



Prävention vor sexualisierter Gewalt gegenüber Kindern und Jugendlichen; Informationen zum Umgang mit dem erweiterten polizeilichen Führungszeugnis für Zuschussnehmerinnen und Zuschussnehmern des Kulturreferats

In allen Lebensbereichen gibt es leider immer wieder Situationen, in denen Menschen körperlicher und / oder seelischer Schaden zugefügt wird, weil sie Opfer sexualisierter oder sonstiger Gewalt durch betreuende Personen werden. Überall, wo es in einer Organisation riskante Machtverhältnisse und Abhängigkeiten gibt, besteht auch die Gefahr von Missbrauch.

Während dies im Bereich der Kinder- und Jugendhilfe schon lange intensiv diskutiert wird und es sogar eine gesetzliche Verpflichtung zu entsprechenden Schutzmaßnahmen gibt, sind Schutzkonzepte im Bereich der Kultur noch nicht flächendeckend etabliert. Dies stellt für die potentiellen Opfer sexualisierter und sonstiger Gewalt ein erhebliches Risiko dar.

Mit den nachfolgenden Ausführungen wollen wir Ihnen deutlich machen, welche Maßnahmen das Kulturreferat als Zuschussgeber von Ihnen als Zuschussnehmerinnen oder Zuschussnehmer erwartet bzw. empfiehlt. Außerdem wollen wir Sie dabei unterstützen, in Ihrer Organisation zu reflektieren, ob der Schutz für besonders schutzbedürftige Personengruppen, insbesondere für Kinder und Jugendliche, noch verstärkt werden kann.

Führungszeugnis und Erweitertes Führungszeugnis

Als Zuschussnehmerin oder Zuschussnehmer des Kulturreferats haben Sie sich mit ihrer Antragstellung im Rahmen des geförderten Projekts / der geförderten Institution verpflichtet:

- a) sich von allen Fachkräften (das beinhaltet auch Künstlerinnen und Künstler, Kulturpädagoginnen und –pädagogen), die mit Minderjährigen arbeiten, ein Erweitertes Führungszeugnis vorlegen zu lassen;
- b) sich von allen anderen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, Honorarkräften und sonstigen haupt- oder ehrenamtlich Tätigen, die regelmäßigen und nicht nur kurzfristigen Kontakt mit Minderjährigen haben, ebenfalls ein Erweitertes Führungszeugnis vorlegen zu lassen.

Außerdem haben Sie selbst versichert, nicht wegen einer Straftat nach § 171, 174-174c, 176-181a, 182-184c, 225 Strafgesetzbuch verurteilt zu sein.

Wir weisen Sie nochmals darauf hin, dass diese Verpflichtung zur Einholung eines Erweiterten Führungszeugnisses für den beschriebenen Personenkreis ausnahmslos für alle

geförderten Projekte / Institutionen, die mit Minderjährigen arbeiten gilt, d.h. auch für Projekte außerhalb der Kinder- und Jugendhilfe, bei der es ohnehin eine gesetzliche Verpflichtung dazu gibt (§ 72a SGB VIII). Eine Nicht-Einhaltung kann zur Rückforderung des Zuschusses und zum Ausschluss von zukünftiger Förderung führen.

Erfahrungsgemäß ist es nicht immer ganz einfach zu entscheiden, ob eine Tätigkeit einschlägig ist. Dies kann nur von Ihnen selbst beurteilt werden, da dies eine detaillierte Kenntnis der Abläufe, Rahmenbedingungen, Räume, Zielgruppen etc. voraussetzt. Als Orientierungshilfe kann Ihnen die einschlägige gesetzliche Formulierung im Bundeszentralregistergesetz § 30 a, Absatz 2 dienen. Ein Erweitertes Führungszeugnis wird danach erteilt, „wenn dieses Führungszeugnis benötigt wird für

- a) eine berufliche oder ehrenamtliche Beaufsichtigung, Betreuung, Erziehung oder Ausbildung Minderjähriger oder
- b) eine Tätigkeit, die in einer Buchstabe a vergleichbaren Weise geeignet ist, Kontakt zu Minderjährigen aufzunehmen.“

Ob Letzteres gilt, können Sie anhand folgender Leitfragen diskutieren (nicht abschließende Anregung):

Welcher Art ist der Kontakt?

Besteht z.B. körperlicher Kontakt? Ist die Person allein mit den Minderjährigen?
Findet die Tätigkeit in abgegrenzten Räumen statt?

Welche Dauer und Intensität hat der Kontakt?

Einmalig und/oder kurzfristig oder regelmäßig und / oder über längere Zeit? Besteht ein besonderes Vertrauensverhältnis?

Hierarchien und Abhängigkeiten?

Wie ist das Alters- und Machtverhältnis zwischen Minderjährigen und Betreuenden?
Gibt es emotionale, strukturelle, finanzielle Abhängigkeiten?

Besonderes Schutzbedürfnis?

