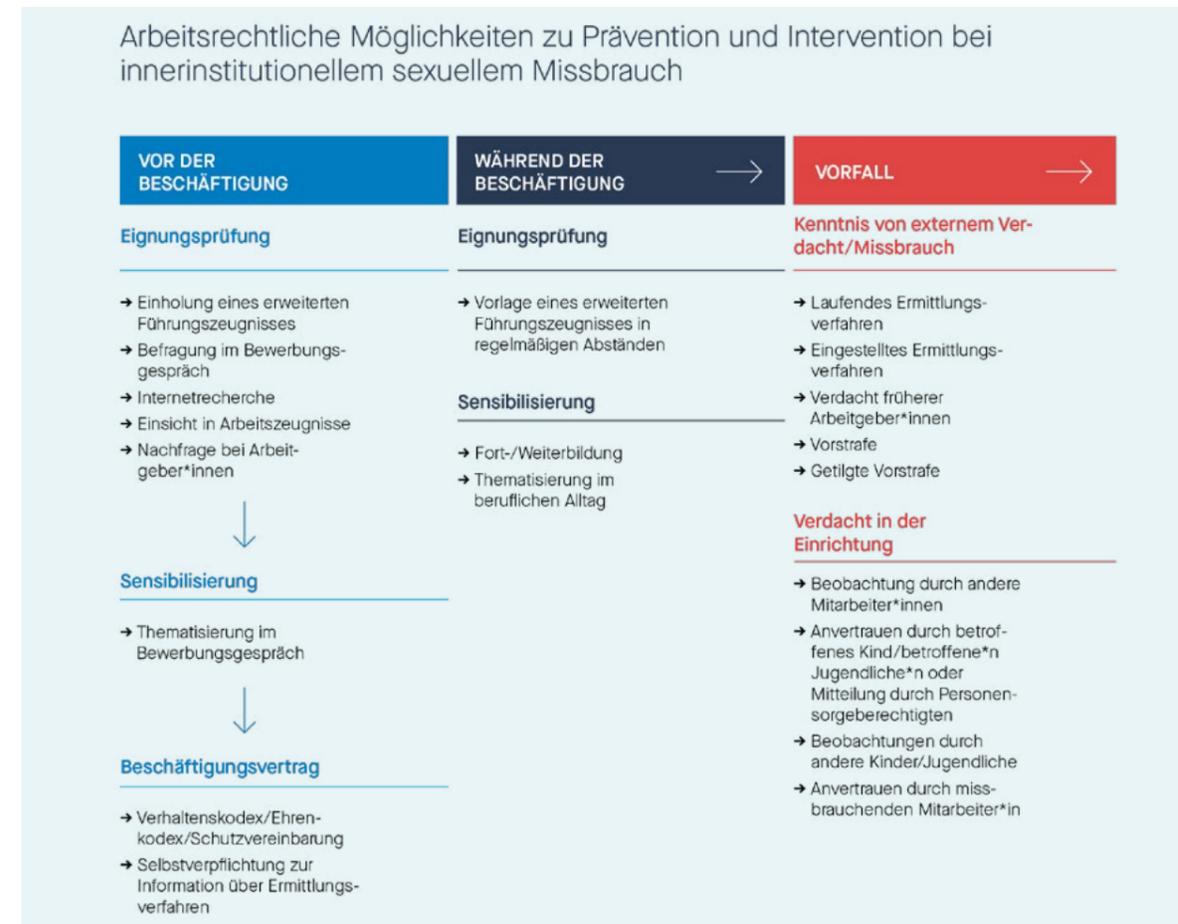
Um im Vorstellungsgespräch möglichst zuverlässige Aussagen zu bekommen, ist es hilfreich, sich über die möglichen Fragetechniken bewusst zu werden und diese gezielt einzusetzen.²²



Fragetechniken sind zu finden im Praxisleitfaden von Eberhardt Hofmann: „Einstellungsgespräche erfolgreich führen“.

Es ist zu empfehlen, die Beobachtungen, die während des Vorstellungsgesprächs gemacht wurden, in einem Beobachtungsbogen zu dokumentieren.²³ Eine Vorlage hierzu ist im Anhang zu finden ebenso wie eine Vorlage für ein Gesprächsraster zum Vorstellungsgespräch.

Eine gute Übersicht über das Verfahren bei der Personalauswahl bietet folgendes Schaubild von der Unabhängigen Beauftragten für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs (UBSKM).



Quelle: Auszug aus Broschüre „Kein Raum für Missbrauch“ | Hrg.: Unabhängige Beauftragte für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs, Berlin

2.4 Personalentwicklung mit Fortbildungen

Personalentwicklung kann als Teil von Qualitätssicherung verstanden werden. Insbesondere im Kinderschutz ist eine hohe Fachkompetenz nötig.²⁴ Die Mitarbeitenden werden dadurch begleitet, gefördert und motiviert.²⁵ Dabei ist zu beachten, dass zum einen die Bedarfe der Organisation Berücksichtigung finden und zum anderen die Fähigkeiten, der Wissensstand und die Interessen der einzelnen Mitarbeitenden beachtet werden.²⁶

Mit Blick auf den Kinder- und Jugendschutz können folgende Fortbildungsthemen benannt und im Schutzkonzept der Organisation verbindlich verankert werden:

