











# Kindeswohl in der Kinder- und Jugendarbeit

**EINE HANDLUNGSEMPFEHLUNG** 

ZUM SCHUTZ DER KINDER UND JUGENDLICHEN IM BFP

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

Text: Nils Ritter
Titelseite: Daniel Zabel

3. überarbeitete Auflage 2014

© 2014 Christliche Pfadfinderschaft Royal Rangers. 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 vorbeugenden Regeln	5
Was tun bei einem Vorfall?	5
Vorgehensweise	5
Umgang mit der Öffentlichkeit	6
Information der Eltern	6
Ergänzendes Material und Kontaktmöglichkeiten	7
Ergänzendes Material	7
Kontakt zur Vereinbarung	7
Kontakt bei einem Vorfall	7
Das Erweiterte Führungszeugnis	8
Die Zielsetzung	8
Die Umsetzung	8
Durch die Jugendämter	8
Wer muss das Erweiterte Führungszeugnis vorlegen?	8
Wie erhält der Mitarbeiter das Erweiterte Führungszeugnis?	9
Einsicht ins Führungszeugnis	9
Wer darf mitarbeiten?	10
Eine Bewertung der Aussagekraft des Erweiterten Führungszeugnisses	10
Allgemeine Anforderungen an Mitarbeiter	11
Gesprächsleitfaden für Mitarbeiter	12
Verhaltenskodex	13
Muster zur Beantragung des Erweiterten Führungszeugnisses	14
Dokumentation der Einsichtnahme ins Erweiterte Führungszeugnis	15
Bestellformular Broschüre "Unsere Kinder schützen"	. 16

## **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 zählt insbesondere die letzte Abänderung des Sozialgesetzbuchs,<sup>1</sup> die konkrete Auswirkungen auf die Kinder- und Jugendarbeit in der Gemeinde hat.

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 verantworlich 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 ein sinnvolles Präventionsprogramm umsetzen 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 verdächtigte 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.

<sup>&</sup>lt;sup>1</sup> Mit dem Inkrafttreten des Bundeskinderschutzgesetzes wurde § 72 a 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

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

#### Mitarbeiterschulung

- 1. Sinn und Zweck des Präventionsprogramms
- 2. Erkennen von und Verhalten bei Missbrauch
- 3. Ausgabe der Broschüre "Unsere Kinder schützen"

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.<sup>2</sup> Dieses Mitarbeitergespräch sollte mit allen Mitarbeitern, bezahlten und ehrenamtlichen Helfern vor der Aufnahme ihres Dienstes geführt werden.<sup>3</sup>

<sup>&</sup>lt;sup>2</sup> Siehe "Gesprächsleitfaden für Mitarbeiter" auf Seite 12. Dieser sollte natürlich je nach Gemeindeverständnis noch ergänzt oder korrigiert werden.

<sup>&</sup>lt;sup>3</sup> 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.

Anforderungen – Allgemeine Anforderungen an Mitarbeiter, Verhaltenskodex und Erweitertes Führungszeugnis

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

- 1. Anforderungen der Gemeinde an ihre Mitarbeiter<sup>4</sup> Die Gemeinde sollte mit einer kurzen schriftlichen Ausarbeitung erklären, welche Punkte ihr für die Mitarbeit wichtig sind.
- 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.
- Erweitertes Führungszeugnis<sup>6</sup> Das Jugendamt ist verpflichtet, mit jeder Gemeinde (Träger der freien Jugendhilfe) eine Vereinbarung nach dem Sozialgesetzbuch (§ 72 a 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 das Erweiterte 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 Führungszeugnisses verlangt. In der Regel wird das nötig sein, nur bei Ausnahmen nicht.

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

- dass Einsicht genommen wurde,
- das Datum des Führungszeugnisses und
- 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 drei 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.

Siehe "Allgemeine Anforderungen an Mitarbeiter" auf Seite 11. Diese sollten natürlich je nach Gemeindeverständnis noch ergänzt oder korrigiert werden.

Siehe "Verhaltenskodex" auf Seite 13.

Siehe "Das Erweiterte Führungszeugnis" auf Seite 8.