Gibt es neben der Minderjährigkeit noch weitere Faktoren, die ein besonderes Schutzbedürfnis der Zielgruppe begründen (z.B. Behinderung)?

Einen Orientierungsrahmen bietet auch das beiliegende Prüfschema. Bitte beachten Sie aber, dass sich die Wertung immer aus der Gesamtschau ergibt. Das Prüfschema ist also keine abschließende Checkliste!

Sollte im geförderten Projekt / der geförderten Institution kein Kontakt zu Minderjährigen, jedoch zu anderen besonders schutzbedürftigen Personengruppen bestehen (z.B. Menschen

mit körperlichen, seelischen oder psychischen Beeinträchtigungen), empfehlen wir die Einsichtnahme in ein einfaches polizeiliches Führungszeugnis.

Praktische Informationen zum Erweiterten Führungszeugnis:

Wer kann ein „Erweitertes Führungszeugnis“ anfordern?

Grundsätzlich nur der/die Betroffene, d.h. der-/diejenige, über den/die Auskunft erteilt wird. Die Person muss mindestens 14 Jahre alt sein.

Wo und wie kann ein „Erweitertes Führungszeugnis“ angefordert werden?

Persönliche Antragstellung:

Die persönliche Vorsprache ist in allen KVR-Bürgerbüros möglich (Online-Terminvereinbarungen). Die Identitätsprüfung setzt grundsätzlich voraus, dass man persönlich erscheint. Daneben kann auch der gesetzliche Vertreter (beispielsweise bei Minderjährigen) einen Antrag stellen. Hilfsweise ist es auch möglich, dass der Antrag auf Ausstellung eines Führungszeugnisses mit der Unterschrift und dem Ausweisdokument der Antragstellerin/ des Antragstellers durch einen Boten überbracht wird.

Antragstellung per Post:

Ein schriftlicher Antrag auf ein Führungszeugnis muss folgendes enthalten:

- Familienname (gegebenenfalls Geburtsname), Vorname(n)
- Geburtsdatum, Geburtsort, Staatsangehörigkeiten
- Die gemeldete Anschrift in München
- Der Geburtsname der Mutter
- Gegebenenfalls die Anschrift der Behörde und der genaue Verwendungszweck
- Eigenhändige Unterschrift auf dem Antrag
- Die amtliche (von einer siegelführenden Behörde) oder öffentliche (von einem Notar) Beglaubigung der Unterschrift.

Achtung: Benötigt werden sowohl das Antragsformular als auch die „Aufforderung zur Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses“, die vom Auftraggeber/Verein etc., für den die Leistung erbracht wird unterschrieben werden muss. Es ist also sinnvoll, dieses Formular vor dem Gang zur Meldestelle auszudrucken und unterschreiben zu lassen!! Beide Formulare finden sich im Internet unter muenchen.de.

Nicht in München gemeldet?

Wer nicht in München gemeldet ist, kann den Antrag bei der Meldebehörde seines Haupt- oder Nebenwohnsitzes stellen. Personen, die nicht im Bundesgebiet gemeldet sind, müssen den Antrag direkt beim Bundesamt für Justiz stellen. EU-Bürger können

darüber hinaus auch den Antrag auf ein Europäisches Führungszeugnis stellen, das dann auch mögliche Einträge im Herkunftsland umfasst.

Was kostet ein „Erweitertes Führungszeugnis“?

Ein Erweitertes Führungszeugnis kostet 13 Euro pro Antrag. Diese sind vom Antragsteller zu entrichten. In Einzelfällen ist eine Kostenbefreiung möglich.

Wie lange dauert die Ausstellung?

Zwischen zwei bis vier Wochen (Erfahrungswerte!) Das Führungszeugnis wird dann direkt dem/der Antragsteller/in zugeschickt.

Wie alt darf das Erweiterte Führungszeugnis sein?

Dazu gibt es keine formalen Vorgaben. Es sollte allerdings „aktuell“ sein. In der Praxis wird von vielen Organisationen ein bis zu drei Monate altes Führungszeugnis akzeptiert, bei Festangestellten wird häufig alle drei Jahre ein neues Führungszeugnis angefordert.

Nähere Informationen finden Sie außerdem auf den Seiten des Kreisverwaltungsreferates der Landeshauptstadt München unter: www.muenchen.de/kvr.

Schutzkonzepte

Führungszeugnisse sind nur ein Baustein eines Schutz- und Präventionskonzeptes, das jede Organisation für sich entwickeln sollte, insbesondere dann, wenn sie mit besonders schutzbedürftigen Personengruppen arbeitet. Dabei geht es nicht nur um den (gesetzlich vorgeschriebenen) Schutz von Minderjährigen und anderer vulnerabler Personengruppen, sondern auch um den Schutz von Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Rahmen hierarchischer Abhängigkeitsverhältnisse.