- Grundlagenwissen über verschiedene Formen von Gewalt
- Handlungsschritte beim Verdacht auf eine Gefährdung des Wohls von Kindern und Jugendlichen

- Kompetenzen zum Handeln bei einer Kindeswohlgefährdung: beobachten, dokumentieren, Kinder bzw. Jugendliche, Erziehungsberechtigte beteiligen
- Kommunikation mit Kooperationspartner*innen (z. B. Jugendamt, Arztpraxen, Polizei)
- Reflexion der eigenen Haltung zu Themen wie Macht/Machtmissbrauch, Umgang mit Nähe und Distanz, Partizipation, Sexualität etc.²⁷

Welche Möglichkeit der Fort- und Weiterbildung zur jeweiligen Organisation und ihren Mitarbeitenden passt, ist individuell zu gestalten. Grundsätzlich ist zu beachten, für welche Zielgruppe die Fortbildung gedacht ist und welche Aufgabe der*die Mitarbeitende im Kinderschutz innehat. So macht es bspw. einen Unterschied, ob es sich um eine pädagogische Fachkraft oder eine ehrenamtlich tätige Person handelt, die einmal im Monat aushilft.

Anhang

Alle Mitarbeitenden sollten über ein Grundlagenwissen zum Kinderschutz verfügen und entsprechende Handlungsschritte kennen, die für sie zutreffen. Z. B. sollte eine ehrenamtlich tätige Per-

son wissen, wer zu informieren ist, wenn Anzeichen für eine mögliche Kindeswohlgefährdung beobachtet wurden.

2.5 Selbstauskunftserklärung

Die Selbstauskunftserklärung ist ein weiteres Instrument, das dazu dient, alle Mitarbeitenden dazu anzuhalten, den Arbeitgeber zu informieren, wenn ein strafrechtliches Verfahren gegen sie eingeleitet wird. Die Verlässlichkeit von Selbstauskünften haben in verschiedenen anonymen Befragungen in den letzten Jahrzehnten weltweit gezeigt, dass verbal erfasste Daten nicht besonders zuverlässig sind. Ergebnisse zeigen, dass es eine Tendenz zur positiven Selbstdarstellung gibt und auch unabsichtliche Effekte der Selbstwahrnehmungsverzerrung am Werk sind. So ist es normal, dass die Diskrepanz zwischen nachprüfbarem Sachverhalt und der eigenen Selbstauskunft größer ist, je stärker sich die*der Auskunftgebende vom Fragenden abhängig fühlt.²⁸

Um die Verlässlichkeit von Selbstauskünften zu erhöhen, kann im Rahmen des Schutzkonzeptes eine sogenannte Selbstauskunftserklärung als Anlage zum Arbeitsvertrag beigefügt und auch von nebenberuflich Tätigen und ehrenamtlich engagierten

2.6 Verhaltenskodex

Der Verhaltenskodex spiegelt die grundsätzliche Haltung einer Organisation zu einem bestimmten Thema wie z. B. dem Kinderschutz wider. Er wird auf die unmittelbare Verhaltensebene übertragen.²⁹ Der Verhaltenskodex gibt vor, welches Verhalten von Mitarbeitenden erwünscht ist und welches nicht. So könnte bspw. die Gestaltung von Nähe und Distanz folgendermaßen formuliert werden: Wir achten auf die individuellen Grenzen aller und gehen verantwortungsbewusst mit Nähe und Distanz um. Ein weiteres Beispiel: Ich bin mir meiner Verantwortung gegenüber den mir anvertrauten Kindern und Jugendlichen bewusst und missbrauche meine Rolle im Umgang mit ihnen nicht.

Ein Verhaltenskodex ist somit als freiwillige Selbstauskunftserklärung zu verstehen, die allerdings rechtlich nicht bindend ist. Fegert et al. weisen darauf hin, dass eine arbeitsrechtliche Gültigkeit hergestellt werden kann, wenn diese Verhaltensleitlinie im Rahmen des Einstellungsgespräches vorgestellt und besprochen wurde und mit dem Arbeitsvertrag als Anlage unter-

Menschen unterschrieben werden. In dieser Erklärung wird versichert, dass gegen die unterschreibende Person kein strafrechtliches Verfahren nach §§ 171, 174 bis 174c, 176 bis 180a, 181a, 182 bis 184g, 184i, 184j, 184k, 184l, 201a Absatz 3, 225, 232 bis 233a, 234, 235 oder 236 des Strafgesetzbuches läuft. Zudem kann eine solche Erklärung die Mitarbeitenden dazu verpflichten, es dem Arbeitgeber unverzüglich zu melden, wenn ein solches Verfahren gegen sie eingeleitet wird.

Die Selbstauskunftserklärung ist ebenfalls zu nutzen, wenn es zu einer spontanen Übernahme einer ehrenamtlichen Tätigkeit mit Kindern und Jugendlichen kommt und das erweiterte Führungszeugnis nicht rechtzeitig beantragt und vorgelegt werden kann, sondern es nachgereicht werden muss. Außerdem ist die Selbstauskunftserklärung zu nutzen, wenn zum Einstellungsbeginn das erweiterte Führungszeugnis noch nicht vorliegt (siehe die Vorlage zur Selbstauskunftserklärung auf Seite 23).

geschrieben wird.³⁰ Hierbei ist auf die rechtskräftigen Formalitäten bei der Gestaltung zu achten.

