

Kinder- und Jugendschutz

in der Gemeinde Gottes in Deutschland KdöR



Stand 2024

*„Kinder sind ein Geschenk des Herrn.“
Psalm 127,3*

Stand: März 2024

Herausgeber: Gemeinde Gottes in Deutschland KdÖR,
Schurwaldstr. 10, 73660 Urbach

Inhalt: Viktoria Häußermann / Überarbeitung: Ralf Tumat

Bilder: © Adobe-Stock, # 42009852, 23108291, 71551242, 71348392, 637516232,
38064991, 34688107, 71492454



Wir danken der christlichen Pfadfinderschaft Royal Rangers für die freundliche Genehmigung und für die Zurverfügungstellung der Texte von Nils Ritter aus den Broschüren „Unsere Kinder schützen“ und „Kindeswohl in der Kinder- und Jugendarbeit“, herausgegeben vom Bund Freikirchlicher Pfingstgemeinden (BFP) KdÖR.

Zur besseren Lesbarkeit wird in dieser Ausgabe das generische Maskulinum verwendet. Die Personenbezeichnungen beziehen sich auf beide Geschlechter.

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	1
1 Rechtsfragen in der Kinder- und Jugendarbeit	3
1.1 Die rechtliche Stellung des jungen Menschen	3
1.2 Das Alter von ehrenamtlichen Mitarbeitern	5
1.3 Aufsichtspflicht	5
1.3.1 Übertragung der Aufsichtspflicht	6
1.3.2 Bedingungen für die Gestaltung der Aufsichtspflicht	7
1.3.3 Haftung der Aufsichtspflichtigen	8
1.4 Fotografieren in der Gemeinde	8
2 Prävention.....	9
2.1 Allgemeine Anforderungen an Mitarbeiter im Kinder- und Jugendbereich	10
2.2 Verhaltenskodex	12
2.3 Vorbeugende Regeln	12
2.4 Erweitertes Führungszeugnis / Umsetzung durch Jugendämter	13
3 Kinderschutz in Bezug auf Misshandlung von Kindern	15
3.1 Formen von Kindesmisshandlung / -vernachlässigung	15
3.2 Handeln bei Verdachtsmomenten.....	16
3.3 Datenschutzfragen.....	16
3.4 Hilfe und Beratung – Organisationen und Adressen.....	17
4. Anhang.....	19

Einleitung

Als Gemeinde Gottes in Deutschland KdÖR sehen wir in der christlich-sozialpädagogischen Arbeit an jungen Menschen eine wesentliche Aufgabe unserer Kirche. Wir möchten in größter Verantwortung zum Wohl der Kinder und Jugendlichen agieren. Unser Ziel ist es, die uns anvertrauten Kinder und Jugendliche ganzheitlich zu sehen, zu verstehen und körperlich, geistig, geistlich und gesellschaftlich zu fördern. Dies soll die Grundlage bilden, damit Kinder und Jugendliche sich optimal entfalten können. Darüber hinaus benötigen sie ein von Vertrauen und gegenseitiger Wertschätzung geprägtes Umfeld, in dem sie sich angenommen und sicher fühlen. Die Stärkung des Selbstbewusstseins und die Förderung der Sozialkompetenz jedes Einzelnen wirken sich positiv auf die Entwicklung der Kinder zu starken Erwachsenen aus. Wir müssen unsere Verantwortung als Gemeinden dahingehend wahrnehmen, sie vor Schaden zu schützen. Dies geschieht, indem jeder Mitarbeiter seine Aufsichtspflicht gewissenhaft den Kindern und Jugendlichen gegenüber wahrnimmt, um sie so vor körperlichem, seelischem und geistlichem Missbrauch zu beschützen und zu bewahren.¹

Wir haben also in unseren Gemeinden das Privileg, hierbei aktiv mitzuwirken. Der Schutz des Kindes sollte für uns von höchster Priorität sein.

In der Bundesrepublik Deutschland hat der Schutz der Kinder und Jugendlichen besondere Priorität. Daher hat die Bundesregierung den Aktionsplan 2011 zum Schutz von Kindern und Jugendlichen vor sexueller Gewalt und Ausbeutung beschlossen. Mit dem Aktionsplan wurde ein Gesamtkonzept zum Schutz von Kindern und Jugendlichen vor jeglicher Form sexueller Gewalt und Ausbeutung entwickelt.²

Um einen wirksamen Schutz gewährleisten zu können, müssen Präventionsmaßnahmen möglichst früh ansetzen. Qualität in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen, ein Grundverständnis für den Kinderschutz bei allen, die mit jungen Menschen arbeiten, sowie eine Umsetzung der Kinderrechte in der Praxis, sind dabei grundlegende Voraussetzungen.³

Kinder- und Jugendschutz befasst sich nicht nur mit sexuellem Missbrauch und Gewalt gegen Kinder, sondern soll auch helfen, den rechtlichen Rahmen zu geben, wenn wir mit Kindern arbeiten. Darüber hinaus ist eine gute Prävention unerlässlich.

Diese Broschüre soll dabei unterstützen und eine gemeinsame Grundlage für die Verwirklichung des umfassenden Schutzes liefern.

Da hier das Ineinandergreifen verschiedener Bereiche wichtig ist, bietet sich das Bild von Zahnrädern an. Ein Uhrwerk kann nur rundlaufen, wenn die einzelnen Räder perfekt ineinandergreifen.



1 Rechtsfragen in der Kinder- und Jugendarbeit

Rechtliche Grundlage für die Arbeit mit Kindern ist das Kinder- und Jugendhilfegesetz (SGB VIII). Zielgruppe des Gesetzes sind Kinder, Jugendliche und ihre Familien sowie öffentliche und freie Träger der Jugendhilfe. Freie Träger sind z.B. alle Jugendverbände. In der gemeindlichen Arbeit haben wir es vor allem mit ehrenamtlichen Mitarbeitern zu tun.

Gerade in Bezug auf Rechtsfragen gibt es viele Unklarheiten. Unwissen darf aber keine Ausrede für falsches oder fahrlässiges Handeln sein. Dieses Kapitel möchte dabei helfen, verantwortungsvoll und kompetent mit Fragen zur Aufsichtspflicht umzugehen.

1.1 Die rechtliche Stellung des jungen Menschen⁴

In der Bundesrepublik Deutschland ist im § 7 des 8. Sozialgesetzbuches (SGB VIII Kinder- und Jugendhilfegesetz) die Zielgruppe wie folgt definiert:

- **Kind** ist, wer noch nicht 14 Jahre alt ist.
- **Jugendlicher** ist, wer 14, aber noch nicht 18 Jahre alt ist.
- **Junger Volljähriger** ist, wer 18, aber noch keine 27 Jahre alt ist.
- **Junger Mensch** ist, wer noch keine 27 Jahre alt ist.
- **Minderjährig** ist jeder, der noch nicht volljährig (also 18 Jahre alt) ist.