Siehe "Dokumentation der Einsichtnahme ins Erweiterte Führungszeugnis" auf Seite 15.

<sup>&</sup>lt;sup>8</sup> Siehe § 72 a 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 (z. B. durch jemanden vom Jugendamt) sollten die Mitarbeiter mit folgenden Themen vertraut gemacht werden:

- Was ist Kindesmissbrauch? 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?
- Der Zweck des Mitarbeitergesprächs entlang des Gesprächsleitfadens für Mitarbeiter, des Verhaltenskodexes und des Erweiterten Führungszeugnisses

Diese Schulung muss natürlich in gewissen Abständen für neue Mitarbeiter wiederholt werden. In dem Zuge sollten auch die bestehenden Mitarbeiter erneut an die Thematik erinnert und Wissen aufgefrischt werden, damit die Achtsamkeit nicht nachlässt.

Darüber hinaus sollte jeder Mitarbeiter die Broschüre *Unsere Kinder schützen* erhalten haben. <sup>10</sup> Auf sie kann er bei Fragen zurückgreifen.

<sup>&</sup>lt;sup>9</sup> Siehe dazu insbesondere "Die vorbeugenden Regeln" auf Seite 5.

<sup>&</sup>lt;sup>10</sup> Die Broschüre *Unsere Kinder schützen* wird vom Bundesjugendwerk des BFP herausgegeben und kann bei den Royal Rangers unter Angabe der Adress- und Rechnungsdaten per E-Mail (materialstelle@royal-rangers.de) bestellt werden. Siehe "Bestellformular Broschüre *Unsere Kinder schützen"* auf Seite 16.

# Zusätzliche Informationen

#### Die vorbeugenden Regeln

In der Broschüre Unsere Kinder schützen werden vorbeugende Regeln aufgezählt. 11 Sie sollten bei der Mitarbeiterschulung durchgesprochen werden, sodass jeder Mitarbeit weiß, wie er sich zu verhalten hat.

Vor allem bei dem Punkt "Auffälliges Verhalten sofort ansprechen" gibt es Klärungsbedarf: Der Leiter sollte genaue Anweisungen geben, wann und an wen Bericht über Auffälligkeiten erstattet werden soll. Dazu müssen die Arten von sexuellem Missbrauch und die Symptome bei Kindern bekannt sein.

Wichtig ist außerdem diese Regeln nicht nur einzuführen, sondern die Mitarbeiter in regelmäßigen Abständen daran zu erinnern und auf ihre Einhaltung zu achten. Gelegentlich sollte man mit den Mitarbeitern reflektieren, welche Erfahrungen sie mit den Regeln gemacht haben und diese gegebenenfalls anpassen.

#### Was tun bei einem Vorfall?

#### Vorgehensweise

Ein Vorfall im Bereich des sexuellen Missbrauchs ist möglich. Es kann einen Mitarbeiter betreffen, aber genauso Eltern, Bekannte und Verwandte. Wichtig ist, die Augen in alle Richtungen offen zu halten und die folgenden Schritte zu befolgen:12

