

„Prävention in der Kinder- und Jugendarbeit“

Vorbemerkung

Ziel der Kinder- und Jugendhilfe und somit auch der Kinder- und Jugendarbeit und der Jugendverbände ist die Förderung und Stärkung von Kindern und Jugendlichen. Hierzu zählt auch die körperliche und seelische Unversehrtheit der Kinder und Jugendlichen, sprich das Kindeswohl. In den letzten Jahren ist intensiv darüber diskutiert worden, wie sich öffentliche und freie Träger der Kinder- und Jugendhilfe im Sinne der Kinder und Jugendlichen absichern können und müssen, damit sie dieses Ziel erreichen und das Wohl der Kinder und Jugendlichen nicht gefährden. Hierzu wurden vom Bundesgesetzgeber neue Paragraphen erlassen; bspw. §72, §72a KJHG¹ und §30 BZRG².

Im Folgenden sollen die Auswirkungen sowie die daraus erwachsenden Pflichten für die Träger der Kinder- und Jugendarbeit genauer betrachtet werden. Ziel dieses Informationspapiers ist es, insbesondere auf abzuleitende Punkte für die verbandliche Kinder- und Jugendarbeit hinzuweisen. Diese nimmt aufgrund ihrer Strukturen und ihrer Arbeit, die schwerpunktmäßig von Ehrenamtlichen geleistet wird, eine Sonderrolle im System der Kinder- und Jugendhilfe ein. Diese Besonderheiten sollten bei allen Maßnahmen und Regelungen zur Prävention, z.B. dem Abschluss von Vereinbarungen gemäß §8a und §72a KJHG, Berücksichtigung finden.

An erster Stelle steht das Wohl der Kinder und Jugendlichen!

Auch wenn sich die derzeitige Diskussion sehr stark an Führungszeugnissen festmachen lässt, sind diese nur ein Baustein, wenn es um das Wohl von Kindern und Jugendlichen geht. Sie dürfen und können nie die alleinige Absicherung sein. Ebenso wichtig sind Strukturen in den Einrichtungen und Verbänden, die dazu führen, dass ein Klima geschaffen ist, in dem Kindes- und Jugendwohlverletzungen nicht entstehen. Freie und öffentliche Träger sollten sich daher intensiv mit dem Thema befassen und ggf. Beschlüsse fassen, wie sie Kinder und Jugendliche schützen wollen und können. Hierzu können z. B. Kindeswohlbeauftragte beitragen, die Mitarbeit in lokalen Netzwerken zum Kinderschutz, Aus- und Fortbildung von ehrenamtlichen und hauptamtlichen Mitarbeiter/innen im entsprechenden Bereich,

¹ Kinder- und Jugendhilfegesetz oft auch als Sozialgesetzbuch VIII (SGB VIII) bezeichnet.

² Bundeszentralregistergesetz.

Genderrichtlinien, schriftliche Erklärungen, offene Kommunikationsstrukturen oder partizipativ aufgestellte Haus-/Clubregeln, in die die Aspekte des Kinder- und Jugendwohls aufgenommen werden.

Wer muss handeln und warum?

Alle Träger der Kinder- und Jugendhilfe sollten handeln, indem sie die Themen Kindeswohl und seine Gefährdung breit diskutieren und klare, für den jeweiligen Träger angemessene Handlungskonzepte erarbeiten.

Das KJHG verpflichtet in §72 KJHG die öffentlichen Träger der Kinder- und Jugendhilfe (Jugendämter und Landesjugendämter), hauptberuflich nur Personen zu beschäftigen, die sich für die jeweilige Aufgabe aufgrund ihrer Persönlichkeit eignen und eine für ihre Aufgabe entsprechende Ausbildung erhalten haben (Fachkräfte) oder aufgrund besonderer Erfahrungen in der sozialen Arbeit in der Lage sind, die Aufgabe zu erfüllen. Darüber hinaus wird der öffentliche Träger dazu verpflichtet, dass Fortbildungen und Praxisberatungen für das Personal des Jugendamtes stattfinden.

Für den öffentlichen Träger konkretisiert der §72a KJHG die Regelungen des §72 KJHG dahingehend, dass durch die (regelmäßige) Vorlage eines Führungszeugnisses gemäß §30 BZRG nachzuweisen ist, dass keine einschlägigen Vorstrafen, wie sie in §72a KJHG³ aufgeführt sind, vorhanden sein dürften.

