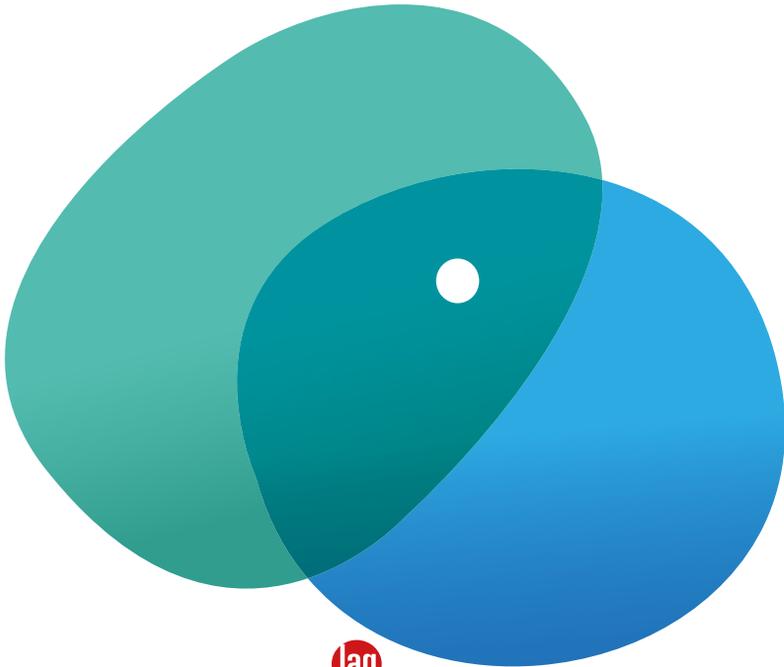


Materialien zum Thema

# Kinderschutz



Materialien zum Thema

# Kinderschutz

## Impressum

Herausgeber

LAG Kinder- und Jugendkultur e.V.  
Ehrenbergstraße 51, 22767 Hamburg  
Telefon: 040 - 524 78 97 10  
[www.kinderundjugendkultur.info](http://www.kinderundjugendkultur.info)

Redaktion: Dörte Nimz

Grafik: Meike Gerstenberg

2., überarbeitete Auflage 2021



Gefördert von der Behörde für Kultur und Medien  
der Freien und Hansestadt Hamburg

[www.kinderundjugendkultur.info](http://www.kinderundjugendkultur.info)

## INHALTSVERZEICHNIS

Grußwort von Dr. Melanie Leonhard – Hamburger Senatorin für Arbeit, Gesundheit, Soziales, Familie und Integration.....	06
Grußwort von Dr. Carsten Brosda – Hamburger Senator für Kultur und Medien.....	08
Vorwort von Heike Roegler, Vorstandsvorsitzende der LAG.....	10

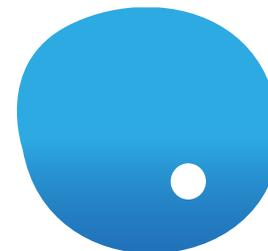
### ABSCHNITT 1: Vorlagen zum Kinderschutzkonzept

Hinweise zum Zweck und zur Verwendung.....	12
Einleitungstext.....	13
ANHANG 1: Risikoeinschätzung.....	16
ANHANG 2: Verhaltensampel.....	26
ANHANG 3: Verfahrensablauf bei Verdacht gegenüber Kolleg*innen.....	28
ANHANG 4: Verfahrensablauf bei Verdacht auf externen Missbrauch von Kindern und Jugendlichen.....	32
ANHANG 5: Sexuelle Übergriffe von Kindern und Jugendlichen untereinander.....	34
ANHANG 6: Verhaltensregeln zum Umgang mit verletzten Kindern und Jugendlichen.....	35
ANHANG 7: Vorlage Bestätigung der Kenntnisnahme.....	37
ANHANG 8: Aushang Notfallnummern.....	38

### ABSCHNITT 2: Das erweiterte Führungszeugnis

Die notwendigen Schritte im Kontext des erweiterten Führungszeugnisses.....	40
Was steht in dem (erweiterten) Führungszeugnis?.....	41
Was folgt aus einem erweiterten Führungszeugnis?.....	43
Ablauf Beantragung eines erweiterten Führungszeugnisses.....	45
ANHANG 1: Entscheidungshilfe: Wer braucht ein erweitertes Führungszeugnis?.....	48
ANHANG 2: Musterformular Bestätigung der Notwendigkeit.....	52
ANHANG 3: Musterformular Bestätigung der Notwendigkeit mit Gebührenbefreiung für Ehrenamtliche.....	53

ANHANG 4: Musterformular Einverständnis zur Dokumentation.....	54
ANHANG 5: Musterformular Erklärung Benachrichtigung Strafverfahren.....	55
ANHANG 6: Musterformular Dokumentation Einsichtnahme.....	56
Fachberatungsstellen.....	58
Quellen und weiterführende Literatur.....	60



Liebe Leserin, lieber Leser,

Sie fragen sich vielleicht, was Kinder- und Jugendkultur mit Kinderschutz zu tun hat? Eine ganze Menge.

Kulturelle Bildung findet überall dort statt, wo Kinder und Jugendliche sich in Bildungsangeboten aufhalten und ihren Alltag gestalten. Die Förderung von Kreativität, kognitiven Fähigkeiten, emotionalen und sozialen Kompetenzen sowie von Selbstvertrauen und Selbstbewusstsein – unter anderem durch kulturelle Bildung – kann jedoch nur gelingen, wenn die jungen Menschen sicher und geschützt vor Gefahren, Leid und Entwicklungsbeeinträchtigungen aufwachsen.

Daher ist Kinderschutz als Verantwortung und Verpflichtung auch von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aus Angeboten der Kinder- und Jugendkultur in der täglichen Arbeit immer mit zu berücksichtigen.

Diese Broschüre bietet Akteuren im Bereich der Kinder- und Jugendkultur wichtige Informationen und Anregungen, um in den fachlichen Austausch zum Thema Kinderschutz zu treten und eventuelle Risiken vor Ort zu erkennen. Darüber hinaus werden verbindliche Verhaltensregeln sowie klare Verfahrensabläufe beschrieben, die geeignet sind, die Handlungssicherheit zu erhöhen.

Damit können Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der entsprechenden Einrichtungen und Angebote einen wesentlichen Beitrag dazu leisten, den Kinderschutz neben dem Bildungsauftrag als gelebte Praxis in der Kinder- und Jugendkulturarbeit zu verankern.

Im Namen der Kinder und Jugendlichen, die tagtäglich die Kulturangebote nutzen, möchte ich mich dafür ganz herzlich bedanken.



Melanie Leonhard  
Senatorin für Arbeit, Gesundheit,  
Soziales, Familie und Integration

## GRUSSWORT

Liebe Leserin, lieber Leser,

Kulturelle Bildung eröffnet Kindern und Jugendlichen wichtige Chancen für die Persönlichkeitsentwicklung. Die Entfaltung der eigenen Kreativität in offenen Strukturen wirkt sich positiv auf das Selbstbewusstsein und die soziale Kompetenz aus. Umso wichtiger ist es, dass diese Erfahrungen auch positiv bleiben und nicht durch unzulässige Grenzüberschreitungen ins Negative gewendet werden. Die Träger der kulturellen Bildung tragen daher eine besondere Verantwortung für Kinder und Jugendliche.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben stets das Wohl der Kinder und Jugendlichen im Blick – das ist die Grundlage der Arbeit in kulturellen Bildungseinrichtungen.

Sie setzen sich für das Wohl der Kinder ein, mit dem Ziel ihre Persönlichkeit zu stärken sowie ihre individuelle Entwicklung zu fördern. Die Voraussetzung dafür ist, dass die Kinder und Jugendlichen eine sichere Umgebung vorfinden, in der sie vor Grenzverletzungen und insbesondere allen Formen der Gewalt zuverlässig geschützt sind.

Wir alle sind gefordert – der Staat, die Gesellschaft und auch die Akteure in der Kulturellen Bildung – ganz genau und sehr aufmerksam hinzuschauen. Neben der gesetzlichen Verpflichtung zur Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses braucht es dazu auch das persönliche Verantwortungsgefühl. Die LAG Kinder- und Jugendkultur hat bereits vor

einigen Jahren diese, nun aktualisierte, Broschüre für Beschäftigte in der Kulturellen Bildung erstellt. Die umfangreichen Materialien bieten hilfreiche Handlungsempfehlungen, um Grenzüberschreitungen jeglicher Art zu verhindern, um ins Gespräch zu kommen und frühzeitig Gegenstrategien zu entwickeln. Wenn wir uns proaktiv mit dem Thema beschäftigen, können wir besser für die Sicherheit sorgen, die Kinder brauchen.

Dabei sind die Perspektiven aller an dem Prozess beteiligten Akteure aufzunehmen und in einen Dialog zu bringen und das Leitbild des Kinderschutzes muss auf allen Ebenen der Einrichtung gelebt werden. Diese Aufgabe sollten die Führungskräfte der Einrichtung als

festen Bestandteil der Organisationskultur betrachten. Hierzu bedarf es einer Kultur der Achtsamkeit, die das Wohl des Kindes in den Mittelpunkt stellt und im Miteinander der Akteure einen verlässlichen und schützenden Handlungsrahmen schafft. Qualifizierter Kinderschutz setzt Handlungssicherheit bei allen Akteuren voraus. Deswegen möchte ich Sie ermutigen, diese wertvollen Materialien der LAG zu nutzen und bedanke mich im Namen der Kinder und Jugendlichen für Ihr Engagement.



Dr. Carsten Brosda,  
Senator für Kultur und Medien

## KINDERSCHUTZ GEHT UNS ALLE AN!

Liebe Leser\*innen,

die UN-Kinderrechtskonvention garantiert Kindern und Jugendlichen seit 1989 entscheidende Rechte. Neben dem Recht auf Bildung, dem Recht auf Berücksichtigung des Willens und dem Recht auf freien Zugang zum kulturellen und künstlerischen Leben selbstverständlich auch das Recht auf Schutz vor Gewalt. Für uns und unsere Einrichtungen entstehen daraus auf der anderen Seite gleich mehrere Pflichten, die weit über die Öffnung und Bereitstellung von Angeboten für möglichst alle hinausgehen: Es liegt in unserer Verantwortung, dass Kinder und Jugendliche nicht nur den Weg zu uns finden, sondern auch, dass sie sich bei uns sicher fühlen, sich frei und glücklich entwickeln können, dass sie

gehört werden und frei entscheiden können, ob sie etwas tun wollen oder nicht.

Kinder, die unsere Angebote besuchen, sind uns schutzbefohlen. Daher müssen wir uns selbst reflektieren und offen sein, die Situation der Kinder wahrzunehmen. Es ist unsere Aufgabe, in unserem Arbeitsfeld der kulturellen Bildung einen vertrauensvollen und geschützten Rahmen zu geben. Das beinhaltet einerseits den Schutz vor Gewalt jeglicher Art. Neben sexualisierter Gewalt müssen dabei selbstverständlich auch körperliche und psychische Übergriffe, auch der Schutz vor Diskriminierung oder Mobbing mitgedacht werden. Andererseits beinhaltet es auch ein aufmerksa-

mes Hinschauen und Zuhören, dass es ermöglicht wahrzunehmen, wenn Gewalt an anderen Orten stattfindet.