In Anbetracht der körperlichen und psychologischen Entwicklungen unterliegt der Mensch auch einer Entwicklung seiner Rechtsfähigkeit. Dies muss in der Arbeit mit Kindern berücksichtigt werden. Um ein Bewusstsein dafür zu entwickeln, wird im Folgenden ein kurzer Überblick über die rechtlichen Entwicklungsstufen gegeben.

*Der Mensch unterliegt
einer Entwicklung der
Rechtsfähigkeit.*

Mit Vollendung der Geburt	Beginn der Rechts- (§1 BGB) und Parteifähigkeit
	Ab diesem Zeitpunkt hat jeder das Recht, sich in Angelegenheiten der Erziehung und Entwicklung an das Jugendamt zu wenden.
des 6. Lebensjahres	Beginn der Schulpflicht
des 7. Lebensjahres	Beginn der (a) beschränkten Geschäftsfähigkeit und der (b) bedingten Deliktfähigkeit
	(a) Bis zum 18. Lebensjahr muss beim Abschluss oder der Kündigung eines Vertrages die Einwilligung des / der gesetzlichen Vertreters / Vertreterin vorgelegt werden. (b) Die bedingte Deliktfähigkeit bedeutet, dass man für unerlaubte Handlungen zur Verantwortung gezogen werden kann. Dies ist der Fall, wenn vorsätzlich oder fahrlässig das Leben, der Körper, die Gesundheit, die Freiheit, das Eigentum oder ein sonstiges Recht eines anderen widerrechtlich verletzt wird oder jemand schuldhaft gegen ein Gesetz verstößt. Die Deliktfähigkeit ist jedoch von weiteren Faktoren, wie der geistigen Entwicklung, abhängig.
des 10. Lebensjahres	Recht auf Anhörung bei einem Religionswechsel
	Obwohl das Kind verlangen kann, angehört zu werden, ist immer noch die Meinung der Eltern entscheidend.
des 12. Lebensjahres	Beginn der beschränkten Religionsmündigkeit
	Ein Kind kann ab diesem Zeitpunkt nicht gegen seinen Willen in einem anderen Glauben als bisher erzogen werden (z.B. bei Religionswechsel der Eltern).
des 13. Lebensjahres	Beschäftigung im geringen Umfang
	z.B. Zeitungen austragen, Ferientätigkeit usw.
des 14. Lebensjahres	(a) Religionsmündigkeit und (b) bedingte Strafmündigkeit
	(a) Man kann nun selbst über sein religiöses Bekenntnis entscheiden. (b) Vom vollendeten 14. bis zum vollendeten 18. Lebensjahr ist man nach den Vorschriften des Jugendstrafrechts bedingt strafmündig . Es muss festgestellt werden, ob ein junger Mensch diesen Alters zur Zeit der Tat nach seiner sittlichen und geistigen Entwicklung reif genug war, das Unrecht der Tat einzusehen und nach dieser Einsicht zu handeln.

1.2 Das Alter von ehrenamtlichen Mitarbeitern⁵

Es gibt keine eindeutigen gesetzlichen Regelungen darüber, was das Mindestalter beträgt, um eine Kinder- und Jugendgruppe zu betreuen. Bei jedem Betreuer ist der individuelle Entwicklungsstand von Bedeutung. Bei noch nicht volljährigen Jugendlichen müssen die Eltern über ihre Tätigkeit und die damit verbundenen Pflichten informiert sein. Diese mündliche oder stillschweigende Zustimmung ist erforderlich, da die gesetzlichen Vertreter für ein Verschulden ihres minderjährigen Kindes bei der Ausübung der Aufsichtspflicht haftbar gemacht werden können.

Zur Überprüfung können folgende Fragen hilfreich sein:

- 1.) Kann jemand Verantwortung übernehmen und eine Gruppe leiten?*
- 2.) Kann er / sie sich mit unseren Zielen identifizieren?*

1.3 Aufsichtspflicht⁶

Jede/r Minderjährige ist nach bürgerlichem Recht grundsätzlich aufsichtsbedürftig. Eltern bzw. Erziehungsberechtigte haben eine umfassende elterliche Sorge im Sinne des § 1626 BGB 1 & 2:

(1) Die Eltern haben die Pflicht und das Recht, für das minderjährige Kind zu sorgen (elterliche Sorge). Die elterliche Sorge umfasst die Sorge für die Person des Kindes (Personensorge) und das Vermögen des Kindes (Vermögenssorge).

(2) Bei der Pflege und Erziehung berücksichtigen die Eltern die wachsende Fähigkeit und das wachsende Bedürfnis des Kindes zu selbstständigem verantwortungsbewusstem Handeln. Sie besprechen mit dem Kind, soweit es nach dessen Entwicklungsstand angezeigt ist, Fragen der elterlichen Sorge und streben Einvernehmen an.

Die Eltern bzw. Erziehungsberechtigten haben das Recht und die Pflicht zu pflegen, zu erziehen, zu beaufsichtigen und den Aufenthaltsort zu bestimmen. Allein die Aufsichtspflicht ist übertragbar. Bei Kindern und Jugendlichen ist die Frage der Aufsichtspflicht bezüglich aller Rechtsfragen sehr wichtig. In Bezug auf die Gruppenstunden und Freizeiten ist hierbei zu beachten, dass alle

tiefgreifenden pädagogischen Maßnahmen den Eltern vorbehalten bleiben. Weltanschaulich-religiöse Verbände genießen hierbei jedoch eine gewisse Großzügigkeit, da der Gesetzgeber davon ausgeht, dass die Eltern diese kennen und mit der Vermittlung solcher Inhalte einverstanden sind.

1.3.1 Übertragung der Aufsichtspflicht

Die Übertragung der Aufsichtspflicht an andere Personen ist gesetzlich nicht geregelt. Es reicht, wenn die Eltern über die Tätigkeit in der Gruppe unterrichtet sind und der Aufnahme in die Gruppe stillschweigend zustimmen. Wenn die Eltern ihr Kind zur Gruppenstunde bringen, findet im Moment der „Übergabe“ die Übertragung der Aufsichtspflicht statt.

Bei Tagesausflügen und bei einer Freizeit mit Übernachten sind jedoch schriftliche Formulierungen ratsam:

„Die Teilnahme an der oben genannten Veranstaltung und ihren Unternehmungen wie z.B. ... ist erlaubt. Für den Zeitraum der Freizeit übertrage ich dem Leiter die Aufsichtspflicht.“

Ort, Datum, Unterschrift

*Die Aufsichtspflicht
beginnt mit der Übergabe
der Teilnehmer.*

Die Aufsichtspflicht beginnt mit Übergabe der Teilnehmer und endet erst mit der Übernahme dieser durch die Eltern. Im Notfall muss der Leiter darauf warten, dass der Teilnehmer abgeholt wird. Bei Gruppenstunden mit festen Zeiten ist davon auszugehen, dass die Aufsichtspflicht für diesen Zeitraum gilt. Bei einem früheren Ende bleibt die Aufsichtspflicht bis zum regulären Ende bestehen. Wenn Teilnehmer aus disziplinären Gründen früher gehen, müssen die Eltern informiert und die Teilnehmer eventuell zu Hause abgeliefert werden.