Um eine größtmögliche Identifikation aller Beteiligten der Organisation mit dem Verhaltenskodex herzustellen, ist es wichtig, alle Mitarbeitenden in den Prozess der Gestaltung des Verhaltenskodex einzubeziehen und sie daran zu beteiligen. Dies gilt auch für die Überarbeitung und Anpassung des Kodex.³¹ Darüber hinaus kann hier die Partizipation von Kindern und Jugendlichen integriert werden. Ein gemeinsamer, partizipativer Austausch zu dem Thema „Wie wollen wir miteinander umgehen?“ fördert die Akzeptanz aller Beteiligten.

Eine Vorlage zum Verhaltenskodex ist auf Seite 26 zu finden. Zusätzlich bietet das Hochdorfer Neun-Punkte-Programm eine Gelegenheit, sich mit den ethischen Grundsätzen in der Organisation auseinanderzusetzen. Es gibt zudem konkrete Hinweise für den pädagogischen Alltag (siehe Seite 24 – 25).

– Prüfschema zur Notwendigkeit der Einsichtnahme in ein erweitertes Führungszeugnis für neben-/ehrenamtlich tätige Personen	18
– Bestätigung zur Vorlage beim Einwohnermeldeamt für die Beantragung eines erweiterten Führungszeugnisses gem. § 30a Abs. 2 Bundeszentralregistergesetz (BZRG)	19
– Bestätigung ehrenamtliche Tätigkeit	20
– Einverständniserklärung zum Datenschutz	21
– Dokumentation der Einsichtnahme in erweiterte Führungszeugnisse für ehren- oder nebenamtliche Personen in der Kinder- und Jugendhilfe	22
– Muster Selbstauskunftserklärung	23
– Anregung/Hilfestellung zum Erstellen eines Verhaltenskodex: Was bedeutet das „Hochdorfer Neun-Punkte-Programm“ konkret für unsere Praxis?	24 – 25
– Beispiel Verhaltenskodex	26
– Gesprächsplan für das Vorstellungsgespräch	27
– Dokumentationsbogen für das Vorstellungsgespräch	28 – 29
– Beobachtungshilfe zum Verhalten im Vorstellungsgespräch	30 – 31
– Leitfragen für das Vorstellungsgespräch	32 – 33
– Analyse des Bewerbungsverfahrens	34 – 35

Muster

Name und Anschrift der Einrichtung bzw. Briefkopf

Bestätigung

Name, Vorname

wohnhaft in

ist für den _____ (Träger)

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

Aufgrund der ehrenamtlichen Mitarbeit wird hiermit gleichzeitig die Gebührenbefreiung beantragt.

Ort und Datum

Unterschrift/Stempel des Trägers/Vorstands/Geschäftsführung

Muster

Einverständniserklärung zum Datenschutz

Name, Vorname

Anschrift

Geburtsdatum, Geburtsort

Für den Träger

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

Ort, Datum

Unterschrift ehrenamtliche*/nebenamtliche*r Mitarbeiter*in

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

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

Die Daten sind vor dem Zugriff Unbefugter zu schützen. Eine Weitergabe an Dritte ist nicht gestattet.
Die Daten sind unverzüglich zu löschen, wenn der*die Ehren- oder Nebenamtliche zu erkennen gibt, dass seine*Ihre Mitarbeit beendet ist.
Kommt es zu keinem Engagement, sind die Daten sofort zu löschen.

Muster

Selbstauskunftserklärung
des*der Mitarbeitenden

Name, Vorname

Geburtsdatum/Geburtsort

Gegen mich ist kein Verfahren 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 Strafgesetzbuches anhängig.

Ich verpflichte mich hiermit, meinen Arbeitgebenden

Organisation/Träger

sofort zu informieren, falls ein Verfahren wegen Verstoßes nach den o. g. Paragraphen gegen mich eröffnet werden sollte. Diese Erklärung wird in die Personalakte aufgenommen.

Ort, Datum und Unterschrift

Anregung/Hilfestellung zum Erstellen eines Verhaltenskodex: Was bedeutet das „Hochdorfer Neun-Punkte-Programm“ konkret für unsere Praxis?*