Die vorliegende Handreichung stellt Material bereit, das helfen soll zu sensibilisieren und ins Handeln zu kommen. Wir freuen uns sehr über die hohe Nachfrage, die es uns ermöglicht, jetzt eine zweite, überarbeitete Auflage zu diesem wichtigen Thema herausgeben zu können.

Gerne möchten wir uns bei allen bedanken, die geholfen haben, diese Broschüre zu erstellen. Unser Dank geht dabei an die Sozialbehörde, die Behörde für Kultur und Medien, die uns unterstützt, sowie den Arbeitskreis

Musik in der Jugend, das Esche Jugendkunsthhaus und insbesondere den Paritätischen Gesamtverband, die die großzügige Verwendung der Materialien erlaubt haben.



Heike Roegler, Vorsitzende

## ABSCHNITT 1 //

### VORLAGEN ZUM KINDERSCHUTZKONZEPT

Hinweise zum Zweck und zur Verwendung

Die Landesarbeitsgemeinschaft Kinder- und Jugendkultur e.V. (LAG) hat auf ihrer Mitgliederversammlung vom 07. Juni 2016 beschlossen, das Thema Kinderschutz stärker ins Bewusstsein der Akteure\*innen im Bereich der Kinder- und Jugendkultur zu heben. Kinderschutz geht alle an, und bei allen Aktivitäten unserer Mitglieder steht das Wohl des Kindes über allen anderen Interessen und Aufträgen. Der §8a des SGB besagt, dass sich strafbar macht, wer eine Kindeswohlgefährdung mitbekommt und nicht aktiv wird. Ähnlich wie bei der unterlassenen Hilfeleistung ist es das Mindeste, im Ernstfall eine Fachkraft hinzuzuziehen. Wir alle haben einen Schutzauftrag für von uns begleitete Kinder und Jugendliche – egal, wo sie unseres Schut-

zes bedürfen und wodurch sie gefährdet sind: zu Hause, in der Schule, durch andere Kinder oder Jugendliche, in unseren Einrichtungen oder sonst irgendwo. Wir möchten alle Mitglieder nachdrücklich ermuntern, sich mit dem Thema auseinanderzusetzen. Dazu haben wir Material erstellt, das von allen Interessierten genutzt werden kann. Alle Texte und Formulare stehen auf unserer Website [www.kinderundjugendkultur.info](http://www.kinderundjugendkultur.info) unter „Themen“ als Word-Dokumente zur Verfügung, damit sie für die eigenen Bedürfnisse angepasst werden können.

### KINDERSCHUTZKONZEPT

Gemäß der Rahmenvereinbarung zum Schutzauftrag der Kinder- und Jugendhilfe

.....  
Dieser Text kann von jeder Einrichtung mit dem eigenen Logo und Namen versehen und verwendet werden. Es sollte in jedem Fall eine inhaltliche Anpassung an die eigene Institution erfolgen.  
.....

Die Mitglieder der LAG Kinder- und Jugendkultur e.V., ihre Mitarbeitenden und Honorarkräfte streben an, Kindern und Jugendlichen Anregung und Förderung, Wertschätzung, Bindung und Beziehung in der Gruppe sowie Wohlergehen zu bieten, vermittelt durch ihre kulturellen Angebote. In diesen können Kinder und Jugendliche ohne Erwartungsdruck und wertschätzend ihre Stärken und Fähigkeiten entdecken, ausprobieren und verfeinern. Die Angebote der Mitglieder der LAG sollen ein kreativer

Frei- und Schutzraum für junge Menschen sein. Kinderschutz und ein am Wohl der anvertrauten Kinder und Jugendlichen orientiertes Denken und Handeln ist ein zentraler Wert in der Arbeit aller Mitglieder der LAG. In den kulturellen Angeboten sollen persönliche Nähe, Lebensfreude sowie ganzheitliches Lernen und Handeln Raum finden. Werte wie Respekt, Wertschätzung und Vertrauen prägen die Arbeit der Mitglieder. Durch einen altersgemäßen Umgang werden Kinder und Jugendliche in ihrer kulturellen Teilhabe und der Entwicklung sozialer Kompetenzen unterstützt. LAG-Mitglieder achten die Persönlichkeit und die Würde der anvertrauten jungen Menschen.

Dazu gehört auch, dass Kinder und Jugendliche ein Recht auf Achtung ihrer persönlichen Grenzen und Anspruch auf Unterstützung und Hilfe bei sexuellen und / oder anderen gewalttätigen Übergriffen haben. Das Kinderschutzkonzept soll Handlungssicherheit bei präventiven Maßnahmen bieten und dabei helfen, im Falle einer notwendigen Intervention die erforderlichen Schritte einzuleiten. Dadurch werden nicht nur die Kinder und Jugendlichen geschützt, sondern auch die beteiligten Beschäftigten und Honorarkräfte, indem das Kinderschutzkonzept den transparenten und offenen Austausch mit dem Thema Gewalt fördert. Mitgedacht werden sollten dabei alle Aspekte des Schutzes, also neben dem vor sexualisierter Gewalt auch der vor körperlicher und psychischer Gewalt sowie vor Diskriminierung und Ausschluss.

Inwieweit in unserer Einrichtung ein Risiko besteht, dass mögliche Übergriffe von Mitarbeitenden und Honorarkräfte selbst vorfallen und unbemerkt bleiben könnten, haben wir in einer Risikoanalyse eingeschätzt. Wir gehen davon aus, dass das Risiko bei uns (sehr gering / eher gering / durchaus vorhanden / möglicherweise erhöht) ist (siehe Anhang 1). Welches Verhalten unsere Einrichtung für wünschenswert, für tolerabel und für inakzeptabel definiert, haben wir in einem gesonderten Dokument festgehalten (siehe Anhang 2). Sollte jemandem von uns entsprechend dieser Maßstäbe unangemessenes Verhalten von Kolleg\*innen auffallen, gilt es, dies unbedingt – gegebenenfalls unter Hinzuziehung eines Dritten (Sechs-Augen-Prinzip) – behutsam und offen anzusprechen. Den genauen

Ablauf, wie auf solches Verhalten reagiert werden sollte, haben wir in Anhang 3 festgeschrieben.

Eine Kindeswohlgefährdung stellt unter bestimmten Voraussetzungen eine Straftat dar. Sobald eine Anzeige gestellt wurde, sind die betreffenden Behörden / Institutionen verpflichtet zu ermitteln. Es sollte also nicht unüberlegt und vorschnell geurteilt werden. Informationen müssen diskret behandelt werden und dürfen nicht an Dritte (z.B. Medien) weitergegeben werden. Es ist wichtig, jeden Vorgang mit einem entsprechenden Protokoll intern schriftlich zu dokumentieren.

Sollte Beschäftigten auffallen, dass bei einem Kind etwas nicht in Ordnung ist, das Kindeswohl gefährdet sein könnte, kommt es auf eine gute Zusammenarbeit

zwischen dem Kulturanbieter, gegebenenfalls den Schulen oder Kitas als Kooperationspartner sowie der Familie und der Jugendhilfe an. Oberste Priorität im Falle eines Verdachtes hat der Schutz des Kindes beziehungsweise des Jugendlichen. Andeutungen oder Äußerungen, die einen vorgefallenen Missbrauch nahelegen, sollten in jedem Fall ernst genommen werden, es sollte in jedem Fall Hilfe angeboten werden. Den genau einzuhaltenden Ablauf im Falle eines Verdachts oder eines konkreten Vorkommnisses haben wir in einem gesonderten Dokument (siehe Anhang 4) geregelt. Bei jedem Verdacht sollte die Leitung informiert werden.

*Erarbeitet von der LAG Kinder- und Jugendkultur e.V. Hamburg im Sommer 2016, aktualisiert im Frühjahr 2021*

## RISIKOEINSCHÄTZUNG

Wir empfehlen, den folgenden Fragebogen gemeinsam mit dem Team durchzuarbeiten, um sich über mögliche Risiken bewusst zu werden beziehungsweise einordnen zu können, ob und wenn ja welche Risiken vorhanden sind.

Name der Einrichtung.....

Diese Einschätzung wurde vorgenommen am:.....

von:.....

### 1. ZIELGRUPPE

#### 1.1 Altersstruktur:

von..... bis.....

#### 1.2 Umgang mit Nähe und Distanz:

Gibt es klare Regeln für eine professionelle Beziehungsgestaltung?.....

Welche?.....

Welche Risiken könnten daraus entstehen?.....

Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung:.....

### 1.3 Übernachtungen, Beförderungs-, Wohnsituationen

Finden Übernachtungen / Fahrten / Reisen mit zu Betreuenden statt?  Ja  Nein

Geschieht dies in der Einzelbetreuung?  Ja  Nein

Gibt es hierfür Regeln, die überprüfbar sind? Welche?.....

Welche Risiken könnten daraus entstehen?.....

Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung:.....

### 1.4 Räumliche Gegebenheiten: Innenräume

Gibt es abgelegene, uneinsehbare Bereiche (auch Keller und Dachböden)?  Ja  Nein

Welche?.....

Gibt es bewusste Rückzugsräume?  Ja  Nein

Welche?.....

Wie werden diese genutzt?.....

Welche Risiken könnten daraus entstehen?.....

Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung:.....

## 1.5 Räumliche Gegebenheiten: Außenbereich

Gibt es Bereiche auf dem Grundstück, die sehr schwer einsehbar sind? Welche? .....

Ist das Grundstück von außen einsehbar? Wie? .....

Ist das Grundstück unproblematisch betretbar? Wie? .....

Welche Risiken könnten daraus entstehen? .....

Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung: .....

Wer hat (regelmäßigen) Zutritt zur Einrichtung und kann sich unbeaufsichtigt aufhalten?

Mögliche Personengruppen (z. B. Handwerker\*innen, externe Hausmeister\*innen, Reinigungskräfte, Nachbar\*innen, externe Pädagog\*innen und Fachkräfte)

.....

Wer kann sich in der Einrichtung unbeaufsichtigt aufhalten? .....

Sind die Personen in der Einrichtung persönlich bekannt?  Ja  Nein

Sind es regelmäßige Aufenthalte?  Ja  Nein

Werden die Gäste namentlich erfasst, Aufenthaltszeiträume dokumentiert?  Ja  Nein

Welche Risiken könnten daraus entstehen? .....

Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung: .....

## 2. PERSONALENTWICKLUNG

Liegt das erweiterte Führungszeugnis für alle Mitarbeitenden vor?  Ja  Nein  
(Keines älter als 5 Jahre, bei Neueinstellungen nicht älter als 3 Monate)

In welchen zeitlichen Abständen wird es wieder neu angefordert? .....

Welche Risiken könnten daraus entstehen? .....

Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung: .....

### 2.1 Stellenausschreibungen

Stellen die Stellenausschreibungen den Kinderschutzaspekt besonders heraus?  Ja  Nein

Wie kommunizieren Sie es? .....