Wie erfüllt man nun seine Aufsichtspflicht? Ist nun alles, was Spaß macht verboten, da sich dahinter ein Risiko versteckt? Wie können wir eine attraktive und dennoch verantwortungsvoll gestaltete Arbeit ermöglichen?

Im Folgenden werden in Form einer Checkliste fünf Punkte beschrieben, die den Mitarbeitern dabei helfen sollen.

Checkliste: Erfüllen der Aufsichtspflicht

1.) Gefahrenquellen erkennen, vermeiden oder beseitigen

- Ist der Gruppenraum in Ordnung?
- Ist die Tour für die Nachtwanderung bekannt?
- Gibt es Verhaltensauffälligkeiten bei den Teilnehmern?
- Welche Gefahren birgt ein Spiel?

2.) Belehrung der Teilnehmer über mögliche Gefahren

Da sich nicht alle Gefahrenquellen vermeiden lassen, ist eine altersgerechte Belehrung der Teilnehmer wichtig. Man muss sich vergewissern, dass die Teilnehmer die Regeln verstanden haben.

3.) Gebote und / oder Verbote aussprechen

Findet eine zusätzliche Belehrung von Einzelnen in Bezug auf Gefahren statt, so wäre es wichtig, dies mindestens unter Zeugen stattfinden zu lassen oder mit einer Unterschrift zu dokumentieren.

4.) Überwachen und Kontrollieren

Durch das Aussprechen der Regeln ist die Aufsichtspflicht noch nicht erfüllt. Das Einhalten der Regeln muss kontrolliert werden.

5.) Eingreifen, um Schaden zu verhindern

Aus rechtlicher Sicht ist es richtig und wichtig einzuschreiten, bevor es zu spät ist. Auch aus pädagogischer Sicht muss deutlich werden, dass der Leiter durchgreifen kann.

1.3.2 Bedingungen für die Gestaltung der Aufsichtspflicht

Um die Aufsichtspflicht zu gestalten, ist bei der Organisation von Diensten und Veranstaltungen auf die Rahmenbedingungen zu achten. Die nachfolgende Checkliste vermittelt einen Überblick über die zu bedenkenden Aspekte. Geht man die einzelnen Punkte durch, ergibt sich ein gutes Gesamtbild, inwieweit der Aufsichtspflicht Rechnung getragen werden kann.

Checkliste	
Mitarbeiter	Alter, Ausbildung, Erfahrungen
Gruppenmitglieder	Alter, Entwicklungsstand, Behinderungen, Krankheiten, Besonderheiten, Selbstständigkeit
Gruppe insgesamt	Anzahl der Teilnehmer, Altersstruktur, Geschlecht
Arbeitsvoraussetzungen	konkreter Auftrag, verfügbare Mitarbeiter (Leiterschlüssel 1:7 bis 1:10)
örtliche Voraussetzungen	Größe, Ausstattung von Räumen, mögliche Gefahrenquellen

1.3.3 Haftung der Aufsichtspflichtigen

Leiter haften für die ihnen anvertrauten Kinder und Jugendlichen während der Gruppenstunden oder der Freizeiten. Bei vorsätzlicher oder fahrlässiger

Leiter haften für die ihnen anvertrauten Kinder und Jugendlichen.

Verletzung der Aufsichtspflicht muss der Betreuer haften. Fahrlässigkeit liegt vor, wenn der Betreuer aus Unachtsamkeit eine Gefahr nicht erkennt oder wenn aus der erkannten Gefahr keine Grenzen gezogen werden.

1.4 Fotografieren in der Gemeinde

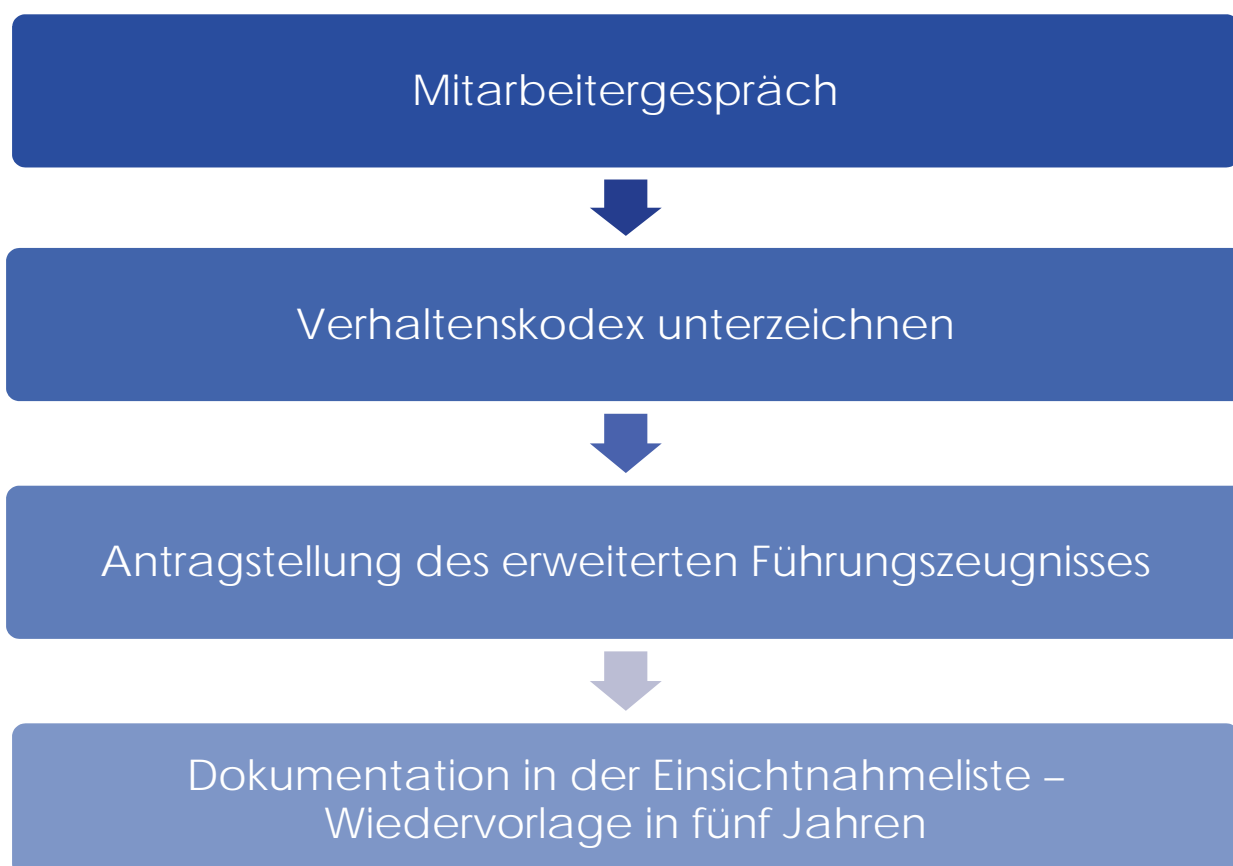
Das Thema „Fotografieren in der Gemeinde“ bildet den Abschluss bei den rechtlichen Fragen. Regelungen hierzu lassen sich dem Kunsturhebergesetz und dem Datenschutzrecht entnehmen. Der Rahmen, in dem Fotos aufgrund „journalistischer Zwecke“ (Kunsturheberrecht) oder im Rahmen von „berechtigtem Interesse“ (Datenschutzrecht) von Seiten der Gemeinde gemacht werden können, ist sehr eng gesetzt. Eine Veröffentlichung solcher Bilder im Rahmen des Gemeindebriefs, der Webseite oder Social Media wird daher in der Regel nur über eine Einwilligung möglich sein (Näheres dazu siehe Merkblatt zu Fotos und Bildrechten im internen Downloadbereich der Webseite).