- Vorsorge treffen Der allererste und wichtigste Schritt ist die Vorsorge. Neben dem Mitarbeitergespräch, dem Verhaltenskodex, der Abfrage des Erweiterten Führungszeugnisses und dem Sensibilisieren der Mitarbeiter für dieses Thema, sollte man sich erkundigen, welche Beratungsstelle für sexuelle Gewalt man in der Nähe im Verdachtsfall zur Beratung hinzuziehen könnte.<sup>13</sup> 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, körperlicher Gewalt in der Familie).
- Innerhalb der Leiterschaft beraten Besteht ein begründeter Verdacht, sollte man sich innerhalb der Leiterschaft darüber austauschen und mit großem Einfühlungsvermögen versuchen die Situation einzuschätzen und die Erkenntnisse zu verfestigen. Dringend anzuraten ist, nach allen geführten Gesprächen (Gedächtnis-)Protokolle anzufertigen, als Nachweis, dass man tätig geworden ist (Garantenpflicht) und um Details festzuhalten. Keinesfalls sollten jedoch außerhalb der Leiterschaft "klärende" Gespräche mit Opfern, Zeugen oder dem möglichen Täter - und falls der Verdacht einen Mitarbeiter betrifft, auch nicht mit ihm - geführt werden. Die Gefahr, weitere Ermittlungsansätze zu zerstören, ist beträchtlich. Auch allen anderen Personen gegenüber sollte absolutes Stillschweigen gewahrt werden. Ansonsten besteht die Gefahr, durch unvorsichtige Äußerungen und Andeutungen das Leben des mutmaßlichen Opfers und Täters zu zerstören. Ist der Verdacht zum Tatbestand geworden, ist eine Vertuschung genauso falsch wie die Offenlegung eines jeden Details. Hier müssen genaue Absprachen getroffen werden, welche Informationen man weitergibt.
- Externe Fachkräfte hinzuziehen Erhärtet sich ein Verdacht, sollte man nicht leichtfertig versuchen selbst eine Lösung für die Situation zu finden. Vielmehr ist es wichtig, an dieser Stelle eine Beratungsstelle gegen sexuelle Gewalt zurate zu ziehen. Mithilfe dieser Fachkräfte wird das Gefährdungsrisiko abgeschätzt und das weitere Vorgehen festgelegt.

 $<sup>^{11}</sup>$  Siehe "Vorbeugende Regeln" in der Broschüre "Unsere Kinder schützen" ab Seite 11.

<sup>12</sup> Siehe auch "Wie reagiert man, wenn es einen Fall sexuellen Missbrauchs gab?" in der Broschüre Unsere Kinder schützen ab Seite 12.

<sup>&</sup>lt;sup>13</sup> Siehe Broschüre *Unsere Kinder schützen* im Anhang "Organisationen und Adressen".

- 4. **Eltern und Kind bzw. Jugendlichen informieren** Um das bestehende Gefährdungsrisiko weiter einschätzen zu können, werden jetzt die Eltern (Personensorgeberechtigten) und das Kind bzw. der Jugendliche mit einbezogen.
- 5. **Unterstützend helfen** Ziel muss es sein, eine weitere Gefährdung des Kindes bzw. Jugendlichen zu verhindern. Wenn eine potenzielle Gefahr nicht einfach abgewendet werden kann (z.B. durch einen unbekannten Täter), sollte man versuchen den Eltern beim Schutz des Kindes zu helfen. Das gilt auch, wenn die Gefährdung innerhalb der Familie besteht. Dann sollten die Eltern Fachkräfte zurate ziehen und gegebenenfalls das Jugendamt informiert werden.

Ist bereits nach Punkt 2 klar, dass eine dringende Gefahr für das Kind oder den Jugendlichen besteht und dass durch die weiteren genannten Punkte der Schutz des Kindes bzw. Jugendlichen nicht gesichert werden kann, kann direkt das Jugendamt eingeschaltet werden.

Natürlich ist der Umgang mit so einer Situation für jede Leiterschaft eine große Herausforderung, da in der Regel kaum Erfahrungen vorhanden sind. Es braucht das Opfer Hilfe, die Personen aus dem Umfeld, die etwas von dem Vorfall mitbekommen haben, aber auch der Täter braucht für seinen weiteren Weg Hilfe. Aus diesem Grund kann bei einem Vorfall zur Beratung und Begleitung ein Ansprechpartner vom BFP kontaktiert werden (Tel. **06150 973757**; E-Mail **kinderschutzhotline@bfp.de**).<sup>14</sup>

#### Umgang mit der Öffentlichkeit

Wie leicht das Thema "Sexueller Missbrauch" große Kreise in der Öffentlichkeit ziehen kann, konnte mehrfach an konkreten Fällen beobachtet werden. Damit in der Öffentlichkeit kein falsches Bild entstehen kann, sollten folgende Punkte beachtet werden:

- Dokumentation Dokumentierte Reaktionen auf beobachtetes, verdächtiges Verhalten (Zeugen, Telefonanrufe, Notizen) sollten auf dem neusten Stand sein, sodass sie bei einem Vorfall den befugten Personen zugänglich gemacht
  werden können.
- Sprecher Ein Sprecher muss bestimmt werden, der auf Medienanfragen reagiert und die Gemeinde diskret und diplomatisch informiert.
- Erklärung Wichtig ist auch, eine vorbereitete Erklärung und eine klare Position gegenüber der Öffentlichkeit zu haben. Denn 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, außerdem die Versuche, einen sicheren Raum für Kinder zu schaffen, die durchgeführten Seminare für die Leiter etc. Dabei sollte nichts verleugnet oder verschönert werden und auch keine Beschuldigung des Opfers stattfinden!