Welche Risiken könnten daraus entstehen? .....

Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung: .....

## 2.2 Bewerbungsgespräche

Weisen Sie ausdrücklich auf das Schutzkonzept / den Kinderschutzgedanken hin?

Ja  Nein

Welche Risiken könnten daraus entstehen? .....

Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung: .....

## 2.3 Arbeitsverträge

Sind in die Arbeitsverträge Zusatzvereinbarungen zum Schutz vor sexualisierter Gewalt aufgenommen?  Ja  Nein

Welche Risiken könnten daraus entstehen?.....

Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung: .....

## 2.4 Einstellungssituation, Personalgespräche

Gibt es einen Einarbeitungsplan?  Ja  Nein

Werden regelmäßige Probezeitgespräche durchgeführt?  Ja  Nein

Finden regelmäßige Personalgespräche (auch nach der Probezeit) statt?  Ja  Nein

Welche Risiken könnten daraus entstehen?.....

Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung: .....

Erteilen Bewerben die ihr Einverständnis, dass Sie vorherige Arbeitgeber zur Thematik des Machtmissbrauchs kontaktieren dürfen?  Ja  Nein

## 2.5 Fachwissen in allen Bereichen der Organisation

Sind Beschäftigte aus allen Bereichen zu folgenden Themen geschult?

Kinderschutz  Ja  Nein

Machtmissbrauch  Ja  Nein

Gewalt  Ja  Nein

Sexualpädagogik  Ja  Nein

Stehen in der Einrichtung / allen Bereichen entsprechendes Informationsmaterial und Fachliteratur zur Verfügung?  Ja  Nein

Welche Risiken könnten daraus entstehen?.....

Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung: .....

## 2.6 Zuständigkeiten und informelle Strukturen

Sind Zuständigkeiten klar geregelt?  Ja  Nein

Welche?.....

Gibt es informelle Strukturen?.....

Welche?.....

Welche Risiken könnten daraus entstehen?.....

Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung:.....

Sind nicht-pädagogische Mitarbeitende oder Aushilfen (z. B. Nachdienste) über bestehende Regeln informiert / beteiligt?  Ja  Nein

Welche Risiken könnten daraus entstehen?.....

Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung:.....

## 2.7 Kommunikations- und Wertekultur

Gibt es eine mit allen Beschäftigten gemeinsam entwickelte Wertekultur (Menschenbild / Bild vom Kind, pädagogische Grundsätze, Leitgedanken etc.)  Ja  Nein

Welche?.....

Gibt es Kommunikationsgrundsätze, die es ermöglichen, auf und zwischen allen hierarchischen Ebenen der Einrichtung Kritik zu üben (Fehlerkultur)?  Ja  Nein

Welche?.....

## 2.8 Feedbackkultur, Möglichkeiten der Reflexion, der Supervision etc., Möglichkeiten der Mitbestimmung

Kann in regelhaft etablierten Runden über Belastungen bei der Arbeit und über unterschiedliche Haltungen in wertschätzender Form gesprochen werden?  Ja  Nein

Welche Risiken könnten daraus entstehen?.....

Gibt es die Möglichkeit der kollegialen Beratung?  Ja  Nein

Welche Risiken könnten daraus entstehen?.....

Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung:.....

### 3. BETEILIGUNGS- UND BESCHWERDEMÖGLICHKEITEN ALLER RELEVANTEN BEZUGSGRUPPEN

Eltern / Sorgeberechtigte werden über folgende Maßnahmen / Gesichtspunkte zum Kinderschutz informiert:

Kinder / Jugendliche werden an folgenden Maßnahmen des Kinderschutzes beteiligt:

Ist eine Beschwerdemöglichkeit für alle relevanten Beteiligten vorhanden?  Ja  Nein

Welche?

Welche Rahmenbedingungen sind vorhanden, damit alle relevanten Beteiligten ungute Gefühle, Übergriffe und belastende Situationen ansprechen können? (Kinderschutzbeauftragte, -fachkräfte, Fachberatungsstellen, etc.)

Daraus leiten sich folgende Risiken ab:

Aus diesen Risiken ergeben sich folgende zukünftige Maßnahmen:

Gibt es vertraute, unabhängige, interne bzw. externe Ansprechpartner\*innen, die im altersgerechten Umgang geübt sind?  Ja  Nein

Sind diese Personen allen Beteiligten bekannt?  Ja  Nein

### 3.1 Zugänglichkeit der Informationen

Haben alle Beteiligten (Beschäftigte, Teilnehmende, Sorgeberechtigte) Zugang zu Informationen (Regelwerk, Beschwerdemöglichkeiten etc.)?  Ja  Nein

Sind diese Informationen auch für alle verständlich?

Welche Risiken könnten daraus entstehen?

Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung:

### 4. HANDLUNGSPLAN

Gibt es einen Handlungsplan (Notfallplan, Handlungskette), in dem für einen Verdachtsfall die Aufgaben und das Handeln konkret geklärt sind?  Ja  Nein

Welche Risiken könnten daraus entstehen?

Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung:

### 5. ANDERE RISIKEN

In unserer Einrichtung / von meinem Blickfeld aus sehe ich Risiken in weiteren Bereichen

Unterschriften:

## VERHALTENSAMPEL FÜR UNSERE EINRICHTUNG

### Dieses Verhalten geht nicht:

Intim anfassen  
Intimsphäre missachten  
Zwingen  
Schlagen  
Strafen  
Angst machen  
Sozialer Ausschluss  
Vorführen  
Nicht beachten  
Diskriminieren  
Bloßstellen  
Lächerlich machen  
Kneifen  
Verletzen (fest anpacken, am Arm ziehen)  
Misshandeln  
Herabsetzend über Kinder und Eltern sprechen  
Schubsen  
Isolieren / fesseln / einsperren  
Schütteln

Vertrauen brechen  
Bewusste Aufsichtspflichtverletzung  
Mangelnde Einsicht  
konstantes Fehlverhalten  
Küssen  
Filme mit grenzverletzenden Inhalten / Fotos von Kindern ins Internet stellen

### Dieses Verhalten ist pädagogisch kritisch und für die Entwicklung nicht förderlich:

Sozialer Ausschluss (vor die Tür begleiten)  
Auslachen (Schadenfreude)  
Spöttische, ironisch gemeinte Sprüche  
Regeln ändern  
Überforderung / Unterforderung  
Übermäßig autoritäres Verhalten Erwachsener  
Nicht ausreden lassen

Verabredungen nicht einhalten  
Stigmatisieren  
Ständiges Loben und Belohnen (Bewusstes) Wegschauen  
Keine Regeln festlegen  
Anschnauzen  
Laute körperliche Anspannung mit Aggression  
Regeln werden von Erwachsenen nicht eingehalten (regelloser Haus)  
Unsicheres Handeln

Diese aufgezählten Verhaltensweisen können im Alltag passieren, müssen jedoch reflektiert werden. Insbesondere folgende grundlegende Aspekte erfordern Selbstreflexion: Welches Verhalten bringt mich auf die Palme? Wo sind meine eigenen Grenzen? Hierbei unterstützt die Methode der kollegialen Beratung bzw. das Ansprechen einer Vertrauensperson.

### Dieses Verhalten ist pädagogisch richtig:

Positive Grundhaltung  
Ressourcenorientiert arbeiten  
Verlässliche Strukturen  
Positives Menschenbild  
Den Gefühlen der Kinder Raum geben  
Trauer zulassen  
Flexibilität (Themen spontan aufgreifen, Fröhlichkeit, Vermittler / Schlichter)  
Regelkonform verhalten  
Konsequent sein  
Verständnisvoll sein  
Distanz und Nähe (Wärme)  
Kinder und Eltern wertschätzen  
Aufmerksames Zuhören  
Jedes Thema wertschätzen  
Angemessenes Lob aussprechen können  
Vorbildliche Sprache  
Integrität des Kindes achten und die eigene, gewaltfreie Kommunikation  
Ehrlichkeit  
Authentisch sein

Transparenz  
Echtheit  
Unvoreingenommenheit  
Fairness  
Gerechtigkeit  
Empathie verbalisieren, mit Körpersprache, Herzlichkeit  
Ausgeglichenheit  
Freundlichkeit  
Partnerschaftliches Verhalten  
Hilfe zur Selbsthilfe  
Verlässlichkeit  
Begeisterungsfähigkeit  
Selbstreflexion  
Nichts persönlich nehmen  
Auf Augenhöhe mit den Kindern sein  
Impulse geben

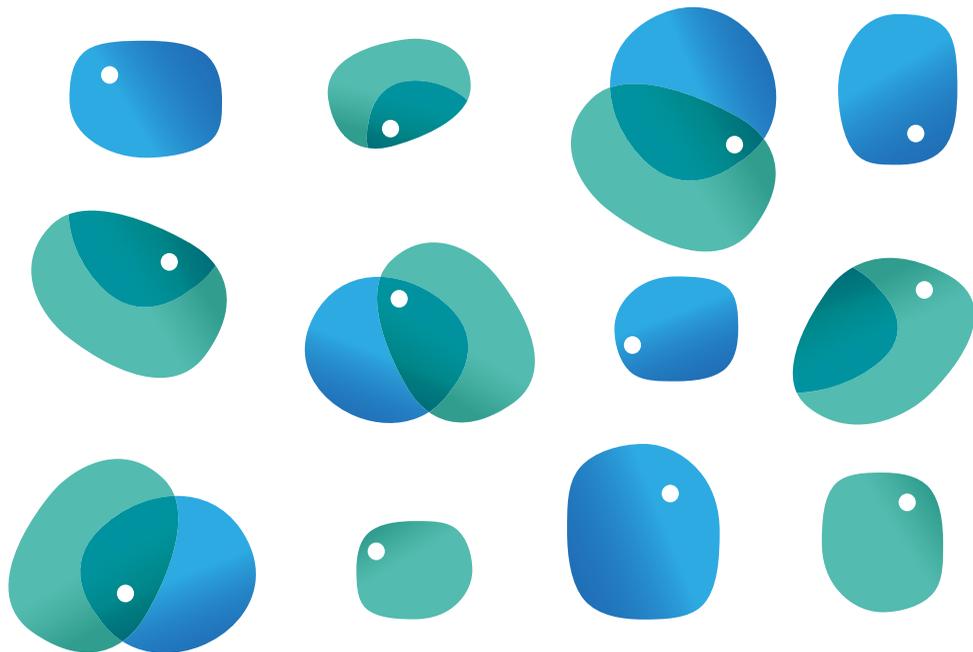
Manches wird von Kindern möglicherweise nicht gern gesehen, ist aber trotzdem wichtig - beispielsweise wenn eingefordert wird, dass bestimmte Regeln eingehalten werden oder Konflikte friedlich gelöst werden.

In schwierigen, verfahrenen Situationen kann es klug sein, einen Neustart / Reset zu initiieren.