Bei Fotos von Kindern ist grundsätzlich die Erlaubnis der Erziehungsberechtigten gefragt, da sie ausschließlich eine rechtsgeschäftliche Willenserklärung abgeben dürfen. Bei Jugendlichen bedarf es neben der Einwilligung der Eltern auch die Einwilligung des abgelenkten Jugendlichen. Grundsätzlich gilt, dass sich die Einwilligung auf einen vorher definierten Verarbeitungszweck bezieht und im Vorfeld eingeholt wurde.

2 Prävention

Mitarbeiter sollten motiviert sein, dieses Schutzkonzept sowie das Konzept gegen sexualisierte Gewalt innerhalb der Gemeinde Gottes in Deutschland KdöR umzusetzen und präventiv zu arbeiten. Schutzkonzepte sind ein zentraler Baustein im Qualitätsentwicklungsprozess einer Gemeinde. Durch regelmäßig stattfindende Schulungen bleibt die Relevanz des Themas im Fokus und hilft dem Einzelnen, die notwendige Sensibilität zu entwickeln. Dabei sollte die Intensität der Fortbildungen daran orientiert werden, wie viel Kontakt der oder die Einzelne zu Kindern und Jugendlichen in der Institution hat.

Bei einem Kennenlerngespräch für Mitarbeiter sollte unter anderem sexueller Missbrauch thematisiert werden. Der Verhaltenskodex im „Konzept gegen sexualisierte Gewalt innerhalb der Gemeinde Gottes in Deutschland KdöR“ bietet dafür eine gute Möglichkeit. Das erweiterte Führungszeugnis ist bei Institutionen, die mit Kindern und Jugendlichen arbeiten, verpflichtend. Das offensive Instrument des Kinderschutzes hat eine präventive Signalwirkung und dient auch der Abschreckung, ebenso wie der Verhaltenskodex. Diese Maßnahmen zeigen, dass Tätern und Täterinnen und ihren Strategien kein Raum gewährt wird.



2.1 Allgemeine Anforderungen an Mitarbeiter im Kinder- und Jugendbereich

Die Leiter der Arbeitsbereiche in der jeweiligen Lokalgemeinde nehmen neue Teammitglieder auf und stehen vor der Aufgabe, eine sorgfältige Auswahl zu treffen. Jede Lokalgemeinde sollte daher klar ausformulieren, welche Punkte ihr für die Mitarbeit wichtig sind. Je nach Gemeindeverständnis kann der nachfolgende Vorschlag noch ergänzt oder angepasst werden.

Anforderungen an Mitarbeiter im Kinder- und Jugendbereich⁷

1. Ich, _____, bin wiedergeborener Christ und Jesus Christus ist der Herr in meinem Leben. Ich nehme regelmäßig am Gemeindeleben teil und das Wort Gottes (die Bibel) ist meine verbindliche Leitschnur.
2. Ich habe mir im Gebet klargemacht, welche persönlichen Opfer mit diesem Dienst verbunden sind.
3. Ich bin bereit, meine Gaben und Fähigkeiten in die Mitarbeit einzubringen, um Kindern und Jugendlichen zu ermöglichen, Jesus persönlich zu erleben, täglich mit ihm zu leben und ihr Leben auf ihn auszurichten.
4. Ich bin bereit, an notwendigen Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen teilzunehmen.
5. Ich bin bereit für Unternehmungen in meinem Arbeitsbereich, die zum Teil hohe Anforderungen an körperliche, seelische und charakterliche Disziplin stellen.
6. Ich teile der Leitung freiwillig mit, wenn ich diese Voraussetzungen nicht mehr erfülle.

Ort, Datum

Unterschrift

Gesprächsleitfaden

Der Gesprächsleitfaden gehört zum Präventionsprogramm. Die vorgeschlagenen Fragen sind so formuliert, dass sie keine Antwort erwarten. Obwohl ein potentieller Täter an dieser Stelle keine ehrliche Antwort geben würde, zeigt die Gemeinde damit jedoch, dass sie in dieser Richtung wachsam ist. Aufrichtige Mitarbeiter werden dafür Verständnis zeigen.⁸

Gesprächsleitfaden für Mitarbeiter im Kinder- und Jugendbereich⁹

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

Die Fragen 1 – 9 gelten für die Personen, die sich für den Dienst bewerben; die Fragen 8 – 9 für bereits eingesetzte Mitarbeiter im Kinder- und Jugendbereich:

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

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

8. Bist du als Kind Opfer sexuellen Missbrauchs gewesen?

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

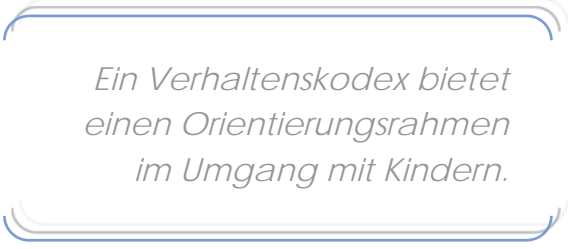
Wir empfehlen dir folgende Person: _____

9. 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. Suche unbedingt das seelsorgerliche Gespräch mit dem Pastor. Personen, die eine Gefährdung für die Kinder und Jugendlichen darstellen, sind für die Kinder- und Jugendarbeit ausgeschlossen.

2.2 Verhaltenskodex

Ein Verhaltenskodex, der den Mitarbeitern einen Orientierungsrahmen für das eigene Verhalten im Umgang mit Kindern gibt, enthält Regeln, an die alle



Ein Verhaltenskodex bietet einen Orientierungsrahmen im Umgang mit Kindern.

Mitarbeiter gebunden sind. Das hilft dabei, den Schutz der Kinder zu gewährleisten, aber auch, sich selbst vor falschen Verdächtigungen zu schützen. Bei einem Verhaltenskodex steht der Regelverstoß im

Fokus. Die Verletzung des Verhaltenskodex sollte entsprechende Schritte wie Ermahnung, Abmahnung oder Beendigung der ehrenamtlichen Tätigkeit nach sich ziehen. Es wird ein transparenter Umgang mit Regelverstößen empfohlen. Transparenz bedeutet Prävention, denn Täter oder Täterinnen, die Regeln verletzen, setzen alles daran, dass darüber nicht gesprochen wird. Weiter enthält der Verhaltenskodex die Verpflichtung, Verstöße von Kollegen oder Kolleginnen der Leitung mitzuteilen, damit es nicht von Freundschaft und Loyalität abhängt, ob Fehlverhalten benannt wird.