#### Information der Eltern

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.

 $<sup>^{14}</sup>$  Siehe dazu auch "Ergänzendes Material und Kontaktmöglichkeiten" auf Seite 7.

In seltenen Fällen kann es jedoch angebracht sein (z.B. bei einem Vorfall im Umfeld eines Kindes), alle Eltern über das Thema des sexuellen Kindesmissbrauchs 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.<sup>15</sup>

#### Ergänzendes Material und Kontaktmöglichkeiten

#### **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

#### www.kinderschutz.bfp.de

haben wir aber ergänzendes und vertiefendes Material zur Verfügung gestellt.

Auf diese geschütze Seite hast du mit folgenden Zugangsdaten Zugriff:

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

#### Kontakt bei einem Vorfall

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** 

<sup>&</sup>lt;sup>15</sup> Siehe "Welche Formen des sexuellen Missbrauchs gibt es?" (S. 4), "Mögliche Auswirkungen von sexuellem Missbrauch bei Kindern" (S. 5 f.) und "Was die Kinder selbst wissen sollten" (S. 14 ff.) in der Broschüre *Unsere Kinder schützen*.

# DAS ERWEITERTE FÜHRUNGSZEUGNIS

#### Die Zielsetzung

Mit dem Inkrafttreten des Bundeskinderschutzgesetzes am 1. Januar 2012 hat der Gesetzgeber das Sozialgesetzbuch abgeändert, <sup>16</sup> damit nicht nur die neben- und hauptberuflichen Mitarbeiter, sondern auch in bestimmten Fällen ehrenamtliche Mitarbeiter im Kinder- und Jugendbereich das Erweiterte Führungszeugnis vorlegen müssen. Ziel ist, Menschen aus der Mitarbeit auszuschließen, die in den dort erwähnten Paragrafen rechtskräftig wegen einer Straftat verurteilt wurden. Ziel des Erweiterten 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 Führungszeugnis vorlegen müssen. Der BFP ist als Körperschaft des öffentlichen Rechts (K. d. ö. R.) per Gesetz Träger der Freien Jugendhilfe<sup>17</sup> 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.de<sup>18</sup>

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 Erweiterten 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 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 Führungszeugnis vorlegen.

 $<sup>^{\</sup>rm 16}~$  Es wurde im § 72a SGB VIII der Abs. 4 eingefügt.

<sup>&</sup>lt;sup>17</sup> Siehe § 75 Abs. 3 SGB VIII.

<sup>&</sup>lt;sup>18</sup> Siehe dazu auch "Ergänzendes Material und Kontaktmöglichkeiten" auf Seite 7.

Die Vereinbarung regelt darüber hinaus, welche ehrenamtlichen Mitarbeiter das Erweiterte 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 ein 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.<sup>19</sup>

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. Es ist daher zu überlegen, ob man nicht eine generelle Pflicht für alle Mitarbeiter im Kinder- und Jugendbereich für die Vorlage des Erweiterten Führungszeugnisses einführt.

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

#### Wie erhält der Mitarbeiter das Erweiterte 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 Erweiterte Führungszeugnis für die Tätigkeit gebraucht wird.<sup>20</sup> Das Erweiterte Führungszeugnis wird dann dem Antragsteller per Post zugeschickt.