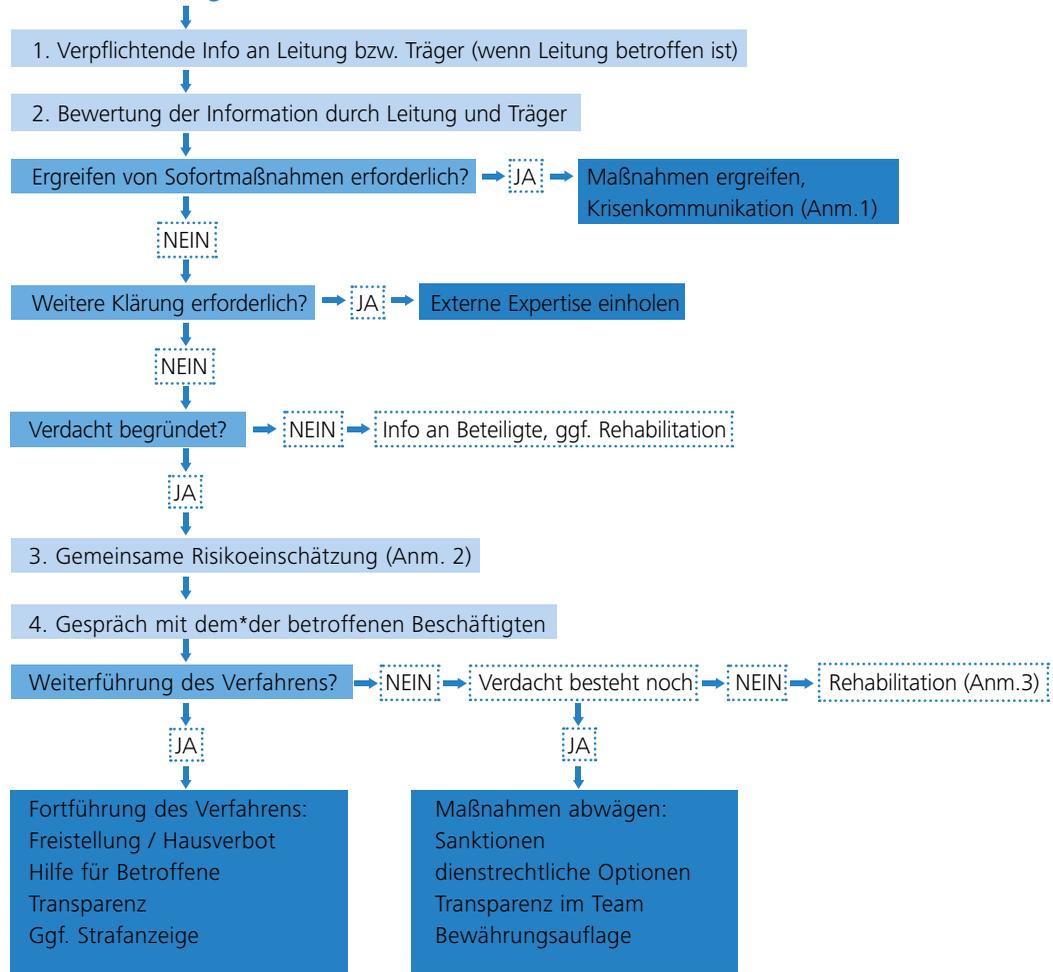
.....  
Dieses Dokument ist zentraler Bestandteil des Schutzkonzepts für die Einrichtung. Gemeinsam im Team sollte man sich verständigen, welches Verhalten in der Einrichtung untersagt, welches kritisch und welches erwünscht ist. Diese Verhaltensampel ist anschließend für alle gültig, jede\*r sollte sie unterschreiben (siehe Anhang 7).  
.....

## VERFAHRENSABLAUF BEI VERDACHT GEGENÜBER KOLLEG\*INNEN

Die Verfahrensabläufe (Anhänge 3-5) sollten allen Beschäftigten bei einer Einführung in das Kinderschutzkonzept gezeigt und erläutert werden. Es reicht anschließend, wenn jede\*r um ihre Existenz weiß und sie gut zugänglich und gut auffindbar in der Einrichtung aufbewahrt werden.



## Auftreten von grenzüberschreitendem Verhalten



## ANMERKUNGEN

### Anm.1: Krisenkommunikation

Zur Krisenkommunikation gehört vor allem auch die Information der Elternvertreter\*innen, anderer Eltern, aller Eltern. Der Informationspflicht gegenüber den Eltern sollte man unbedingt zügig, aber nicht übereilt nachkommen. Dies ist wichtig, da Sie dadurch möglicherweise über weitere Vorfälle in Kenntnis gesetzt werden. Beziehen Sie Ihre externe Beratung mit in die Planung und Durchführung von Elterngesprächen und Elternabenden ein. Eltern sind verständlicherweise sehr emotional. Ein bedachtvoller, ehrlicher Umgang damit ist wichtig.

.....  
Bitte beachten: Die Information der Eltern sollte nach dem Grundsatz erfolgen: so viel wie nötig, so wenig wie möglich. Die Persönlich-

keitsrechte aller Betroffenen sind zu beachten. Die Offenlegung von Täterwissen muss unbedingt vermieden und der Opferschutz sichergestellt sein. Die Information darf keinen Anlass zu übler Nachrede bieten.

### Anm. 2: Wenn gewichtige Anhaltspunkte die Vermutung bestätigen:

Gespräch mit dem\*der betroffenen Mitarbeitenden (Informationen einholen, Anhörung, dabei von der Unschuldsvermutung ausgehen, keine suggestiven, sondern offene Fragen stellen), Gespräch mit den Sorgeberechtigten (über Sachstand informieren, bisherige Schritte darstellen, Beratung und Unterstützung anbieten, verdeutlichen, dass gerichtsverwertba-

re Gespräche nur durch die Kriminalpolizei erfolgen dürfen, nächste Schritte abstimmen).

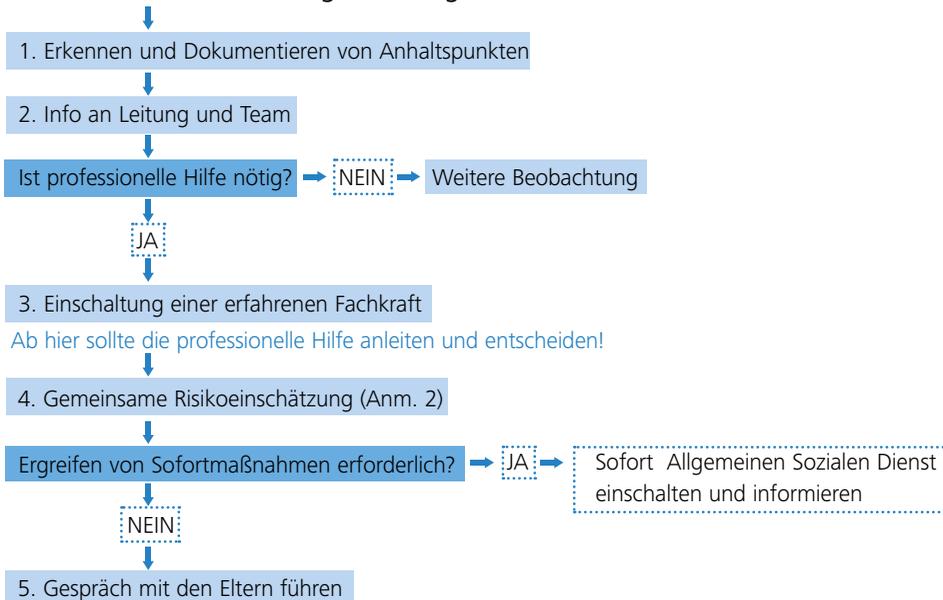
### Anm. 3: Rehabilitationsverfahren

Der Nachsorge ist ein hoher Stellenwert einzuräumen, und sie bedarf in der Regel einer qualifizierten externen Begleitung. Gleichzeitig muss die Leitung umfassend und ausführlich über das Verfahren informieren. Dies bedeutet eine intensive Nachbereitung im Team, aber auch gegenüber Eltern und Elternvertreter\*innen. Die Öffentlichkeit im eigenen Sozialraum muss sensibel und ausreichend informiert werden. Die Rehabilitation muss mit der gleichen Intensität und Korrektheit durchgeführt werden wie die Aufklärung eines Verdachtes.

(Auszüge aus: *Der Paritätische: Arbeitshilfe Kinder- und Jugendschutz in Einrichtungen*)

## VERFAHRENSABLAUF BEI VERDACHT AUF EXTERNEN MISSBRAUCH VON KINDERN UND JUGENDLICHEN

### Verdacht auf Kindeswohlgefährdung



Fallen Ihnen in Ihrer Gruppe oder Ihrer Funktion – einmalig oder wiederholt – gewichtige Anhaltspunkte bei einem Kind oder Jugendlichen auf, die eine Kindeswohlgefährdung möglich oder sogar wahrscheinlich erscheinen lassen, informieren Sie Ihre Leitung und überprüfen Sie Ihre persönlichen Wahrnehmungen im Team. Dazu empfehlen wir Ihnen, Ihre Beobachtungen und Eindrücke frühzeitig zu dokumentieren.

Verdichtet sich die Sorge in Bezug auf eine Kindeswohlgefährdung durch den Austausch im Team, muss die Leitung nach § 8 a Abs. 4 SGB VIII eine insoweit erfahrene Fachkraft hinzuziehen. Fachlich ist dies sehr geboten. Die fachliche und persönliche beziehungsweise emotionale Distanz sowie die wichtige Außenperspektive sind in dieser Situation außerordentlich hilfreich.

Die Einbeziehung der Eltern erfolgt – falls dadurch der Kinderschutz nicht gefährdet wird – nach der Hinzuziehung einer insoweit erfahrenen Fachkraft. Gerade bei Fällen sexueller Gewalt sind manchmal durch eine zu frühe Einbeziehung der Eltern ohne hinreichende vorherige fachliche Reflexion schwere Fehler gemacht worden.

*(Auszüge aus: Der Paritätische: Arbeitshilfe Kinder- und Jugendschutz in Einrichtungen)*

## SEXUELLE ÜBERGRIFFE VON KINDERN UND JUGENDLICHEN UNTEREINANDER

Bei der Thematik sexuell übergriffiger Kinder und Jugendlicher würde ein reiner Verfahrensablauf zu kurz greifen. Bei sexuell übergriffigen Kindern und Jugendlichen muss über pädagogische Interventionen gesprochen werden auf der Grundlage einer differenzierten Betrachtung von Grenzverletzungen, Übergriffen und sexuellem Missbrauch. Gerade bei übergriffigen Kindern sind das pädagogische Umgehen mit diesem Verhalten, Schutz der betroffenen Kinder und wirksame Formen der Einflussnahme auf übergriffige Kinder gefragt. Dazu ist es in der Regel notwendig, sich von einschlägigen Beratungsstellen beraten und gegebenenfalls begleiten zu lassen.

*(Text aus: Der Paritätische: Arbeitshilfe Kinder- und Jugendschutz in Einrichtungen – dort weitere Hinweise ab Seite 24)*



## VERFAHRENSREGELN ZUM UMGANG MIT VERLETZTEN KINDERN UND JUGENDLICHEN

.....  
Auch in der Einrichtung selbst kann es jederzeit zu Unfällen kommen. Diese Regeln schaffen Klarheit, wie man sich in diesem Fall zu verhalten hat. Die zweite Seite ist als Aushang gedacht und sollte in jedem Raum gut sichtbar angebracht werden.  
.....