Der Verhaltenskodex zum Schutz vor sexualisierter Gewalt findet sich als Mustervorlage 3 im Anhang und unter 2.2 beim „Konzept gegen sexualisierte Gewalt innerhalb der Gemeinde Gottes in Deutschland KdöR“. Der unterschriebene Verhaltenskodex dient als Nachweis dafür, dass ein Einführungsgespräch stattgefunden hat.

2.3 Vorbeugende Regeln

Die vorbeugenden Regeln zum Schutz von Kindern, Jugendlichen und Mitarbeitern sind im „Konzept gegen sexualisierte Gewalt innerhalb der Gemeinde Gottes in Deutschland KdöR“ unter 2.3 zu finden.

Darüber hinaus möchten wir als Lokalgemeinden für Kinder- und Jugendliche Ansprechpersonen sein, bei denen sie ihre Sorgen und Nöte mitteilen können. Um dies zu unterstützen, bieten wir durch Aushänge oder Themenreihen aktiv Hilfe an.

2.4 Erweitertes Führungszeugnis / Umsetzung durch Jugendämter

Zu den Eckpfeilern des Bundeskinderschutzgesetzes gehört zum aktiven Kinderschutz das erweiterte Führungszeugnis.

*Alle hauptamtlichen Mitarbeiter in der öffentlichen und freien Jugendhilfe werden zur Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses verpflichtet. Für Ehrenamtliche gilt: **Öffentliche und freie Träger vereinbaren, bei welchen Tätigkeiten erweiterte Führungszeugnisse nötig sind, abhängig von der Art der Tätigkeit oder der Intensität und Dauer des Kontakts zu Kindern und Jugendlichen.***¹⁰

Das **Jugendamt** ist verpflichtet, mit **jeder Gemeinde** (Träger der freien Jugendhilfe) eine Vereinbarung nach dem Sozialgesetzbuch § 72a SGB VIII zu schließen. Jeder haupt- oder nebenamtlich tätige Mitarbeiter im Kinder- und Jugendbereich muss aufgrund dieser Vereinbarung vor Beginn einer Tätigkeit das erweiterte Führungszeugnis vorlegen.¹¹ Für die ehrenamtlichen Mitarbeiter auf Kinder- und Jugendfreizeiten, die bisher kein erweitertes Führungszeugnis in ihrer Lokalgemeinde vorgelegt haben, ist die „Freiwillige Selbstverpflichtungserklärung“ (siehe Formular, Seite 25) obligatorisch.¹²

Man sollte sich jedoch der eingeschränkten Aussagekraft des erweiterten Führungszeugnisses bewusst sein. In der Regel stellen andere Präventionsmaßnahmen, wie regelmäßige Schulungen und die Beachtung des Verhaltenskodexes, einen deutlich besseren Schutz für Kinder und Jugendliche dar. Für einen effektiven Schutz der Kinder und Jugendlichen sollten diese also unbedingt umgesetzt werden.¹³

Wie erhalten Mitarbeiter das erweiterte Führungszeugnis?¹⁴

- 1.) **Persönlich** – Das Führungszeugnis muss von jedem Mitarbeiter (neben- und hauptberuflich sowie ehrenamtlich) persönlich beim Einwohnermeldeamt beantragt werden. Bei Minderjährigen können die gesetzlichen Vertreter ebenfalls einen Antrag stellen.
- 2.) **Ausweis** – Vorlage eines gültigen Personalausweises oder Reisepasses
- 3.) **Schriftliche Aufforderung** – Es wird eine schriftliche Aufforderung durch die Lokalgemeinde benötigt, dass das erweiterte Führungszeugnis für die Tätigkeit gebraucht wird (siehe Anlage 4).
- 4.) **Gebühr** – Befreiung der Gebühr kann bei ehrenamtlichen Mitarbeitern mit beantragt werden.

Was ist bei der Einsicht des erweiterten Führungszeugnisses zu beachten?¹⁵

- es darf nur eingesehen werden
- es darf keine Kopie gemacht werden
- es wird nur notiert
 - a) dass Einsicht genommen wurde,
 - b) das Datum des Führungszeugnisses und
 - c) ob darin steht, dass eine Person wegen einer Straftat rechtskräftig verurteilt wurde.

Diese Daten dürfen nur zum Ausschluss der Person von der Tätigkeit, für die das Führungszeugnis vorgelegt wurde, benutzt werden. Die Daten müssen gut geschützt gelagert werden und spätestens sechs Monate nach Beendigung der Mitarbeit in dem Arbeitsbereich gelöscht werden. Wenn ein Ausschluss stattfindet, dürfen die Daten gar nicht gespeichert werden (siehe § 72a V SGB VIII). Wer einen Eintrag in seinem erweiterten Führungszeugnis hat, darf im Kinder- und Jugendbereich nicht tätig sein.¹⁶ Das erweiterte Führungszeugnis darf bei Vorlage nicht älter als drei Monate sein und sollte alle 5 Jahre wieder neu beantragt und vorgelegt werden. Das Datum der Wiedervorlage berechnet sich nach dem Ausstellungsdatum des Zeugnisses.¹⁷

Die Einsichtnahme in das erweiterte Führungszeugnis erfolgt durch den jeweiligen verantwortlichen Leiter unserer Lokalgemeinden oder einer von ihm benannten Person. Die Dokumentation über die Einsichtnahme wird bei ehrenamtlichen Personen ohne Dienstrang in der Lokalgemeinde archiviert und für Mitarbeiter mit Dienstrang in der Bundesgeschäftsstelle abgelegt und nach Dienstaustritt des Mitarbeiters vernichtet.

Vereinbarungen mit dem Jugendamt werden vom verantwortlichen Leiter der Lokalgemeinde unterschrieben. Hier ist im Vorfeld unbedingt eine Abstimmung des Vertrages mit der Bundesgeschäftsstelle notwendig, da die Bundesländer und teilweise die Kommunen unterschiedliche Mustervereinbarungen benutzen, die eventuell unnötige Klauseln enthalten.¹⁸

3 Kinderschutz in Bezug auf Misshandlung von Kindern

Wenn wir uns mit Kinderschutz auseinandersetzen, so geht dies nicht, ohne dass wir uns mit Kindesmisshandlung und (sexuellem) Missbrauch beschäftigen. Beide Themenbereiche sind sehr komplex und sensibel. Da viele nicht wissen, wie sie damit umgehen oder darüber reden sollen, wird alles eher mit einem Mantel des Schweigens zugedeckt. Wir haben jedoch die Verantwortung, die Kinder in unseren Gemeinden zu schützen. Aus diesem Grund wird das Thema bei uns behandelt und vermittelt dadurch auch Sicherheit im Umgang mit dieser Problematik. Näheres zum sexuellen Missbrauch ist im „Konzept gegen sexualisierte Gewalt innerhalb der Gemeinde Gottes in Deutschland KdöR“ zu finden.