Führungszeugnisse sind wichtige Elemente eines solchen Schutzkonzeptes, sie reichen als alleinige Maßnahme jedoch nicht aus.

Ein Schutzkonzept muss passgenau für die jeweilige Situation / Institution erarbeitet werden. Dabei ist es wichtig, schon in der Erarbeitung möglichst Vertreterinnen und Vertreter aller Akteure (hauptamtliche Mitarbeitende, ehrenamtlich Tätige, Betreute und deren Umfeld etc.) einzubeziehen. So stellen Sie sicher, dass das Schutzkonzept später allen bekannt und Teil Ihrer gelebten Organisationskultur ist. Zudem erfordert ein Schutzkonzept Einblick in alle relevanten Abläufe aus mehreren Perspektiven.

Im Folgenden finden Sie einige Anregungen zur Entwicklung von Schutzkonzepten inklusive möglicher Leitfragen. Dies ist keine abschließende Checkliste. Nur Sie wissen, welche Fragen für Ihren Bereich relevant sind. Tauschen Sie sich mit ähnlichen Organisationen aus.

Zuständigkeiten

Klären Sie, wer in Ihrer Organisation für die Risikoanalyse und das Schutzkonzept zuständig ist. Wer muss eingebunden werden? Gibt es Vorbilder, an denen Sie sich orientieren können? Wie können Mitarbeitende, Betreute und Ehrenamtliche eingebunden werden? Welche Perspektiven sind wichtig? Brauchen Sie fachlichen Input (z.B. zu Datenschutz oder Schutzkonzepten)?

Grenzen definieren

Diskutieren Sie mit allen Beteiligten, was diese unter einem Übergriff verstehen. Entwickeln und kommunizieren Sie ein gemeinsames Verständnis für Grenzen.

Risikoanalyse

Welche Risikofaktoren bestehen in Ihrer Organisation / Ihrem Projekt?

Beispielsweise:

- Machtunterschiede und Hierarchien?
- Bauliche Gegebenheiten, die Risiken erhöhen?
- Besondere Risikozeiten?
- Tätigkeiten mit besonders engem körperlichen Kontakt?
- Situationen, in denen Betreuende und Betreute allein sind?
- Gibt es einen Verhaltenskodex bzw. Regeln für Nähe und Distanz?
- Falls ja, ist dieser allen (auch den Betreuten und ihren Familien) bekannt?
- Welche Unterstützung (Information, Fortbildung etc.) gibt es für Haupt- und Ehrenamtliche?
- Welche Kriterien leiten Sie bei der Auswahl von Haupt- und Ehrenamtlichen?

Minimierung von Risikofaktoren

Wenn Sie die Risikofaktoren in Ihrer Organisation / Ihrem Projekt identifiziert haben, definieren Sie gemeinsam, wie sich diese soweit wie möglich minimieren lassen. Wo dies nur eingeschränkt möglich ist, versuchen Sie zusätzliche Schutzmaßnahmen zu integrieren.

Kommunikation

Schutzkonzepte müssen allen (Haupt- und Ehrenamtlichen, Betreuten und ihren Familien) bekannt sein von allen mitgetragen werden. Stellen Sie sicher, dass dies in ihrer Außen- und Binnenkommunikation gewährleistet ist. Kommunikation zu möglichem Missbrauch und vorhandenen Schutzkonzepten ist ein wichtiges Element jedes Schutzkonzeptes und ein Schutz vor Bagatellisierung und Tabuisierung.

Machen Sie deutlich, dass die von allen gemeinsam entwickelten Prozesse, Maßnahmen und Aktivitäten nicht Ausdruck von Misstrauen gegenüber Einzelnen sondern Maßnahmen zum Schutz aller sind.

Beschwerdeverfahren und Opferschutz

Wenn es zu einem Vorfall oder Verdachtsfall kommt – haben Sie Beschwerdewege? Sind diese verschriftlicht, rechtlich geprüft, ausreichend kommuniziert und niederschwellig? Sind Interessenskonflikte ausgeschlossen?

Wie unterstützen Sie Opfer unangemessenen Verhaltens und ihre Familien?

Bieten Sie Beratung? Wer unterstützt Sie von externer Seite?

Gibt es ein standardisiertes Verfahren, um erkannte Schwachstellen nachhaltig auszuschalten?

Regelmäßige Anpassung

Ein Präventionskonzept muss regelmäßig aktualisiert werden. Dies sorgt nicht nur dafür, dass es stets den gültigen Rahmenbedingungen entspricht sondern auch, dass es allen Beteiligten präsent bleibt. Ein Schutzkonzept ist auch Teil Ihres Qualitätsmanagements, das regelmäßig evaluiert und angepasst werden muss.

Beratung und weitere Informationen finden Sie z.B. bei Verbänden, AMYNA e.V. (www.amyna.de) sowie insbesondere zu Fragen des Ehrenamtes bei Frau Hänert im Kulturreferat unter Tel.: 089 233-26190.

Stand: 04.08.2018