1. Ich bin bereit, meine Fachkompetenz einzubringen, zu erhalten und weiterzuentwickeln sowie professionelle Standards einzuhalten.
 - Ich mache mein Handeln transparent und kann meine Motive fachlich begründen.
 - Ich bringe mein Fachwissen und meine Ressourcen in die Arbeit ein und stelle sie Kolleg*innen zur Verfügung.
 - Ich halte mich an die Vorgaben des Qualitätshandbuchs und bin bereit, an der Weiterentwicklung unserer professionellen Standards mitzuarbeiten.
2. Ich nutze die von der Einrichtung zur Verfügung gestellten professionellen Instrumentarien (z. B. Fachberatung, PROFIS, Fortbildungen etc.), um meine Fertigkeiten und mein Fachwissen zu erweitern.
 - Ich bin bereit zur gemeinsamen Reflexion und greife Anregungen aus dem kollegialen Austausch und aus der Fachberatung auf.
 - Ich hole mir rechtzeitig Unterstützung, wenn ich an meine Grenzen komme.
 - Ich lese die für meinen Arbeitsbereich aktuelle Fachliteratur.
 - Ich besuche Fortbildungen, PROFIS-Veranstaltungen und informiere mich über praxisrelevante Themen.
3. Ich achte auf meine körperliche und emotionale Gesundheit und nehme Hilfe in Anspruch, falls diese nicht mehr gegeben ist, um den betrieblichen Anforderungen zu genügen.
 - Ich nehme gesundheitliche Beeinträchtigungen ernst (Stichwort: krank sein dürfen).
 - Ich spreche physische und psychische Grenzen an und nehme bei Bedarf Hilfe in Anspruch.
4. Ich achte und würdige die Einmaligkeit und die Selbstbestimmung der jungen Menschen und richte mein Tun daran aus.
 - Ich bemühe mich um das Verständnis der individuellen Lebensgeschichten junger Menschen und ihrer Familien.
 - Ich erkenne die Lebensformen der Familien und ihre Lebensentwürfe an.
 - Ich verstehe meine Hilfen als Angebot und stelle mein Handeln flexibel darauf ein.
5. Ich richte mein professionelles Handeln am Wohl der jungen Menschen aus, indem ich ihre Stärken und Ressourcen nutze und ihre Grenzen achte.
 - Ich berücksichtige den individuellen Entwicklungsstand der Kinder und Jugendlichen.
 - Ich suche nach den Fähigkeiten und Stärken der jungen Menschen und vermittele Erfolgserlebnisse.
 - Ich achte darauf, junge Menschen nicht zu überfordern.
6. Ich trete aktiv Gefährdungen junger Menschen entgegen und schütze sie in meinem Einflussbereich vor entsprechenden Erfahrungen.
 - Ich spreche gefährdende Sachverhalte an und Sorge für Klärung.
 - Ich unterstütze junge Menschen dabei, sich selbst zu wehren und zu schützen.
 - Bei Bedarf wende ich festgestellte Gefährdungen durch mein aktives Tun ab.
7. Mein Handeln ist transparent und nachvollziehbar, entspricht fachlichen Standards und ist in einen wertschätzenden Umgang miteinander eingebettet.
 - Ich informiere meine Kolleg*innen und die Leitung adäquat und dokumentiere mein Arbeitshandeln.
 - Ich nutze dazu die vorhandenen Strukturen und Verfahrensabläufe.
 - Ich unterstütze meine Kolleg*innen im Arbeitsalltag und in besonderen Belastungssituationen.
8. Ich bin bereit zu vertrauensvoller Teamarbeit und trage auftretende Meinungsverschiedenheiten mit dem Ziel konstruktiver Lösungen aus.
 - Ich lasse mich auf die Zusammenarbeit mit den Kolleg*innen ein, bin offen für Austausch und Anregungen.
 - Auftretende Meinungsverschiedenheiten trage ich angemessen aus und suche gemeinsam mit den Beteiligten nach Lösungen.
 - Ich bin bereit, Feedback anzunehmen und anderen zu geben.
 - Ich bin bereit, Fehler einzugestehen, sie zu benennen oder von anderen darauf aufmerksam gemacht zu werden.
9. Ich verhalte mich Kolleg*innen und der Gesamteinrichtung gegenüber loyal und trete aktiv der Nichtbeachtung professioneller Standards entgegen.
 - Ich trage Entscheidungen der Gremien (Team, Leitung, Vorstand, Mitgliederversammlung usw.) mit und verrete sie nach außen.
 - Meine persönlichen Äußerungen trenne ich erkennbar von Äußerungen im Namen der Einrichtung.
 - Ich mache Kolleg*innen auf die Nichtbeachtung professioneller Standards aufmerksam.
 - Bei Verstößen informiere ich das betreffende Team und gegebenenfalls die Leitung.

* Hochdorf - Evang. Jugendhilfe im Kreis Ludwigsburg e. V. (2014), Seite 36.

Beispiel: Verhaltenskodex*

1. Unsere Arbeit mit den Kindern und Jugendlichen sowie innerhalb der Teams ist von Respekt, Wertschätzung und Vertrauen geprägt. Wir achten Persönlichkeit und Würde der Mädchen* und Jungen*.
2. Wir verpflichten uns, klare Positionen auszuarbeiten und konkrete Schritte zu entwickeln und umzusetzen, um Grenzverletzungen, sexuelle Übergriffe und Missbrauch in der Kinder- und Jugendarbeit zu verhindern.
3. Wir wollen die uns anvertrauten Kinder und Jugendlichen vor körperlichem und seelischem Schaden, vor Missbrauch und Gewalt schützen.
4. Wir beziehen gegen sexistisches, diskriminierendes, rassistisches und gewalttätiges verbales oder non-verbales Verhalten aktiv Stellung. Abwertendes Verhalten wird von uns benannt und nicht toleriert.
5. Wir gestalten die Beziehungen zu den Kindern und Jugendlichen transparent in positiver Zuwendung und gehen verantwortungsbewusst mit Nähe und Distanz um. Individuelle Grenzen der Kinder und Jugendlichen werden von uns unbedingt respektiert. Dies bezieht sich insbesondere auf die Intimsphäre von Kindern und Jugendlichen.
6. Wir bemühen uns, jede Form persönlicher Grenzverletzung bewusst wahrzunehmen, und besprechen diese Situationen offen. Im Konfliktfall ziehen wir (professionelle) fachliche Unterstützung und Hilfe hinzu und informieren die Verantwortlichen auf Leitungsebene. Der Schutz der Kinder und Jugendlichen steht dabei an erster Stelle.
7. In unserer Rolle als Mitarbeiter*innen der Kinder- und Jugendarbeit haben wir eine besondere Vertrauens- und Autoritätsstellung. Wir sind uns bewusst, dass jede sexuelle Handlung mit Schutzbefohlenen entsprechende disziplinarische und gegebenenfalls strafrechtliche Folgen hat.
8. Die Regeln des Verhaltenskodex gelten auch zwischen allen ehrenamtlich tätigen, hauptberuflich und nebenamtlich Beschäftigten in der Kinder- und Jugendarbeit.