Wir haben die Verantwortung, die Kinder in unseren Gemeinden zu schützen.

3.1 Formen von Kindesmisshandlung / -vernachlässigung

Man versteht unter Kindesmisshandlung die psychische und physische Schädigung von Kindern oder Jugendlichen durch ihre Eltern, Erziehungsberechtigte und andere nahestehenden Personen. Dies bedeutet z.B., dass die Bedürfnisse von Kindern und Jugendlichen über einen längeren Zeitraum nicht oder nur unzureichend befriedigt werden, und reicht über Liebesentzug, Überforderung oder auch Unterforderung bis hin zu schwerwiegender körperlicher Gewalt.¹⁹ In der Gemeindegearbeit haben wir mit vielen Kindern zu tun, deren familiären und sozialen Hintergrund wir nicht unbedingt kennen. Es geht darum, unsere Verantwortung als Mitarbeiter im Kinderdienst und in der Jugendarbeit wahrzunehmen und genau hinzuschauen, wenn es um die Kinder geht, mit denen wir im Rahmen unserer Veranstaltungen zu tun haben. Im Kapitel 3.2.1 wird darauf eingegangen, welche Möglichkeiten es gibt, in Verdachtsmomenten zu reagieren.

3.2 Handeln bei Verdachtsmomenten

Liegt Kindesmisshandlung oder -vernachlässigung vor, so ist es wichtig, dass Mitarbeiter über bedarfsgerechte Hilfsangebote Kenntnis haben. Die Betroffenen benötigen – ebenso wie ihre Familien und andere Bezugspersonen – Informationen über Beratungs- und Hilfsangebote. Leider dauert es oft viel zu lange, bis Betroffene genau die Hilfen finden, die sie brauchen. Beratungsangebote vor Ort werden ergänzt durch Informationsplattformen im Internet und bundesweite Telefonberatung.²⁰ Die Gemeinde Gottes in Deutschland KdöR verfügt über eine „Insoweit erfahrene Fachkraft“, die bei Verdachtsfällen von Kindesmisshandlungen den Gemeinden vor Ort beratend zur Seite steht. Die Kontaktdaten sind über die Bundesgeschäftsstelle erhältlich und auf der Webseite abrufbar.

Bei Verdachtsmomenten, bei denen es sich um Kindesmisshandlung in der Familie und nicht um sexuellen Missbrauch handelt, wird folgendes Verhalten vorgeschlagen:

Handlungsleitfaden bei Kindesmisshandlung

1. Ansprache der anderen Mitarbeiter auf deren Eindrücke bezüglich des Verhaltens des Kindes.
2. Dokumentation der Wahrnehmung.
3. Bei Unsicherheiten: Einholung eines Rats außenstehender Institutionen wie Kinderschutzzentren.
4. Einfühlsame Ansprache des Kindes mit konkreten Äußerungen der Verdachtslage (seelische oder körperliche Kindesmisshandlung) durch eine geschulte Person.
5. Informieren des Jugendamtes, Gespräche mit Mitarbeitern der Allgemeinen sozialen Dienste (ASD).
6. Die Eltern über die Maßnahmen und deren Gründe informieren.²¹

3.3 Datenschutzfragen

Verstößt man gegen den Datenschutz, wenn man sich entscheidet, Beobachtungen dem Jugendamt oder einer anderen Fachkraft weiterzusagen?

Nein. Eine Datenweitergabe ist bei einem Verdacht auf eine strafbare Handlung an einem Kind oder Jugendlichen (Körperverletzung, Misshandlung, Schutzbefehlener) stets zulässig, da sie der Ermöglichung einer Strafverfolgung dient. Das Bundeskinderschutzgesetz von 2012 erlaubt ausdrücklich eine

Datenweitergabe zum Zweck der Gefährdungseinschätzung, schreibt jedoch vor, persönliche Daten nur anonymisiert weiterzugeben. Wenn man sich an den Grundsatz hält, mit Daten und Angaben sensibel umzugehen und Daten nur nach Rücksprache mit Fachleuten weiterzugeben, besteht keine Gefahr, gegen Datenschutzvorschriften zu verstoßen.²²

3.4 Hilfe und Beratung – Organisationen und Adressen

Auch wenn man in der ehrenamtlichen Gemeindegarbeit keinen besonderen gesetzlichen Schutzauftrag nach §8a SGB VIII hat, ergeben sich aus der Position jedoch gewisse Verpflichtungen. Bei Verdacht auf Kindesmisshandlung besteht keine rechtliche, jedoch eine moralische Verpflichtung, das Wohl der Kinder über die ehrenamtliche Tätigkeit hinaus zu schützen.²³

Deshalb ist es wichtig, über einen Katalog interner Verhaltensregeln zu verfügen, damit Ehrenamtliche bei Verdachtsfällen angemessen reagieren können. Nach den § 8a und 8b SGB VII sollte man bei Verdachtsanzeichen (blaue Flecken, Untergewicht, vernachlässigtes Äußeres und Ähnliches) aufmerksam werden. Da die meisten keine Erfahrung mit dem Umgang solcher Fälle haben, ist es wichtig, eine Fachkraft hinzuzunehmen^{1,24}

*Persönliche Daten
sollen nur anonymisiert
weitergegeben
werden.*

Grundsätzlich sollte man sich bei Verdachtsmomenten oder einem konkreten Vorfall immer zuerst an eine Fachberatungsstelle wenden. Dort werden die weiteren Schritte umgehend eingeleitet. Bei akuter Gefahr geht von der Beratungsstelle die Information an das zuständige Jugendamt und in besonders akuten Fällen direkt an die Polizei. Dabei ist zu beachten, dass die Polizei diesen Fällen nachgehen und sie gerichtlich verfolgen muss, was traumatisch für das Opfer sein kann.²⁵

¹ Siehe: „Insoweit erfahrene Fachkraft“ der Gemeinde Gottes in Deutschland KdöR

Folgende **Fachberatungsstellen** können als erste Anlaufstelle kontaktiert werden:

- Aktion Jugendschutz (AJS), Landesarbeitsstelle BW e.V. – www.ajs-bw.de
- Ärztliche Beratungsstelle bei Kindesmisshandlung (Zusammenarbeit mit Dt. Kinderschutzbund) – (02 41) 231 61.
- Deutscher Kinderschutzbund – www.dksb.de
- Vertrauensstelle Benjamin (Ärztliche Beratung und psychosoziale Hilfe für misshandelte und vernachlässigte Kinder und ihre Eltern e.V.) – (04 41) 1 77 88 – www.kinderschutz-ol.de
- Wendepunkt e.V. – (0761) 7 07 11 91 – www.wendepunkt-freiburg.de

4. Anhang

Mustervorlagen

- 1 Anforderungen an Mitarbeiter im Kinder- und Jugendbereich
- 2 Gesprächsleitfaden für Mitarbeiter im Kinder- und Jugendbereich
- 3 Verhaltenskodex zum Schutz vor sexualisierter Gewalt
- 4 Antrag auf Ausstellung eines erweiterten Führungszeugnisses
- 5 Dokumentation der Einsichtnahme in das erweiterte Führungszeugnis
- 6 Freiwillige Selbstverpflichtungserklärung bei Veranstaltungen

Die jeweils aktuellen Mustervorlagen sind im internen Bereich der Webseite der Gemeinde Gottes in Deutschland KdöR abrufbar oder können in der Bundesgeschäftsstelle angefordert werden.