Kinder und Jugendliche in unserer Einrichtung vor Unfällen und Gesundheitsgefahren zu schützen ist eine gemeinsame Aufgabe aller Team-Mitglieder. Will man jungen Menschen Erfahrung- und Entwicklungsräume anbieten, in denen sie sich erproben können und auch sollen, lassen sich Unfälle und Verletzungen jedoch nie ausschließen. Diese Verfahrensregeln haben daher den Zweck, Leitlinien für angemessenes und situationsgerechtes Verhalten im Notfall aufzuzeigen. Sie werden in allen unseren Räumen

ausgehängt, sodass sie jederzeit sichtbar sind. Wir wollen nicht nur gesetzliche Anforderungen umfassend umsetzen und damit haftungsrechtliche Risiken minimieren, sondern vor allem eine kompetente Betreuung sicherstellen.

Über die im Folgenden aufgelisteten Abläufe hinaus gelten folgende Standards:

➔ Alle festangestellten Mitarbeiter\*innen absolvieren im zweijährigen Turnus einen Erste-Hilfe-Auffrischkurs

➔ Alle Honorarkräfte sichten bei Neuanstellung die geltenden Verfahrensregelungen inklusive Gegenzeichnung und werden darauf aufmerksam gemacht, wo die Erste-Hilfe-Ausstattung aufbewahrt wird.

## VERFAHRENSREGELN ZUM UMGANG MIT VERLETZTEN KINDERN UND JUGENDLICHEN

Generell gilt: Im Zweifelsfall immer den Notruf wählen!

leichte Verletzung	mittlere Verletzung	schwere Verletzung
<p>Pädagogische Unterstützung</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Trösten / Beruhigen</li><li>• Kühlkissen / Pflaster</li><li>• Kind beobachten</li><li>• Mitteilung an Leitung</li><li>• Mitteilung an Sorgeberechtigte (bei Abholung, sonst telefonisch)</li></ul>	<p>Erste Hilfe notwendig</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Mitteilung an Leitung</li><li>• Benachrichtigung der Sorgeberechtigten<ul style="list-style-type: none"><li>• Sorgeberechtigte sind erreichbar und erscheinen in Kürze</li><li>• Sorgeberechtigte sind nicht erreichbar oder können nicht kommen: Notfallnummer 112 anrufen</li></ul></li><li>• Betreuen des Kindes bis zum Eintreffen der Sorgeberechtigten</li></ul>	<p>Erste Hilfe, lebensrettende Maßnahmen notwendig</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Notfallnummer 112 anrufen</li><li>• Mitteilung an Leitung</li><li>• Benachrichtigung der Sorgeberechtigten<ul style="list-style-type: none"><li>• Sorgeberechtigte sind erreichbar und erscheinen in Kürze</li><li>• Sorgeberechtigte kommen direkt ins Krankenhaus: Begleitung des Kindes ins Krankenhaus und Betreuung bis zum Eintreffen der Sorgeberechtigten</li></ul></li></ul>

Generell gilt: Mitarbeitende und Honorarkräfte dürfen ohne Genehmigung der Sorgeberechtigten keinerlei Medikamente verabreichen!

## VORLAGE FÜR EINE BESTÄTIGUNG, DIE VON ALLEN BESCHÄFTIGTEN ZU UNTERZEICHNEN IST

Diese Vorlage sollte jede Einrichtung anpassen und verwenden, um sich von allen Beschäftigten bestätigen zu lassen, dass sie mit dem Kinderschutzkonzept, der Verhaltensampel und dem Verhalten in medizinischen Notfällen vertraut sind. Diese Bestätigungen sollten gesammelt abgeholt werden.

### Bestätigung

Hiermit bestätige ich eine Einführung in das Kinderschutzkonzept der Einrichtung, eine Kopie der Verhaltensampel sowie eine Einführung in die Verhaltensregeln zum Umgang mit verletzten Kindern und Jugendlichen erhalten zu haben.

Name .....

Hamburg, .....

Datum

Unterschrift

## NOTFALLNUMMERN

Vorlage für einen Aushang, gut sichtbar neben dem Telefon anzubringen. Bitte beachten:

Ggf. darauf hinweisen, falls am Festnetz eine Null vorgewählt werden muss

### Polizei: 110

Nächstgelegenes Polizeikommissariat:

Nr. ergänzen

Bürgernahe Beamter: Nr. ergänzen

Jugendschutz: Nr. ergänzen

### Feuerwehr: 112

Feuer- und Rettungswache: Nr. ergänzen

### Giftinformationszentrum-Nord

0551 - 192 40

### Kinder- und Jugendnotdienst

040 - 428 153 200

### Kinder- und Jugendpsychiatrischer

Dienst: Nr. ergänzen

In akuten psychischen Krisensituationen von Kindern und Jugendlichen ist hier kurzfristige Hilfe und Unterstützung zu erhalten.

**Leitung der Einrichtung:** vor Ort oder unter  
(Handynummer ergänzen)



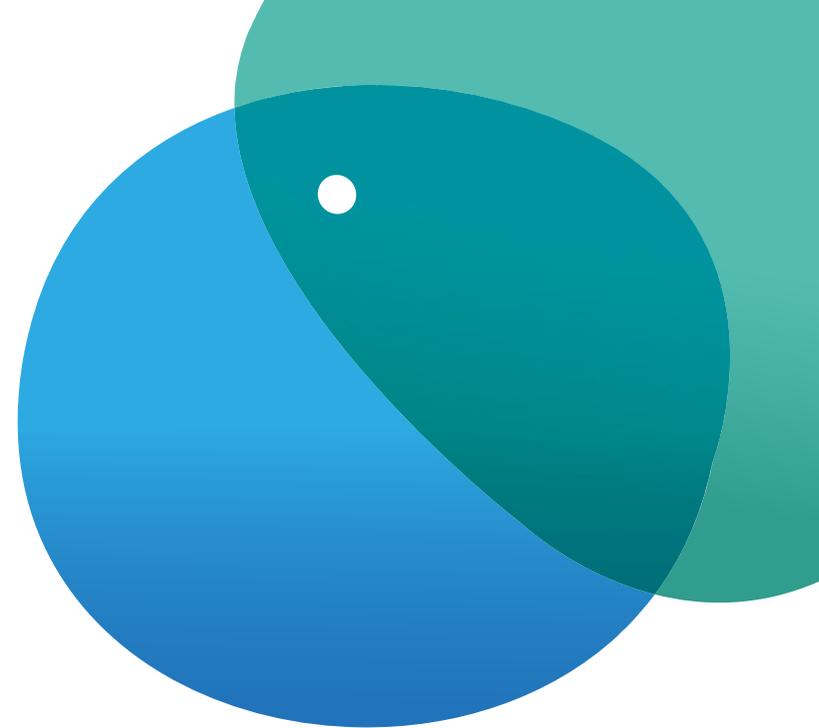
**WO IST ES PASSIERT?**

**WAS IST PASSIERT?**

**WIE VIELE VERLETZTE BETROFFENE?**

**WELCHE ART VON VERLETZUNG?**

**WARTE AUF RÜCKFRAGEN!**



## ABSCHNITT 2 //

### DAS ERWEITERTE FÜHRUNGSZEUGNIS

Da es zu Präventionszwecken im Bereich der Kinder- und Jugendarbeit sinnvoll oder erforderlich sein kann, sich von Beschäftigten erweiterte Führungszeugnisse vorlegen zu lassen, haben wir alle wichtigen Fragen und Schritte sowie Formularvorlagen im zweiten Abschnitt dieser Publikation gesammelt. Auch hier stehen alle Anhänge auf unserer Website

[www.kinderundjugendkultur.info](http://www.kinderundjugendkultur.info) unter „Themen“ als Word-Dokument zur Verfügung, damit sie für die eigene Einrichtung angepasst werden können.

#### Die notwendigen Schritte im Kontext des erweiterten Führungszeugnisses

1. Wird ein erweitertes Führungszeugnis benötigt? (siehe Entscheidungshilfe in Anhang 1)

2. Angemessene Information der Mitarbeiterschaft über die Neuregelungen und die Darstellung und Thematisierung der Hintergründe.

3. Denjenigen Mitarbeitenden, die ein (erweitertes) Führungszeugnis vorlegen sollen, muss sodann ein Bestätigungsschreiben über das Vorliegen der Voraussetzungen nach § 30a BZRG ausgehändigt werden (Muster in Anhang 2) und – bei ehrenamtlich Tätigen – eine Bescheinigung über die ehrenamtliche Mitarbeit (Anhang 3) beziehungsweise dem Wunsch danach.

4. Das (erweiterte) Führungszeugnis muss persönlich beim Einwohnermeldeamt beantragt werden und – sobald es überstellt ist – dem Träger beziehungsweise Verband zur Einsichtnahme vorgelegt werden. Hierbei sind der Daten-

schutz und die Regelungen des § 72a Abs. 5 SGB VIII zu beachten (Muster in Anhang 4).

5. Die Einsichtnahme muss seitens der Einrichtung dokumentiert werden (Muster in Anhang 6).

6. Enthält das (erweiterte) Führungszeugnis Einträge in Übereinstimmung mit den Paragraphen des Strafgesetzbuches, die im § 72a SGB VIII genannt sind, verbietet sich eine Einstellung oder ehrenamtliche Beschäftigung.

7. Enthält das (erweiterte) Führungszeugnis nicht-einschlägige Einträge, muss die Relevanz im Einzelfall geprüft und müssen weitere Gespräche mit der betroffenen Person geführt werden.

8. Da zwischenzeitlich begangene Straftaten nicht automatisch

gemeldet werden, soll die Vorlage des Führungszeugnisses regelmäßig wiederholt werden (zum Beispiel alle fünf Jahre). Es ist auch möglich, sich eine Erklärung der\*des Mitarbeitenden (hauptberuflich oder ehrenamtlich) unterzeichnen zu lassen, dass gegen sie\*ihn kein relevantes Verfahren anhängig ist beziehungsweise er\*sie den Arbeitgeber/Träger zu informieren hat, falls ein relevantes Verfahren anhängig werden sollte (siehe Muster in Anhang 5).