* In enger Anlehnung an: Bayrischer Jugendring (2020).

Gesprächsplan für das Vorstellungsgespräch*

1. Begrüßung inkl. Smalltalk, Austausch über den Ablauf des Gesprächs
2. Aufforderung an die Bewerber*innen, über ihren Werdegang zu berichten
3. Motive für den Stellenwechsel erfragen
4. Leitfragen zum Erkennen kritischer Überzeugungen, Charakterzüge und Verhaltenszüge und/oder „value-based-interviewing“ anstelle der Leitfragen
5. Tätigkeitsinformation an die Bewerber*innen
6. Darstellung der Leitlinien und Grundsätze zur Gewaltprävention
7. Situative Fragestellung („Wie würden Sie sich verhalten, wenn ...“)
8. Einverständniserklärung der Bewerber*innen mit den Leitlinien und Grundsätzen zur Gewaltprävention einholen
9. Frage nach einschlägigen Vorstrafen
10. Verweis auf weiteres Vorgehen
11. Verabschiedung

* Aus: Werner (2011), S. 18..

Dokumentationsbogen für das Vorstellungsgespräch*

Begrüßung

Dokumentation

Aufforderung an den Bewerber, über seinen Werdegang zu berichten

Fragen

Dokumentation

Motive für den Stellenwechsel erfragen

Fragen

Dokumentation

Leitfragen zum Erkennen kritischer Überzeugungen, Charakterzüge und Verhaltenszüge

Fragen

Dokumentation

* Aus: Werner (2011), S. 18.

Tätigkeitsinformation

Fragen

Dokumentation

Darstellung der Leitlinien und Grundsätze zur Gewaltprävention (Dokumente Bewerber*in mitgeben)

Fragen

Dokumentation

Situative Fragestellung („Wie würden Sie sich verhalten, wenn ...“)

Fragen

Dokumentation

Einverständniserklärung mit Leitlinien und Grundsätzen zur Gewaltprävention einholen

Fragen

Dokumentation

Verweis auf weiteres Vorgehen

Fragen

Dokumentation

Beobachtungshilfe zum Verhalten im Vorstellungsgespräch*

Auftreten

Schnelle Beobachtungshilfen zum Einkreisen

arrogant · aufdringlich · befangen · ernst
gehemmt · heiter · höflich · korrekt · lässig
schwerfällig · sicher · unsicher
zurückhaltend · gewandt

Gesamteindruck

++ + 0 - --
○ ○ ○ ○ ○

Weitere Beobachtungen

Ausdrucksvermögen

Schnelle Beobachtungshilfen zum Einkreisen

flüssig · präzise · klar · knapp · macht viele
Worte · redegewandt · schlagfertig · treffend
umständlich · unklar · behält den Faden

Gesamteindruck

++ + 0 - --
○ ○ ○ ○ ○

Weitere Beobachtungen

Wechselseitige Kommunikation

Schnelle Beobachtungshilfen zum Einkreisen

hält Blickkontakt · nutzt Mimik und Gestik
gliedert seine Ausführungen · kontrolliert
ob er verstanden wurde · wendet sich dem
Gesprächspartner zu · verteilt die Redezeit etwa
gleich · lässt Gesprächspartner ausreden

Gesamteindruck

++ + 0 - --
○ ○ ○ ○ ○

Weitere Beobachtungen

Nervosität

Schnelle Beobachtungshilfen zum Einkreisen

zeigt motorische Unruhe · wirkt ruhig und
ausgeglichen · Verlegenheitsgesten · bleibt in
kritischen Situationen ruhig · verhält sich
unkompliziert

Gesamteindruck

++ + 0 - --
○ ○ ○ ○ ○

Weitere Beobachtungen

* Aus: Hofmann (2002), S. 157.

Leitfragen für das Vorstellungsgespräch*

1. Was gefällt Ihnen an der Arbeit mit Kindern?

2. Arbeiten Sie gern allein und unabhängig bei der Erziehung?

Interpretationshilfe zur Antwort:

Bei Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen, die gern allein arbeiten möchten, besteht die Gefahr, dass Sie mit notwendigen Kontrollen und Personalbeurteilungen nicht zurechtkommen.

3. Mit welcher Altersstufe würden Sie gerne arbeiten? Möchten Sie mit Jungen oder Mädchen arbeiten oder gibt es hier keinen bevorzugten Schwerpunkt?