**Gemeinde Gottes
Deutschland KdöR**

Ev. Freikirche - Pfingstgemeinde

Anforderungen an Mitarbeiter im Kinder- und Jugendbereich

1. Ich, _____, bin wiedergeborener Christ und Jesus Christus ist der Herr in meinem Leben. Ich nehme regelmäßig am Gemeindeleben teil und das Wort Gottes (die Bibel) ist meine verbindliche Leitschnur.
2. Ich habe mir im Gebet klargemacht, welche persönlichen Opfer mit diesem Dienst verbunden sind.
3. Ich bin bereit, meine Gaben und Fähigkeiten in die Mitarbeit einzubringen, um Kindern und Jugendlichen zu ermöglichen, Jesus persönlich zu erleben, täglich mit ihm zu leben und ihr Leben auf ihn auszurichten.
4. Ich bin bereit, an notwendigen Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen teilzunehmen.
5. Ich bin bereit für Unternehmungen in meinem Arbeitsbereich, die zum Teil hohe Anforderungen an körperliche, seelische und charakterliche Disziplin stellen.
6. Ich teile der Leitung freiwillig mit, wenn ich diese Voraussetzungen nicht mehr erfülle.

Ort, Datum

Unterschrift



Gesprächsleitfaden für Mitarbeiter im Kinder- und Jugendbereich

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

Die Fragen 1 – 9 gelten für die Personen, die sich für den Dienst bewerben; die Fragen 8 – 9 für bereits eingesetzte Mitarbeiter im Kinder- und Jugendbereich:

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

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

8. Bist du als Kind Opfer sexuellen Missbrauchs gewesen?

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

Wir empfehlen dir folgende Person: _____

9. 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, im Kinder- und Jugendbereich einzusteigen. Suche unbedingt das seelsorgerliche Gespräch mit dem Pastor. Personen, die eine Gefährdung für die Kinder und Jugendlichen darstellen, sind für die Mitarbeit im Kinder- und Jugendbereich ausgeschlossen.

Verhaltenskodex zum Schutz vor sexualisierter Gewalt

1. Ich, _____, verpflichte mich, alles in meiner Macht Stehende zu tun, damit Kinder und Jugendliche in unserer gemeindlichen und übergemeindlichen Arbeit in der Gemeinde Gottes vor Gefährdungen und Übergriffen geschützt werden. Deshalb schütze ich Kinder und Jugendliche vor sexualisierter Gewalt und beachte die gesetzlichen Vorschriften zum Schutz der Teilnehmer.
2. Ich nehme die Intimsphäre, das Schamgefühl und die individuellen Grenzempfindungen der mir anvertrauten Kinder und Jugendlichen wahr und ernst. Ich erkenne an, dass jeder Mensch ein Individuum mit einer eigenen Persönlichkeit ist. Deshalb respektiere ich den eigenen Willen aller Gruppenmitglieder und bringe ihnen Wertschätzung und Vertrauen entgegen.
3. Ich gestalte meine Beziehungen zu Kindern und Jugendlichen transparent und gehe verantwortungsbewusst mit Nähe und Distanz um.
4. Ich bin mir bewusst, dass es ein natürliches Machtgefälle zwischen Mitarbeitern und Teilnehmern gibt. Mit der mir übertragenen Verantwortung in der Mitarbeit gehe ich sorgsam um. Hierbei ist es wichtig, dass ich in meinem Dienst transparent handle und nichts im Verborgenen geschieht. Insbesondere missbrauche ich meine Rolle als Mitarbeiter nicht für sexualisierte Kontakte zu den mir anvertrauten jungen Menschen.
5. Ich verzichte auf verbales und nonverbales abwertendes Verhalten und beziehe aktiv Stellung gegen sexistisches Verhalten.
6. Ich spreche Situationen, die gegen diesen Verhaltenskodex verstoßen, im Team an, um ein offenes Klima in der Gruppe zu schaffen und zu erhalten.
7. Ich achte auf Anzeichen von sexualisierter Gewalt bei Kindern und Jugendlichen. Ich informiere mich über notwendige Handlungsschritte und suche mir kompetente Ansprechpartner, um im konkreten Fall Hilfe für mich und Betroffene zu finden.
8. Ich habe die relevanten Gesetzestexte (<https://dejure.org/gesetze/StGB/176.html>; <https://dejure.org/gesetze/StGB/176a.html>; <https://dejure.org/gesetze/StGB/176b.html>; <https://dejure.org/gesetze/StGB/176c.html>; <https://dejure.org/gesetze/StGB/176d.html>; <https://dejure.org/gesetze/StGB/177.html>; <https://dejure.org/gesetze/StGB/178.html>; <https://dejure.org/gesetze/StGB/180.html>) und die „Verhaltensregeln zum Schutz von Kindern, Jugendlichen und Mitarbeitern“ (siehe 2.3 „Konzept gegen sexualisierte Gewalt innerhalb der Gemeinde Gottes in Deutschland KdöR“) gelesen.
9. Ich stärke Kinder und Jugendliche darin, „Nein“ sagen zu können.

Die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen und Schutzbefohlenen in der Gemeinde Gottes lebt von vertrauensvollen Beziehungen der Menschen untereinander und von der Beziehung zu Gott. Durch diese Beziehungen wollen wir jungen Menschen Selbstvertrauen geben, ihre Identität stärken und sie befähigen, eine gesunde Beziehung zu Gott, zu ihren Mitmenschen und zu sich selbst zu entwickeln und zu leben. Vertrauen soll gestärkt und nicht missbraucht werden, junge Menschen sollen Sicherheit bekommen und nicht verunsichert werden.

Deshalb halte ich mich an die oben genannten Grundsätze.

Ort, Datum

Unterschrift



**Gemeinde Gottes
Deutschland KdöR**

Ev. Freikirche - Pfingstgemeinde

Gemeinde Gottes in Deutschland KdöR • Postfach 12 20 • 73657 Urbach

Ausstellung eines erweiterten Führungszeugnisses gem. § 30a, Abs. 2 BZRG

Sehr geehrte Damen und Herren,

hiermit bestätigen wir, dass unsere Lokalgemeinde in _____
der Gemeinde Gottes in Deutschland K.d.ö.R. angehört und die persönliche
Eignung von Personen, die ehrenamtlich Aufgaben in der Kinder und Jugendhilfe
wahrnehmen, durch Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses gem. § 30a Abs. 1
Nr. 2a) BZRG zu überprüfen hat.