#### Was steht in dem (erweiterten) Führungszeugnis?

Das (erweiterte) Führungszeugnis ist ein Auszug aus dem Strafregister. Beim „normalen“ oder „einfachen“ Führungszeugnis sind Verurteilungen erst ab einer Geldstrafe

von mehr als 90 Tagessätzen oder einer Freiheitsstrafe von mehr als drei Monaten vermerkt. Die Erweiterung des Führungszeugnisses bedeutet, dass zusätzlich Straftaten im minderschweren Bereich zu sehen sind. Dies gilt aber nur für Straftatbestände, die im § 72a SGB VIII aufgezählt sind:

- § 171 StGB (Verletzung der Fürsorge- oder Erziehungspflicht)
- § 174 StGB (sexueller Missbrauch von Schutzbefohlenen)
- § 174b StGB (sexueller Missbrauch unter Ausnutzung einer Amtsstellung)
- § 174c StGB (sexueller Missbrauch unter Ausnutzung eines Beratungsverhältnisses)
- § 176 StGB (sexueller Missbrauch von Kindern)
- § 177 StGB (sexuelle Nötigung

und Vergewaltigung)

- § 178 StGB (sexuelle Nötigung und Vergewaltigung mit Todesfolge)
- § 179 StGB (sexueller Missbrauch widerstandsunfähiger Personen)
- § 180a StGB (Förderung sexueller Handlungen Minderjähriger)
- § 181a StGB (Zuhälterei)
- § 182 StGB (sexueller Missbrauch von Jugendlichen)
- § 183 StGB (exhibitionistische Handlungen)
- § 184 StGB (Verbreitung pornographischer Schriften) bis 184f StGB (Jugendgefährdende Prostitution)
- § 225 StGB (Misshandlung von Schutzbefohlenen)
- § 232 StGB (Menschenhandel zum Zweck der sexuellen Ausbeutung)
- § 233 StGB (Menschenhandel

zum Zweck der Ausbeutung der Arbeitskraft)

- § 233a StGB (Förderung des Menschenhandels)
- § 234 StGB (Menschenraub)
- § 235 StGB (Entziehung Minderjähriger)
- § 236 StGB (Kinderhandel)

Die Erweiterung des Führungszeugnisses umfasst auch Jugendstrafen von mehr als einem Jahr wegen schwerer Sexualstraftaten. Die genannten Verurteilungen sowie einschlägige Jugendstrafen werden zehn Jahre im Zentralregister archiviert. Mit anderen Worten: Sowohl das Führungszeugnis wie auch das (erweiterte) Führungszeugnis können nur Auskunft über tatsächlich rechtskräftige und einschlägige Verurteilungen geben. So viel, aber auch so wenig sagt ein (erweitertes) Führungszeugnis aus. Anzei-

gen, die nicht in Verfahren mündeten, eingestellte Verfahren, laufende Ermittlungs- und Strafverfahren, Verfahren, die mit Freisprüchen geendet haben, werden im (erweiterten) Führungszeugnis nicht ausgewiesen. Insofern hat die wiederholte Vorlage von (erweiterten) Führungszeugnissen eine Abschreckungswirkung, reicht aber als einzige Maßnahmen zur Sicherstellung des Schutzes von Kindern und Jugendlichen nicht aus.

Was folgt aus einem erweiterten Führungszeugnis?

Enthält das (erweiterte) Führungszeugnis Einträge nach den §§ 171 bis 236 StGB, verbietet sich die Einstellung von hauptberuflichen beziehungsweise die Beschäftigung von ehren- und nebenamtlichen Personen, sofern sie

in einem Bereich tätig sind, der gemäß der Vereinbarung mit dem Jugendamt eine Vorlagepflicht fordert. Bei bereits bestehenden Arbeitsverträgen begründen relevante Einträge im (erweiterten) Führungszeugnis die Beendigung des Arbeitsverhältnisses beziehungsweise die Kündigung.

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

liegt. Die (auch wiederholte) Vorlage des Führungszeugnisses sollte dokumentiert werden (siehe Musterformular im Anhang 6). Da sich gerade im ehrenamtlichen Bereich immer wieder Tätigkeiten spontan und kurzfristig ergeben, wird empfohlen, sich bis zum Erhalt des (erweiterten) Führungszeugnisses eine Verpflichtungserklärung unterzeichnen zu lassen. Mit dieser bestätigt die betroffene Person, dass sie nicht bereits wegen einer Straftat entsprechend des Kataloges des § 72a Abs. 1 SGB VIII rechtskräftig verurteilt wurde und auch, dass aktuell kein entsprechendes Verfahren anhängig ist (siehe Anhang 5).

Besteht bereits ein Arbeitsvertrag, sind die Kosten für das (erweiterte) Führungszeugnis vom Arbeitgeber zu übernehmen. Bei Bewerber-

ungen können diese Kosten auch dem\*der Bewerbenden angelastet werden. Auch ist es möglich, ein aktuelles (erweitertes) Führungszeugnis gleich mit den anderen üblichen Bewerbungsunterlagen zu verlangen.

### Ablauf Beantragung eines erweiterten Führungszeugnisses

#### Wer beantragt?

- Das erweiterte Führungszeugnis kann nur von der Person beantragt werden, über die es Auskunft gibt (bzw. von dem\*der gesetzlichen Vertreter\*in). Die Ausstellung einer Vollmacht ist nicht möglich.

#### Wo wird beantragt?

- Persönlich beim Einwohner-

meldeamt oder

- Mit elektronischem Identitätsnachweis beim Bundeszentralregister

#### Was wird benötigt?

- Eine Aufforderung der entsprechenden Einrichtung, ein erweitertes Führungszeugnis vorzulegen (siehe Anhang 2 und 3)
- Gültiger Personalausweis oder Reisepass
- 13 Euro (wenn keine Bescheinigung über ehrenamtliche Tätigkeit vorliegt)

#### Wer wird von den Gebühren befreit?

- Ehrenamtlich für eine gemeinnützige oder vergleichbare Einrichtung tätig Personen (nach entsprechender Vorlage, Anhang 3), auch wenn es bereits für

die Ausbildung beziehungsweise Schulung für die ehrenamtliche Tätigkeit benötigt wird

- Freiwillige im Rahmen eines Freiwilligen Sozialen Jahres oder eines Bundesfreiwilligendienstes
- Empfänger von ALG II, Sozialhilfe oder eines Kinderzuschlags nach § 6a des Bundeskindergeldgesetzes
- Andere mittellose Personen bei entsprechendem Nachweis

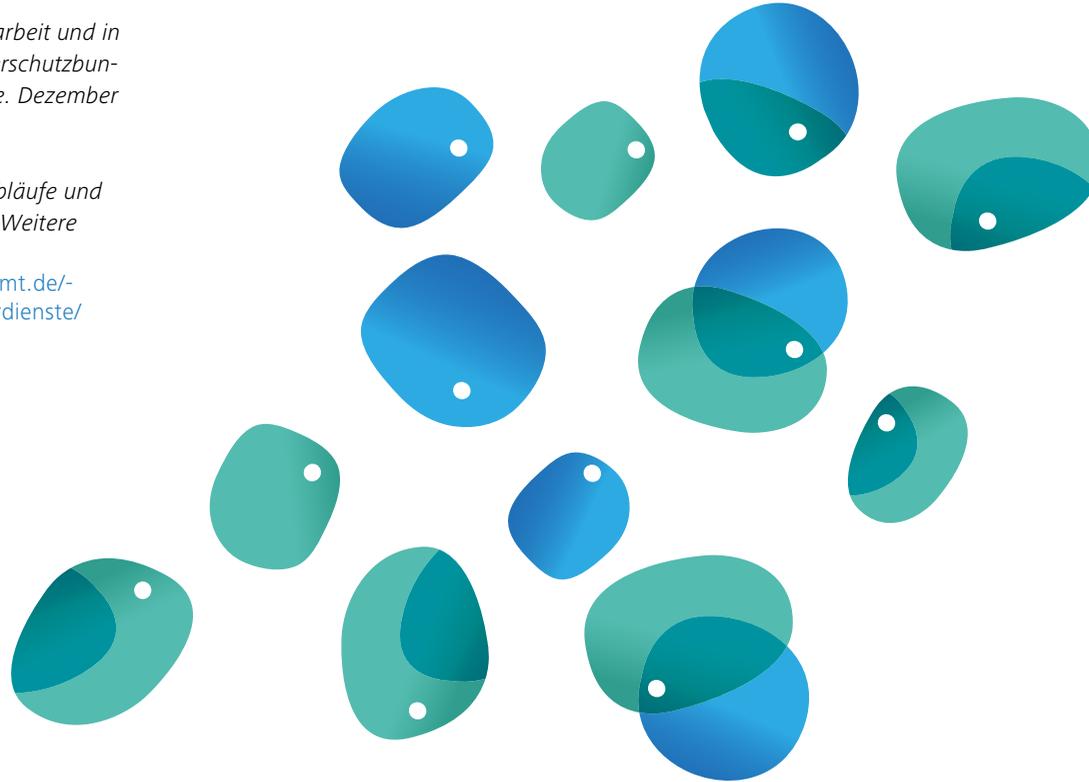
### Wie erhalte ich das Führungszeugnis?

- Es wird per Post an die Meldeadresse geschickt

*Quelle für diesen Abschnitt: Paritätisches Jugendwerk NRW und Deutscher Kinderschutzbund LV NRW: (Erweitertes) Führungszeugnis in der offenen*

*Kinder- und Jugendarbeit und in der Arbeit des Kinderschutzbundes. Eine Arbeitshilfe. Dezember 2013*

*Die Sachverhalte, Abläufe und Kosten sind aktuell. Weitere Infos unter [www.bundesjustizamt.de/DE/Themen/Buergerdienste/BZR/FZ\\_node.html](http://www.bundesjustizamt.de/DE/Themen/Buergerdienste/BZR/FZ_node.html)*



## ABSCHNITT 2 // ANHANG 1 // ENTSCHEIDUNGSHILFE: WER BRAUCHT EIN ERWEITERTES FÜHRUNGSZEUGNIS?

Die im Gesetz (§72a SGB VIII) für die Notwendigkeit eines erweiterten Führungszeugnisses genannten Entscheidungskriterien sind Art, Dauer und Intensität der Tätigkeit. Für die vorliegende Entscheidungshilfe wurden diese abstrakten Begriffe als konkrete Fragen formuliert, um die Entscheidungsfindung zu unterstützen.

Das Schema kann als Orientierung dienen. Ab einer Gesamtzahl von zehn Punkten sollte für die Tätigkeit das erweiterte Führungszeugnis eingesehen werden – die letzte Entscheidung obliegt jedoch dem Verein. Bei Tätigkeiten, die eine Übernachtung gemeinsam in einem Haus oder Zelt beinhalten, wird grundsätzlich die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses empfohlen.