Interpretationshilfe zur Antwort:

Ist der Bewerber/die Bewerberin auf ein Geschlecht oder auf eine Altersgruppe fixiert, ist durch weiteres Nachfragen zu eruieren, ob er sich von der Personengruppe besonders „angezogen“ fühlt. Entsprechende Botschaften würden den Bewerber/die Bewerberin disqualifizieren. Allerdings kann der Wunsch, nur mit Jungen, nur mit Mädchen oder nur mit Kindern einer bestimmten Altersgruppe zu arbeiten, auch auf besondere pädagogische Eignungen, pädagogische Erfolgs- oder Misserfolgserlebnisse oder auf besonderen Aus- oder Weiterbildungsschwerpunkten basieren, was als unkritisch anzusehen wäre.

4. Was war Ihr größter Fehler und Ihr größter Erfolg bei der Arbeit mit Kindern?

5. Welche Assoziationen haben Sie bei dem Begriff „Kind“ oder „Kindheit“?

6. Haben Sie schon einmal einen Fall erlebt, bei dem Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen Gewalt gegenüber Kindern ausübten? Wie wurde reagiert? Fanden Sie die angewendete Vorgehensweise richtig?

Interpretationshilfe zur Antwort:

Es ist zu regeln, dass der Bewerber/die Bewerberin aus dem weiteren Auswahlverfahren ausscheidet, wenn der Bewerber/die Bewerberin die Frage nach einer früheren Gewaltanwendung bejaht. Dies gilt auch dann, wenn die Gewaltanwendung viele Jahre zurückliegt oder wenn die Gewaltanwendung mit einer persönlichen Überlastung oder mit einer Krankheit begründet wird.

* Aus: Werner (2011), S. 18.

Analyse des Bewerbungsverfahrens*

Name Bewerber*in _____

Eingang am _____

per Post per E-Mail persönlich

Anschreiben

Umfang	<input type="radio"/> richtig	<input type="radio"/> zu kurz	<input type="radio"/> zu lang
Layout / Gestaltung	<input type="radio"/> ansprechend	<input type="radio"/> langweilig	<input type="radio"/> unübersichtlich
sprachlicher Ausdruck	<input type="radio"/> fehlerfrei	<input type="radio"/> kleine Fehler	<input type="radio"/> fehlerhaft
Formulierungen	<input type="radio"/> positiv	<input type="radio"/> neutral	<input type="radio"/> negativ
Selbstdarstellung	<input type="radio"/> gut	<input type="radio"/> schwach	<input type="radio"/> zu stark
Motivation für Bewerbung	<input type="radio"/> stark	<input type="radio"/> vorhanden	<input type="radio"/> nicht vorhanden
Erwartungshaltung	<input type="radio"/> neutral	<input type="radio"/> schwach	<input type="radio"/> negativ

Lebenslauf

<input type="radio"/> vollständig	<input type="radio"/> nachvollziehbar	<input type="radio"/> gut gegliedert	<input type="radio"/> lückenhaft	<input type="radio"/> viele Stellenwechsel
Bemerkungen:				

Zeugnisse

<input type="radio"/> sehr gut	<input type="radio"/> gut	<input type="radio"/> normal	<input type="radio"/> mangelhaft	<input type="radio"/> Auffälligkeiten
<input type="radio"/> komplett	<input type="radio"/> lückenhaft	<input type="radio"/> schlecht sortiert	<input type="radio"/> roter Faden	<input type="radio"/> erfüllt Anforderungen
Bemerkungen:				

Staatliche Anerkennung/Qualifikation

<input type="radio"/> liegt vor	<input type="radio"/> wird nachgereicht	<input type="radio"/> fehlt	<input type="radio"/> trifft nicht zu
Abschluss:			

Foto Eindruck

<input type="radio"/> sympathisch	<input type="radio"/> seriös	<input type="radio"/> ungepflegt	<input type="radio"/> unfreundlich
-----------------------------------	------------------------------	----------------------------------	------------------------------------

Berufserfahrung

<input type="radio"/> sehr gut	<input type="radio"/> gut	<input type="radio"/> normal	<input type="radio"/> zu wenig
Bemerkungen:			

<input type="radio"/> sehr gut	<input type="radio"/> gut	<input type="radio"/> normal	<input type="radio"/> zu wenig
Bemerkungen:			

Gesamteindruck

<input type="radio"/> sehr gut	<input type="radio"/> gut	<input type="radio"/> normal	<input type="radio"/> wenig passend
Bemerkungen:			

Einladung zum Gespräch

<input type="radio"/> ja	<input type="radio"/> nein	<input type="radio"/> unklar	<input type="radio"/> Absage
Bemerkungen:			

Erfahrungen im Kontext des Arbeitsfeldes

<input type="radio"/> viel	<input type="radio"/> wenig	<input type="radio"/> gar nicht
Bemerkungen:		

Erfahrungen mit der Zielgruppe

<input type="radio"/> viel	<input type="radio"/> entsprechende Fortbildungen	<input type="radio"/> andere Fortbildungen im Kontext
Bemerkungen:		

Erfahrungen mit gewaltpräventiver Arbeit

<input type="radio"/> praktische Erfahrungen	<input type="radio"/> Konfliktlösungsstrategien	<input type="radio"/> anderes
Bemerkungen:		

Erfahrungen mit Kinderschutzthemen

<input type="radio"/> viel	<input type="radio"/> wenig	<input type="radio"/> gar nicht	<input type="radio"/> unklar
Bemerkungen:			

Familiärer Hintergrund

<input type="radio"/> viel	<input type="radio"/> wenig	<input type="radio"/> unklar
Bemerkungen:		