Frau/Herr _____

geboren am _____ in _____

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

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

Ort, Datum

Unterschrift Pastor/Leiter der Lokalgemeinde

Gemeinde Gottes in Deutschland KdöR

Schurwaldstr. 10, 73660 Urbach • Pf. 12 20, 73657 Urbach
Tel. (0 71 81) 98 75 - 0, Fax (0 71 81) 98 75 - 20
E-Mail: info@GemeindeGottes.de • www.GemeindeGottes.de

Bundesgeschäftsführung:

Marc Brenner (Präses), Christian Krumbacher
(Stellv. Präses), Damaris Auwärter (Bundessekre-
tärin), Reinhard Oesterling (Bundesfinanzverwalter)



**Gemeinde Gottes
Deutschland KdöR**

Ev. Freikirche - Pfingstgemeinde

Dokumentation der Einsichtnahme in das erweiterte Führungszeugnis des Mitarbeiters

Name, Vorname: _____

Lokalgemeinde: _____

Erweitertes Führungszeugnis

Ausgestellt am: _____

Gültig bis: _____

Einsicht genommen am: _____

Einsicht genommen von: _____
(Pastor/Leiter der Lokalgemeinde) Unterschrift

Kein Eintrag im Sinne des §72a Abs. 1 SGB VIII

Wichtige Hinweise:

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



Freiwillige Selbstverpflichtungserklärung

Meine Haltung zur Gefährdung des Wohls von Kindern und Jugendlichen:
(Vernachlässigung, körperliche Gewalt, verbale Gewalt, seelische Gewalt)

Art der Veranstaltung: _____

Ort: _____ Datum : _____

Ehrenamtliche Mitarbeit als: _____

Ich habe die Broschüre „Kinder- und Jugendschutz in der Gemeinde Gottes in Deutschland KdÖR“ erhalten und die darin enthaltenen Verhaltensregeln für Mitarbeiter zur Verhinderung von Gewalt an Kindern und Jugendlichen zur Kenntnis genommen und werde mich daran halten.

Im Konfliktfall informiere ich im Rahmen der mir mitgeteilten Vorgehensweise folgenden verantwortlichen Leiter (Pastor):

_____ (Tel.: _____ / _____)

Ich versichere, nicht wegen einer in § 72 a Abs. 1 SGB VIII benannten Straftat rechtskräftig verurteilt worden zu sein und dass derzeit weder ein gerichtliches Strafverfahren noch ein staatsanwaltliches Ermittlungsverfahren wegen einer solchen Straftat gegen mich anhängig ist.

Name: _____ Vorname: _____

Geb. am: _____

Ort, Datum

Unterschrift

Fußnoten

¹ Vgl. Kinderwohl in der Kinder- und Jugendarbeit. Eine Handlungsempfehlung zum Schutz der Kinder und Jugendlichen im BFP, 2020, S. 1.

² Vgl. <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/93224/dd75bbd7e80cd880520ae87f439dd85d/aktionsplan-2011-zum-schutz-von-kindern-und-jugendlichen-vor-sexueller-gewalt-data.pdf> [Zugriff: 06.02.2024]

³ Vgl. <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/94118/c49d4097174e67464b56a5365bc8602f/kindergerechtes-deutschland-broschuere-qualitaetsstandards-data.pdf> [Zugriff: 06.02.2024]

⁴ Folgendes Kapitel wurde in Anlehnung an Thomas Kamm S.77ff, in: Kretzschmar, Tomas: Denk mal. Arbeit mit Kindern von 3 bis 12 Jahren entwickeln und gestalten, Kassel 2009, verfasst.

⁵ ebd.

⁶ ebd.

⁷ Vgl. Kinderwohl in der Kinder- und Jugendarbeit. Eine Handlungsempfehlung zum Schutz der Kinder und Jugendlichen im BFP, 2020, S. 15.

⁸ ebd., S. 3.

⁹ ebd., S. 16.

¹⁰ Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: Bundeskinderschutzgesetz. Der Inhalt in Kürze, 2012, S. 5.

¹¹ Vgl. Deutscher Verein: Empfehlungen des Deutschen Vereins zu Führungszeugnissen bei Neben- und Ehrenamtlichen in der Kinder- und Jugendhilfe (§72a Abs. 3 und Abs. 4 SGB VIII), 2012, S. 521.

¹² Vgl. Kinderwohl in der Kinder- und Jugendarbeit. Eine Handlungsempfehlung zum Schutz der Kinder und Jugendlichen im BFP, 2020, S. 13.

¹³ ebd., S. 14.

¹⁴ Vgl. Kinderwohl in der Kinder- und Jugendarbeit. Eine Handlungsempfehlung zum Schutz der Kinder und Jugendlichen im BFP, 2020, S. 13.

¹⁵ ebd., S. 13.

¹⁶ ebd., S. 13

¹⁷ Vgl. KVJS Kommunalverband für Jugend und Soziales in Baden-Württemberg: Arbeitshilfe zur Umsetzung des § 72a Abs. 3 und 4 SGB VIII, 2014, S. 6.

¹⁸ ebd., S. 12.

¹⁹ Programm Polizeiliche Kriminalprävention der Länder und des Bundes 2012: Hinsehen, einschätzen, handeln! Kinderschutz geht alle an! Gemeinsam gegen Kindesmisshandlung und Vernachlässigung. Eine Handreichung für Lehrkräfte, pädagogische Fachkräfte und Ehrenamtliche in der Kinder- und Jugendarbeit. S. 9.

²⁰ Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: Aktionsplan 2011 der Bundesregierung zum Schutz von Kindern und Jugendlichen vor sexueller Gewalt und Ausbeutung. Kurzfassung. S. 5.

²¹ Programm Polizeiliche Kriminalprävention der Länder und des Bundes 2012: Hinsehen, einschätzen, handeln! Kinderschutz geht alle an! Gemeinsam gegen Kindesmisshandlung und Vernachlässigung. Eine Handreichung für Lehrkräfte, pädagogische Fachkräfte und Ehrenamtliche in der Kinder- und Jugendarbeit. S. 11.

²² ebd., S. 47.

²³ ebd., S. 45f.

²⁴ ebd., S. 16.

²⁵ Vgl. Christliche Pfadfinder Royal Rangers im BFP K.d.ö.R.: Unsere Kinder schützen. Rat und Richtlinien für Kinder- und Jugendmitarbeiter, 2013, S. 27.



Gegründet
im Wort!



**Gemeinde
des Wortes**

Erfüllt mit dem
Heiligen Geist!



**Gemeinde
des Geistes**

Brennend für den
Missionsauftrag!



**Gemeinde
der Mission**

Im Glauben
wachsend!



**Gemeinde
der Heiligung**

»Als „Gemeinde Gottes“ haben wir den Auftrag, das Evangelium zu verkünden und Menschen zur Entscheidung für Jesus Christus einzuladen. Wir lehren und ermutigen die Nachfolger Jesu, gemäß der Bibel zu leben und zu handeln. Es gehört zu unserer Aufgabe, Gemeinden nach dem neutestamentlichen Vorbild zu gründen und zu bauen.«

Gemeinde Gottes in Deutschland KdÖR

Schurwaldstr. 10 • 73660 Urbach

www.gemeindegottes.de