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

Zur Beantragung gilt also für den Mitarbeiter:

- Persönlich Der Mitarbeiter muss persönlich beim Einwohnermeldeamt erscheinen (nur gesetzliche Vertreter dürfen den Antrag ebenfalls stellen).
- Ausweis Es muss ein gültiger Personalausweis oder Reisepass vorgelegt werden. 2.
- Aufforderung Es muss eine schriftliche Aufforderung der Gemeinde zur Antragstellung vorliegen. 3.
- 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 Führungszeugnis zur Einsicht vor. Es wird lediglich eingesehen; es darf keine Kopie gemacht werden. Es wird nur notiert:<sup>21</sup>

- 1. das Einsicht genommen wurde,
- 2. das Datum des Führungszeugnisses und
- 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 drei Monate nach Beendigung der Mitarbeit

<sup>19</sup> Vgl. Weis, Christan; Grein, Daniel und Scholl, Michael, Arbeitshilfe – Führungszeugnisse bei Ehrenamtlichen nach dem Bundeskinderschutzgesetz, Berlin: Deutscher Bundesjugendring, 2012.

<sup>&</sup>lt;sup>20</sup> Nach § 30 a Abs. 2 BZRG. Siehe "Muster zur Beantragung des Erweiterten Führungszeugnisses" auf Seite 14. Bitte beachten: Es kann sein, dass das Einwohnermeldeamt nur das eigene Antragsformular zulässt.

<sup>&</sup>lt;sup>21</sup> Siehe "Dokumentation der Einsichtnahme ins Erweiterte Führungszeugnis" auf Seite 15.

in dem Arbeitsbereich gelöscht werden.<sup>22</sup> In der Regel wird die Vereinbarung mit dem Jugendamt eine Wiedervorlage des Erweiterten Führungszeugnisses nach fünf Jahren vorschreiben.

#### Wer darf mitarbeiten?

Eine Gemeinde darf *niemanden* neben- oder hauptamtlich beschäftigen, der einen Eintrag in seinem Führungszeugnis hat. Das heißt, er ist in einem der Paragrafen des § 72 a Abs. 1 SGB VIII rechtskräftig verurteilt worden. Ehrenamtliche Mitarbeiter, die einen Eintrag im Führungszeugnis haben, dürfen im Kinder- und Jugendbereich *nicht* tätig sein.

Darüber hinaus gibt es natürlich Personen, die keinen Eintrag im Erweiterten 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. Gäbe es später einen Vorfall sexuellen Missbrauchs und die frühere Neigung des Täters war vorher bekannt, wurde stillschweigend das Leid eines Kindes in Kauf genommen. Ein Tatbestand, der vor Gericht zur Verurteilung führen 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.<sup>23</sup> Die verantwortliche Leitung muss in diesem Fall sicherstellen, dass von den beteiligten Gemeinden nur Mitarbeiter eingesetzt werden, die in ihrer lokalen Gemeinde das Erweiterte Führungszeugnis vorgelegt haben. Werden darüber hinaus Mitarbeiter eingesetzt, können diese entsprechend der Vereinbarung mit dem Jugendamt nur nach Vorlage des Erweiterten Führungszeugnisses mitarbeiten.

#### Eine Bewertung der Aussagekraft des Erweiterten Führungszeugnisses

Inwieweit das Erweiterte 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 Erweiterten Führungszeugnisses sehr beschränkt und kann den Leiter eines Arbeitszweiges in falscher Sicherheit wiegen, dass ein Mitarbeiter geeignet sei.

Nun setzt der Gesetzgeber das beschlossene Gesetz um und es ist nicht mehr die Aufgabe der Gemeinde, darüber zu entscheiden, wer das Erweiterte 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.

<sup>22</sup> Siehe § 72a Abs. 5 SGB VIII.

<sup>&</sup>lt;sup>23</sup> 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-, Rangerund 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.

- 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).
- Du hast dir die Kosten des Dienstes bei dem Arbeitszweig im Gebet klargemacht.
- 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.
- Du bist bereit, an notwendigen Ausbildungsmaßnahmen teilzunehmen.
- Du bist bereit für Unternehmungen in deinem Arbeitsbereich, die zum Teil hohe Anforderungen an körperliche, seelische und charakterliche Disziplin stellen.
- 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?

Bist du als Kind Opfer sexuellen Missbrauchs gewesen?