Eindruck Vorstellungsgespräch (siehe Beobachtungshilfe)

Bemerkungen:

Sonstiges/Ehrenamtliche Erfahrungen/Vereinstätigkeit

Bemerkungen:

* Aus: Deutscher Kinderschutzbund Landesverband NRW e. V. (2022) S. 119

Quellenverzeichnis

Bayrischer Jugendring K.d.ö.R.: Faltblatt Verhaltenskodex, Sexuelle Gewalt verhindern (2020).
www.bjr.de

Bayrischer Jugendring K.d.ö.R.: Schutzkonzepte in der Jugendarbeit. München (2021).
www.bjr.de

Bundesamt für Justiz: Merkblatt zum Führungszeugnis gemäß § 31 Bundeszentralregistergesetz (2015).
www.bundesjustizamt.de

Bundesamt für Justiz: Merkblatt zur Erhebung von Gebühren für das Führungszeugnis (2023).
www.bundesjustizamt.de

Der Paritätische Gesamtverband: Arbeitshilfe Kinder- und Jugendschutz in Einrichtungen. Berlin, 5. Auflage (2022). www.der-paritaetische.de > Publikationen > PDF zum Download verfügbar.

Deutscher Kinderschutzbund Landesverband NRW e. V.: Sexualisierte Gewalt durch Mitarbeitende an Kindern und Jugendlichen in Organisationen. Wuppertal, 3. Auflage (2022).

Deutscher Verein für öffentliche und private Fürsorge e. V.: Empfehlungen des Deutschen Vereins zu Führungszeugnissen bei Neben- und Ehrenamtlichen in der Kinder- und Jugendhilfe (§ 72a Abs. 3 und Abs. 4 SGB VIII) (2012).
www.deutscher-verein.de > Empfehlungen und Stellungnahmen. PDF zum Download verfügbar.

Erzbistum Köln: Schriftenreihe Institutionelles Schutzkonzept Heft 3/ Personalauswahl und -entwicklung/ Aus- und Fortbildung (2017). www.erzbistum-koeln.de

Fegert, J./Kölch, M./König, E./Harsch, D./Witte, S./Hofmann, U. (Hrsg.): Schutz vor sexueller Gewalt und Übergriffen in Institutionen. Berlin (2018).

Hochdorf-Evang. Jugendhilfe im Kreis Ludwigsburg e. V.: „Damit es nicht nochmal passiert...“ Gewalt und (Macht-)Missbrauch in der Praxis der Jugendhilfe verhindern. Remseck am Neckar, 3. Auflage (2014).

Hofmann, E.: Einstellungsgespräche führen – Bewerber aus der Reserve locken. Neuwied/Kriftel: Hermann Luchterhand Verlag GmbH, Neuwied/Kriftel, 3. Auflage (2002).

Hölzle, C.: Personalmanagement in Einrichtungen der Sozialen Arbeit – Grundlagen und Instrumente. Weinheim (2017).

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

Landeskinderschutzgesetz NRW: www.recht.nrw.de

Mederlet, S./Steinbüchel, A. (LVR): Aufbewahrung von erweiterten Führungszeugnissen (2018).
<https://www.lvr.de>

Prof. Dr. Münder, J./Dr. Meysen, T./Prof. Dr. Trenczek, T. (Hrsg.): Frankfurter Kommentar SGB VIII. Baden-Baden, 9. Auflage (2022).

Paritätisches Jugendwerk NRW: Arbeitshilfe Schutzkonzepte für die Kinder- und Jugendarbeit. Wuppertal (2021).

Schindler, G./Smessaert, A.: § 72a Tätigkeitsausschluss einschlägig vorbestrafter Personen. In: Prof. Dr. Münder, J./Dr. Meysen, T./Prof. Dr. Trenczek, T. (Hrsg.): Frankfurter Kommentar SGB VIII. Baden-Baden, 8. Auflage (2019). Rn 10, 13, 14. (2019).

Unabhängige Beauftragte für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs: Definition „Wer sind die Täter*innen?“ www.beauftragte-missbrauch.de

UBSKM: Zahlen und Fakten zu sexuellem Kindesmissbrauch. www.beauftragte-missbrauch.de

UBSKM: Kein Raum für Missbrauch: Personalverantwortung bei Prävention und Intervention nutzen! Berlin, 2. Auflage (2022).

UBSKM: Kinderschutz in der Personalverantwortung – Handreichung zur Beschäftigung ukrainischer Fachkräfte in der Kinder- und Jugendhilfe. Berlin (2022).

Werner, U.: Missbrauch in der Sozialen Arbeit. Missbrauch von Minderjährigen in Institutionen durch Mitarbeiter – Konsequenzen für das Personalmanagement. In: Sozialmagazin – Die Zeitschrift für Soziale Arbeit, Heft 3/2011. S.18 f

Weiterführende Links und Materialien

Arbeitsgemeinschaft Kinder- und Jugendschutz Nordrhein-Westfalen (2023). <https://ajs.nrw>

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

Engel, T. (LVR): Das europäische Führungszeugnis für Staatsangehörige Belgiens, Frankreichs, Luxemburgs und Polens. Vergleich der Inhalte gegenüber dem deutschen erweiterten Führungszeugnis (§ 72a SGB VIII) (2012). <https://docplayer.org>

Fegert, J. (Universitätsklinikum Ulm): E-Learning Kinderschutz (2023). <https://elearning-kinderschutz.de>

Der Kinderschutzbund Landesverband Nordrhein-Westfalen: Kompetenzzentrum Kinderschutz (2023). <https://www.kinderschutz-nrw.de>

Kroll, S. / Meyerhoff, F. / Sell, M. (Hrsg.): Sichere Orte für Kinder. Handlungsmodell zum Schutz von Kindern und Jugendlichen vor pädophilen Übergriffen in Offenen Freizeiteinrichtungen (2003).