### 1. Checkliste anhand der Tätigkeit

	Die Tätigkeit...	Schwache Gefährdung (0 Pkt.)	Mögliche Gefährdung (1Pkt.)	Starke Gefährdung (2 Pkt.)
DAUER	...findet mit regelmäßig wechselnden Kindern / Jugendlichen statt	Ja	Teilweise	Nein
	...hat folgende Häufigkeit:	Ein bis zwei Mal	Mehrfach (z.B. auch mehr als drei Tage hintereinander)	Regelmäßig
	...hat folgenden zeitlichen Umfang:	Stundenweise	Mehrere Stunden tagsüber	Über Tag und Nacht
ART	...ermöglicht den Aufbau eines Vertrauensverhältnisses	Nein	Vielleicht	Gut möglich
	...beinhaltet eine Hierarchie, ein Machtverhältnis	Nein	Nicht auszuschließen	Ja
	...Der Altersunterschied von Betreuenden zu Betreuten ist:	Gering (weniger als drei Jahre)	Mittel (drei bis fünf Jahre)	Hoch (mehr als fünf Jahre)
INTENSITÄT	...hat folgende Zielgruppe:	Über 15 Jahre	12-15 Jahre	Unter 12 Jahren
	...berührt die persönliche Sphäre des Kindes / Jugendlichen (sensible Themen, Körperkontakte o.ä.)	Nie	Nicht auszuschließen	Immer
	...wird gemeinsam mit anderen wahrgenommen	Ja	Nicht immer	Nein
	...findet in der Öffentlichkeit statt	Ja	Nicht immer	Nein
	...findet mit Gruppen statt	Ja	Hin und wieder auch mit Einzelnen	Nein
	...beinhaltet Übernachtungen gemeinsam in einem Haus / Zelt	Nein		Ja

## 2. Checkliste anhand des Arbeitsverhältnisses

Personenkreis	+ ja ○ * - nein	Begründung
Gruppenleiter*in (Übungsleiter*in, Teamer*in, Betreuer*in, Honorarkräfte, Gruppenhelfer*in u.ä.)	+	Grundsätzlich müssen alle Beteiligten, die bei der Durchführung einer Maßnahme Betreuungs- oder Beaufsichtigungsaufgaben oder in anderer Weise die Möglichkeit haben, alleine mit den Kindern und Jugendlichen in Kontakt zu treten, ein erweitertes Führungszeugnis (erw. FZ) vorlegen.
Referent*in	○	Externe Referent*innen, die punktuell in bestehende Gruppen kommen, übernehmen i. d. R. keine Betreuungs- oder Beaufsichtigungsaufgaben und benötigen daher kein erw. FZ. Übernehmen externe Referent*innen längere Seminareinheiten, z. B. ein oder mehrere Tage in alleiniger Verantwortung ohne Anwesenheit von Gruppenleitenden des Vereins/Verbands, müssen sie ein erw. FZ vorlegen.
Hospitant*in, Praktikant*in, FSJler*in	○	Sie benötigen kein erw. FZ, wenn sie unter Anleitung / Betreuung tätig sind und als Teilnehmende geführt werden. Werden sie als Gruppenleitende eingesetzt und übernehmen alleine Betreuungs- und Beaufsichtigungsaufgaben, muss ein erw. FZ vorgelegt werden.

Teilnehmende	-	Teilnehmende müssen keine Führungszeugnisse vorlegen.
Eltern	○	Übernehmen sie Gruppenleitenden-Aufgaben wie alleinige Beaufsichtigung und Betreuung, benötigen sie ein erw. FZ. Transfer zu Veranstaltungen: Klären die Eltern die An- und Abreise untereinander, so ist dies eine private Absprache und es ist kein erw. FZ fällig.
Küchenpersonal	○	Wer nur kocht, benötigt kein erw. FZ. Wenn nicht-pädagogisches Personal in Projekten (z. B. Kochkurs) die alleinige Betreuung und Beaufsichtigung der Kinder ohne Anwesenheit von Gruppenleitenden übernehmen, benötigen sie ein erw. FZ.
Fahrer*in von Fahrzeugen	○	Ist die Person nur für den Transfer zuständig, benötigt sie kein erw. FZ. Zudem sollten in Bussen immer Gruppenleitende anwesend sein. Wer jedoch vom Verein / Verband neben der Fahrtätigkeit die alleinige Betreuung / Beaufsichtigung der Kinder ohne Anwesenheit von Gruppenleitenden übernimmt, benötigt ein erw. FZ.

### Quellen für diesen Anhang:

- Entscheidungshilfe zum erweiterten Führungszeugnis. Stadtjugendring Heidelberg
- Checkliste zum Umgang mit dem erweiterten Führungszeugnis. Gemeinsame AG „Erweitertes Führungszeugnis“ des Jugendamts und des Sportamts der Universitätsstadt Gießen sowie des Stadtjugendrings Gießen. Stand 10/2013

## MUSTERFORMULAR BESTÄTIGUNG DER NOTWENDIGKEIT

Name und Anschrift der Einrichtung bzw. Briefkopf

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

Hiermit wird bestätigt, dass die o. g. Einrichtung entsprechend § 72a SGB VIII sicherzustellen hat, dass keine Person beschäftigt oder vermittelt wird, die einschlägig vorbestraft ist, was durch die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses zu überprüfen ist.

Name .....

geboren am: .....in: .....

ist hiermit aufgefordert, ein erweitertes Führungszeugnis nach § 30a BZRG zum Zwecke der Beschäftigung hier vorzulegen. Wir bitten um umgehende Übermittlung an den\*die Antragsteller\*in, da eine Beschäftigung erst nach erfolgter Überprüfung möglich ist.

Ort und Datum .....

Unterschrift / Stempel der Einrichtung / des Trägers .....

## MUSTERFORMULAR BESTÄTIGUNG DER NOTWENDIGKEIT MIT GEBÜHRENBEFREIUNG FÜR EHRENAMTLICHE

Name und Anschrift der Einrichtung bzw. Briefkopf

Bestätigung

Name .....

wohnhaft in: .....

ist für den Träger .....

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

Aufgrund der ehrenamtlichen Mitarbeit wird hiermit gleichzeitig die Gebührenbefreiung beantragt.

Ort und Datum .....

Unterschrift / Stempel der Einrichtung / des Trägers .....

## MUSTERFORMULAR EINVERSTÄNDNIS ZUR DOKUMENTATION

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 Mitarbeitenden in der Kinder- und Jugendhilfe das Datum des von mir vorgelegten erweiterten Führungszeugnisses und das Datum der Einsichtnahme sowie die Tatsache der fehlenden Einträge im Sinne des § 72a Abs. 5 SGB VIII schriftlich dokumentieren darf.

Ort und Datum.....

Unterschrift der\*des ehrenamtlichen/nebenamtlichen Mitarbeitenden.....

## MUSTERFORMULAR ERKLÄRUNG BENACHRICHTIGUNG STRAFVERFAHREN

Erklärung

Erklärung der\*des Mitarbeitenden

geb. am.....

Gegen mich ist kein Verfahren wegen einer Straftat nach den §§171, 174 bis 174c, 176 bis 181a, 182 bis 184e, 225, 232 bis 236 des Strafgesetzbuches anhängig.

Ich verpflichte mich hiermit, meinen Arbeitgeber/Träger..... sofort zu informieren, wenn ein Verfahren wegen Verstoßes nach den o. g. Paragraphen gegen mich eröffnet werden sollte.

Ort und Datum, Unterschrift .....

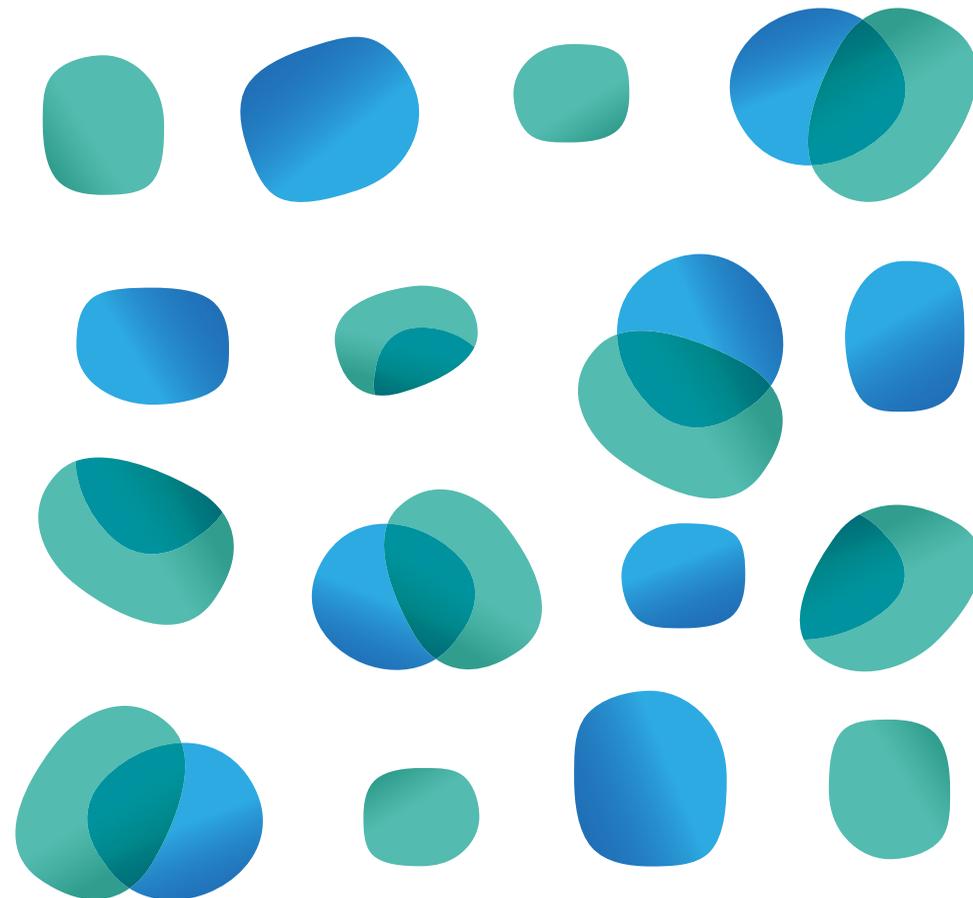
## MUSTERFORMULAR DOKUMENTATION EINSICHTNAHME

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

Name, Vorname	Ausstellungs- datum des Führungs- zeugnisses	Datum der Einsicht- nahme	Einverständ- niserklärung zur Doku- mentation liegt vor	Keine Einträ- ge i. S. des § 72a Abs. 1 SGB VIII	Name und Funktion des Trägervertre- ters (Zustän- digkeit)	Unterschrift der Einsicht nehmenden Person

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

Quelle für alle Formulare: (Erweitertes) Führungszeugnis in der offenen Kinder- und Jugendarbeit und in der Arbeit des Kinderschutzbundes



## FACHBERATUNGSSTELLEN

**Allerleirauh e.V.** | [www.allerleirauh.de](http://www.allerleirauh.de) | 040 298 344 83

berät Mädchen, die sexuellen Missbrauch erlebt haben, und Dritte zu allen Aspekten des Themas

**Antidiskriminierungsberatung Hamburg** | <http://adb-hamburg.de/>

amira: Diskriminierung wegen (zugeschriebener) Herkunft, Religion, Hautfarbe oder Sprache | 0163 467 12 98

read: Diskriminierung aufgrund des Geschlechts oder sexueller Orientierung | 0176 813 77 149

**basis-praevent** | <https://basis-praevent.de> | 040 398 426 62

Prävention sexueller Gewalt an Jungen, berät und unterstützt bei der Entwicklung schützender Strukturen

**basis & woge e.V.** | [www.basisundwoge.de](http://www.basisundwoge.de) | 040 38 64 78 78 (24 Std.)

anonyme, sichere Erstunterbringung für Mädchen und Frauen von 14-21 J., interkulturell geschultes Team

**Dolle Deerns e.V.** | [www.dollederns.de](http://www.dollederns.de) | 040 43 44 82

berät sexuell missbrauchte Mädchen und deren weibliche Bezugs- und Vertrauenspersonen

**Dunkelziffer e.V.** | [www.dunkelziffer.de](http://www.dunkelziffer.de) | 040 42 10 700 10

hilft Mädchen und Jungen, die sexuelle Gewalt erfahren haben, und ihren Vertrauenspersonen

**empower** | <https://hamburg.arbeitundleben.de/empower> | 040 284 016 67

Beratungsstelle für Betroffene rechter, rassistischer und antisemitischer Gewalt (mehrsprachig)

**i.bera** | [www.verikom.de/gewaltschutz/ibera](http://www.verikom.de/gewaltschutz/ibera) | 040 350 17 72 26

interkulturelle Beratungsstelle für Opfer von häuslicher Gewalt und Zwangsheirat ab 14 J.