- 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:

Es wird von dir im jetzigen Gespräch <u>keine</u> Antwort erwartet. Falls du diese Frage aber für dich mit "Ja" beantworter musst, solltest du, bevor du mit der Mitarbeit beginnst, mit einer kompetenten Person deines Vertrauens darübe
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 Mädchen und Jungen in der Gemeinschaft Annahme und Sicherheit. In diesem Umfeld können sich junge Menschen 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 beschützt und bewahrt werden.

- 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.
- Sehe ich Anzeichen von sexistischem, diskriminierendem, rassistischem und gewalttätigem Verhalten in verbaler und nonverbaler Form, greife ich ein. Nehme ich Grenzüberschreitungen durch Mitarbeitende oder Teilnehmende innerhalb oder außerhalb gemeindlicher Aktivitäten wahr, vertusche ich sie nicht, sondern reagiere angemessen darauf. Auch wenn ich bei Kindern oder Jugendlichen Anzeichen von erlebter Vernachlässigung oder (sexuellem) Missbrauch bemerke, werde ich aktiv und wende mich an eine kompetente Vertrauensperson.
- 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 sexueller oder anderer Gewalt 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 Führungszeugnisses<sup>1</sup>

Gemeinde · Straße · PLZ + Ort Einwohnermeldeamt Straße PLZ Ort

Ausstellung eines Erweiterten Funfungszeugniss	Widsterort, 17.04.201
für	gem. § 30 a, Abs. 2 BZRG
Sehr geehrte Damen und Herren,	
hiermit bestätigen wir, dass unsere Gemeinde	al
Mitglied des Bundes Freikirchlicher Pfingstgemei	nden K.d.ö.R. die persönliche Eignung von Personen, die beruflich bzv
neben-/ehrenamtlich Aufgaben in der Kinder un	d Jugendhilfe wahrnehmen, durch Vorlage eines Erweiterten Führungs
zeugnisses gem. § 30 a Abs. 1 Nr. 2 a) BZRG zu ü	berprüfen hat.
Frau/Herr	
•	in
	eitertes Führungszeugnis gem. § 30 a Abs. 1 Nr. 2a) BZRG vorzulegen.
	enbefreiung zu gewähren, da es sich um eine ehrenamtliche Tätigkeit i
unserer Gemeinde handelt.	
Ort, Datum	Unterschrift

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

# DOKUMENTATION DER EINSICHTNAHME INS ERWEITERTE FÜHRUNGSZEUGNIS

Name, Vorname des Mitarbeiters	Einsicht genommen von (Arbeitsbereichsleiter/Pastor)	Datum des Erw. Führungszeugnisses	Kein Eintrag

Für die Dokumentation legt der Mitarbeiter das Erweiterte Führungszeugnis nur zur Einsicht vor, es darf keine Kopie gemacht werden. Es darf nur notiert werden:

- 1. dass Einsicht genommen wurde,
- 2. das Datum des Führungszeugnisses und
- 3. 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 drei Monate nach Beendigung der Mitarbeit in dem Arbeitsbereich gelöscht werden. In der Regel wird die Vereinbarung mit dem Jugendamt eine Wiedervorlage des Erweiterten Führungszeugnisses nach fünf Jahren vorschreiben.

Zusätzlich sollte der Mitarbeiter unbedingt den Verhaltenskodex unterzeichnen. Er dient dann als Nachweis, dass das Einführungsgespräch zur Mitarbeit stattgefunden hat.

# BESTELLFORMULAR BROSCHÜRE "UNSERE KINDER SCHÜTZEN"

Die Informationsbroschüre zum Thema sexueller Missbrauch ist Teil des Präventionsprogramms innerhalb des Bundesjugendwerks des BFP. Sie gibt einen Überblick über das Thema sowie über sinnvolle Präventionsmaßnahmen. Zusätzlich wird in dem zweiten Teil der Broschüre das Sexualstrafrecht beleuchtet und erklärt.

Die Broschüre stellt ein wichtiges 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.

Verkaufspreis 1,50 €

Bei Bestellungen unter 100,- € werden zusätzlich Versandkosten fällig.

#### **Bestellung**

Die Broschüre wird über den Shop der Royal Rangers vertrieben und kann dort direkt bestellt werden.

www.royal-rangers.shop