Kunkel, P.-C. / Kepert, J. / Patter A.K. (Hrsg.): Sozialgesetzbuch VIII Kinder- und Jugendhilfe. Lehr- und Praxis-kommentar. Baden-Baden, 8. Auflage (2022).

Landesstelle für katholische Jugendarbeit in Bayern: Instrumente zur Implementierung von Präventionsmaßnahmen sexueller Gewalt. München (2011). <https://www.bdkj-bayern.de>

Landesfachstelle Prävention sexualisierter Gewalt: Rechte und Schutzkonzepte (2023). <https://psg.nrw>

Landschaftsverband Rheinland: Muster für Vereinbarung nach §72a (2022). <https://www.lvr.de>

Paritätisches Jugendwerk NRW: Schutz von Kindern und Jugendlichen im PJW (2023). <https://www.pjw-nrw.de>

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

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

Endnoten

¹ Deutscher Verein für öffentliche und private Fürsorge e. V. (2012). S. 4.

² Vgl. Schindler, G./Smessaert, A. in: Münder, J./Meysen, T./Trenczek, T. (2019), Rn 10, 13, 14.

³ Vgl. Deutscher Verein für öffentliche und private Fürsorge e. V. (2012): S. 5f.

⁴ Vgl. die Empfehlung des LVR/LWL: Prüfschema zur Notwendigkeit der Einsichtnahme in ein Führungszeugnis für neben-/ehrenamtlich tätige Personen.

⁵ Vgl. § 30a BZRG.

⁶ Bundesamt für Justiz, www.bundesjustizamt.de.

⁷ Vgl. Mederlet, S./Steinbüchel, A. (2018), S. 9.

⁸ Vgl. Mederlet, S./Steinbüchel, A. (2018), S. 9.

⁹ Vgl. BAG, Urteil vom 5.6.2008 – 2 AZR 234/07, <https://lexetius.com/2008,2337>.

¹⁰ Gewalt hat dabei vielfältige Erscheinungsformen: Vernachlässigungssituationen, körperliche Gewalt, emotionale und psychische Gewalt, sexualisierte Gewalt, Machtmissbrauch, um nur einige zu nennen.

¹¹ Vgl. Bayerischer Jugendring (2021), S. 7.

¹² Vgl. § 34 BZRG.

¹³ Vgl. UBSKM/DIJUF (2022), S. 2.

¹⁴ Vgl. Hölzle (2017), S. 12.

¹⁵ Vgl. Fegert et al. (2018), S. 135.

¹⁶ Vgl. Fegert et al. (2018), S.132.

¹⁷ Vgl. UBSKM (2022), S. 2.

¹⁸ Vgl. UBSKM (2022), S. 2.

¹⁹ Vgl. Erzbistum Köln (2017), S. 7.

²⁰ Vgl. Erzbistum Köln (2017), S. 8.

²¹ Vgl. Hofmann (2002), S.19f.

²² Vgl. Erzbistum Köln (2017), S. 8.

²³ Vgl. UBSKM/DIJUF (2022) S. 6.

²⁴ Vgl. Fegert et al (2018), S. 138.

²⁵ Vgl. Fegert et al. (2018), S. 139.

²⁶ Vgl. Fegert et al. (2018), S. 139.

²⁷ Vgl. Hofmann (2002), S. 19f.

²⁸ Fegert et al. (2018), S. 206.

²⁹ Vgl. Fegert et al. (2018), S. 206.

³⁰ Vgl. AH DKSB LV NRW (2022), S. 83.

³¹ Empfehlung der Landesjugendämter, der kommunalen Spitzenverbände NRW und der landeszentralen Arbeitskreise der Jugendarbeit/ Jugendsozialarbeit.

Konzeption und Redaktion vorheriger Auflagen

1. Auflage 2010

Friedhelm Güthoff
Martina Huxoll-von Ahn
Ulrike Werthmanns-Reppekus

2. Auflage 2013

Sharlin Casmer
Martina Huxoll-von Ahn
Ulrike Werthmanns-Reppekus

3. Auflage 2019

Dr. Rainer Kascha
Dr. Margareta Müller

Impressum

Herausgeber

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

Der Kinderschutzbund Landesverband NRW e. V.

Hofkamp 102
42103 Wuppertal
www.kinderschutzbund-nrw.de

Autor*innen

Sabrina Müller-Kolodziej
Marina Ramin

Lektorat

Inken Kiupel, Haan

Layout

Der Paritätische Landesverband NRW
Presse- und Öffentlichkeitsarbeit
Birgit Klewinghaus

Die 4. Auflage kann als pdf-Datei heruntergeladen werden:
www.dksb-nrw.de | www.pjw-nrw.de

Stand: Dezember 2023