**Kinder- und Jugendnotdienst** | [www.hamburg.de/leb/kjnd](http://www.hamburg.de/leb/kjnd) | 040 428 15 32 00 (24 Std.)

erste Hilfe für Kinder und Jugendliche in akuten sozialen Krisen – rund um die Uhr

**Kinderschutzzentrum Hamburg** | [www.kinderschutzzentrum-hh.de](http://www.kinderschutzzentrum-hh.de) | 040 49 10 007

Einrichtung des Hamburger Kinderschutzbundes, gezielte Hilfen bei Gewalt in Familien

**Magnus-Hirschfeld-Centrum e. V.** | [www.mhc-hamburg.de](http://www.mhc-hamburg.de) | 040 279 00 49

Hilfe bei homophober, transphober Gewalt

**Zornrot e.V.** | [www.zornrot.de](http://www.zornrot.de) | 040 721 73 63

unterstützt alle, die direkt oder indirekt von sexualisierter Gewalt betroffen sind

**Zündfunke e.V.** | [www.zuendfunke-hh.de](http://www.zuendfunke-hh.de) | 040 890 12 15

berät und unterstützt Opfer von sexualisierter Gewalt, deren Bezugspersonen sowie Fachkräfte

## QUELLEN

Zur Erstellung dieser Publikation wurden folgende Quellen benutzt:

- Der Paritätische Gesamtverband: Arbeitshilfe Kinder- und Jugendschutz in Einrichtungen. Gefährdung des Kindeswohls innerhalb von Institutionen. Berlin 2015, Download unter [https://digital.zlb.de/viewer/rest/image/15976231/kinder-und-jugendschutz-in-einrichtungen\\_web.pdf/full/max/0/kinder-und-jugendschutz-in-einrichtungen\\_web.pdf](https://digital.zlb.de/viewer/rest/image/15976231/kinder-und-jugendschutz-in-einrichtungen_web.pdf/full/max/0/kinder-und-jugendschutz-in-einrichtungen_web.pdf)
- Kinderschutzkonzept der Esche Jugendkunsthaus gGmbH. Hamburg 2016
- Schutzkonzept des Arbeitskreis Musik in der Jugend, Landesverband Hamburg. Hamburg 2016
- Entscheidungshilfe zum erweiterten Führungszeugnis. Stadtjugendring Heidelberg, Download unter <http://www.sjr-heidelberg.de/keinmissbrauch/files/2015/06/Anlage-2-EntscheidungshilfeF%C3%BChrungszeugnis.pdf>
- Checkliste zum Umgang mit dem erweiterten Führungszeugnis. Jugendamt, Sportamt und Stadtjugendring Gießen. Stand 10/2013, Download unter <http://www.sjr-gi.de/downloads.html?download=10:allgemeincheckliste-zum-erweiterten-fuehrungszeugnis>
- Rahmenvereinbarung nach § 72a SGB VIII zum Tätigkeitsausschluss einschlägig vorbestrafter Personen aus der Kinder- und Jugendhilfe in Rheinland-Pfalz vom 23. Januar 2014, Download unter [https://lsjv.rlp.de/fileadmin/lsjv/Dateien/Aufgaben/Kinder\\_Jugend\\_Familie/Jugendarbeit/Erw\\_Fuehrungszeugnis/Erw\\_Fuehrungszeugnis\\_Rahmenvereinbarung\\_72a\\_SGB\\_VIII.pdf](https://lsjv.rlp.de/fileadmin/lsjv/Dateien/Aufgaben/Kinder_Jugend_Familie/Jugendarbeit/Erw_Fuehrungszeugnis/Erw_Fuehrungszeugnis_Rahmenvereinbarung_72a_SGB_VIII.pdf)
- Paritätisches Jugendwerk NRW und Deutscher Kinderschutzbund LV NRW: (Erweitertes) Führungszeugnis in der offenen Kinder- und Jugendarbeit und in der Arbeit des Kinderschutzbundes. Eine Arbeitshilfe. Dezember 2013, Download unter [https://www.kinderschutzbund-nrw.de/pdf/A-4\\_F%C3%BChrungszeugnis\\_2013\\_final%20web.pdf](https://www.kinderschutzbund-nrw.de/pdf/A-4_F%C3%BChrungszeugnis_2013_final%20web.pdf)

## WEITERES EMPFEHLENSWERTES MATERIAL:

- Website der Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration zum Thema Kinderschutz für Fachkräfte <http://www.hamburg.de/kinderschutz/fachkraefte/>
- Bundesvereinigung Kulturelle Kinder- und Jugendbildung: Arbeitshilfe „Schutz vor sexualisierter Gewalt. Prävention in der kulturellen Kinder- und Jugendbildung“ <https://www.bkj.de/weitere-themen/wissensbasis/beitrag/schutz-vor-sexualisierter-gewalt/>
- Bundesvereinigung Kulturelle Kinder- und Jugendbildung: Dachverbandliches Schutzkonzept für das Handlungsfeld Kulturelle Bildung <https://www.bkj.de/weitere-themen/wissensbasis/beitrag/dachverbandliches-schutzkonzept/>
- Kinderschutzkonzept für die Hamburger allgemeinbildenden Schulen <https://www.hamburg.de/contentblob/8791922/46aca58416b06ed3508b4768da41f4e4/data/kinderschutzordner-2017.pdf>
- Kinder- und Jugendring Sachsen: Ist das Kindeswohl gefährdet? Eine Handreichung für Ehrenamtliche, die mit Kindern und Jugendlichen arbeiten. 26.08.2013, Download unter [https://kinderwohl-sachsen.de/wp-content/uploads/2020/03/Ist-das-Kindeswohl-gef%C3%A4hrdet\\_Handreichung\\_KJRS-AGJF.pdf](https://kinderwohl-sachsen.de/wp-content/uploads/2020/03/Ist-das-Kindeswohl-gef%C3%A4hrdet_Handreichung_KJRS-AGJF.pdf)
- Hessisches Sozialministerium: Leitfaden für ehrenamtliche MitarbeiterInnen „Irgendetwas stimmt da nicht ... “ - Der Schutzauftrag bei Kindeswohlgefährdung in der Jugendarbeit. Wiesbaden 2011, Download unter [https://soziales.hessen.de/sites/default/files/HSM/leitfaden\\_fuer\\_ehrenamtliche\\_mitarbeiter-innen\\_zur\\_kinderwohlgefaehrdung.pdf](https://soziales.hessen.de/sites/default/files/HSM/leitfaden_fuer_ehrenamtliche_mitarbeiter-innen_zur_kinderwohlgefaehrdung.pdf)

## DIE LANDESGEMEINSCHAFT KINDER- UND JUGENDKULTUR E.V

Mit etwa 60 Mitgliedern aus allen Bereichen der Kinder- und Jugendkultur fördert die LAG die infrastrukturelle Vernetzung sowie den fachlichen Austausch und vertritt die Interessen ihrer Mitglieder gegenüber Politik und Verwaltung. Mitstreiter sind einerseits die in Hamburg vertretenen Fachverbände, andererseits einzelne Kulturakteure wie die großen, bekannten Institutionen sowie unabhängige kleinere Einrichtungen, Projekte und Festivals. Dieses Miteinander trägt zur Kraft des Vereins bei.

Die LAG setzt sich dafür ein, dass Hamburg seine Position als Stadt der Kinder- und Jugendkultur wertschätzt, ausbaut und absichert. Die Kinder- und Jugendkultur in Hamburg muss verlässlich, langfristig und gezielt gefördert und weiterentwickelt werden. Dies bezieht sich auf kleine und große Institutionen wie die freie Szene gleichermaßen.

## FREIWILLIGES SOZIALES JAHR IN DER KULTUR (FSJ KULTUR)

Die LAG Kinder- und Jugendkultur ist Träger des Freiwilligen Sozialen Jahres in der Kultur in Hamburg. Im FSJ Kultur können junge Menschen ihrem Interesse an Kulturgestaltung nachkommen, für Kulturarbeit begeistert werden und Einblicke in die Prozesse der kulturellen Bildungsarbeit gewinnen. Gleichzeitig motiviert das FSJ Kultur kulturelle Einrichtungen, für das freiwillige Engagement junger Menschen aktiv zu werden.

## ZIELE UND GRUNDSÄTZE

Kulturelle Bildung ermöglicht einen anderen Zugang zur Welt und eine aktive Teilhabe an der Gesellschaft. Sie fördert kreative und kognitive Fähigkeiten, emotionale und soziale Kompetenzen sowie das Selbstvertrauen und Selbstbewusstsein junger Menschen. Alle Kinder und Jugendlichen

müssen von Anfang an Zugang zu Angeboten und Projekten der Kulturellen Bildung erhalten, unabhängig von Herkunft und Ausbildung.

Gelungene Kulturelle Bildung zeichnet sich durch die pädagogischen Prinzipien Ganzheitlichkeit, Partizipation, Freiwilligkeit, Selbstwirksamkeit und Selbstwertstärkung aus. Dafür stehen die LAG und ihre Mitglieder.

Jeder Mensch hat das Recht auf kulturelle Teilhabe und das Recht auf Bildung. Die Mitglieder der LAG wollen jedem Kind und allen Jugendlichen offen und vorurteilsfrei begegnen. Insbesondere Kinder und Jugendliche, die aufgrund ihrer finanziellen oder sozialen Situation, ihrer Herkunft oder ihrer körperlichen und geistigen Fähigkeiten benachteiligt werden könnten, sollen in der Kinder- und Jugendkultur in Hamburg keinerlei Ausgrenzung erfahren.

Die Mitglieder der LAG verstehen Kultur als offen und dynamisch. Sie gewährt allen Zugang und ist bereit, neue Impulse aufzunehmen.

## MEHR WISSEN

Die LAG betreut den Projektfonds Kultur und Schule, veranstaltet den Hamburger Kultur Gipfel und betreibt eine Servicestelle zum Programm „Kultur macht stark“. Sie informiert, berät, vernetzt, gibt vierteljährlich ein Magazin zur Kinder- und Jugendkultur heraus, versendet einen monatlichen Newsletter und betreibt mehrere themenbezogene Websites. Eine Übersicht finden Sie auf unserer Homepage:

[www.kinderundjugendkultur.info](http://www.kinderundjugendkultur.info)