Im Sinne der Gesamtverantwortung für die Kinder- und Jugendhilfe sollen die öffentlichen Träger zudem durch Vereinbarungen gemäß §72a KJHG mit den Trägern von Einrichtungen und Diensten sicherstellen, dass diese keine Personen beschäftigen, die einschlägig vorbestraft sind.

Die freien Träger der Kinder- und Jugendhilfe sind dann rechtlich gebunden, wenn sie mit ihrem zuständigen Jugendamt eine Vereinbarung gemäß §72a KJHG abgeschlossen haben. Die moralische Verpflichtung zur Prävention besteht jedoch ungeachtet dessen und liegt auch im Eigeninteresse der freien Träger. Entsprechende Präventionskonzepte der freien Träger sollten den Bedürfnissen entsprechend erarbeitet werden, bzw. vorliegen.

Der §30a BZRG stellt sicher, dass eine Person, die ein erweitertes Führungszeugnis für ihre Tätigkeit mit Kindern und Jugendlichen benötigt, ein solches auf Antrag erhält, da im

³ Siehe Seite 9

Gegensatz zum „normalen“ Führungszeugnis nach §30 BZRG nicht jede Person berechtigt ist, ein solches „erweitertes“ Führungszeugnis zu bekommen. Der §30a Abs. 2 BRZG definiert hierbei die Tatbestandsmerkmale, die erfüllt sein müssen, damit die Berechtigung zum Antrag vorliegt. Diese Tatbestandsmerkmale sind weit gefasst, um allen Personen, die mit Kindern und Jugendlichen arbeiten, die Möglichkeit zu eröffnen, ein erweitertes Führungszeugnis zu erhalten. Das Führungszeugnis erhält die betreffende Person gemäß §30 Abs. 4 BZRG ausgehändigt. Der §30a BZRG ermöglicht es somit den freien und öffentlichen Trägern, eine Person, die bei ihnen arbeitet oder arbeiten möchte, dazu aufzufordern, ihm ein erweitertes Führungszeugnis vorzulegen.

Was bedeutet umfassende Prävention in der Kinder- und Jugendarbeit?

Ziel aller Träger der Kinder- und Jugendarbeit muss es sein, aufeinander abgestimmte Präventionskonzepte zu erstellen, die der jeweiligen Trägerstruktur angemessen sind. Koordinierend können hier die im §3 des Gesetzes zur Verbesserung des Schutzes von Kindern vorgesehenen „Lokalen Netzwerke Kinderschutz“ dienen.

Bei der Erstellung eines Präventionskonzeptes sollten neben der Frage von Führungszeugnissen auch andere Punkte in Betracht gezogen werden. Schon jetzt gibt es in Jugendverbänden vielfältige und umfassende Maßnahmen zum Schutz des Wohles von Kindern und Jugendlichen. Darüber hinaus sind gesetzliche Instrumente besser auszuschöpfen und zu nutzen.

Das Thema Kindeswohl ist unter anderem Bestandteil der juleica⁴-Ausbildung. Die juleica – als Nachweis einer 40-stündigen Grundausbildung und ehrenamtlichen Engagements in einem Jugendverband – sensibilisiert somit frühzeitig, flächendeckend und umfassend für das Thema. In einigen Jugendverbänden wird darüber hinaus der Erhalt der juleica an die Unterzeichnung einer Selbstverpflichtung gebunden. Diese schließt sich der intensiven inhaltlichen Diskussion in der juleica-Schulung an und hat zudem durch die Unterschrift für die/den Jugendlichen eine hohe Verbindlichkeit.⁵

Neben die individuelle Selbstverpflichtung des/der Ehrenamtlichen kann die

⁴ Jugendleiter/innen-Card

⁵ Selbstverpflichtung siehe z.B. unter <http://www.kja-freiburg.de/efj/dcms/sites/kja/schutz/selbstverpflichtung> (Stand 29.04.2010).

Magdeburg, 04.05.2010

Selbstverpflichtung eines gesamten Jugendverbandes gestellt werden. Wichtig ist hier insbesondere die Erarbeitung von klaren Handlungsleitlinien, die sicherstellen, dass der (sexuellen) Gewalt an Kindern und Jugendlichen nachgegangen, Opfer geschützt und Täter/innen bestraft werden.⁶

Von Bedeutung sind darüber hinaus die schon bestehenden gesetzlichen Regelungen zum Kinderschutz. Es gilt, diese ernst zu nehmen und mit Leben zu füllen. Hierzu gehören neben den oben erwähnten „Lokalen Netzwerken Kinderschutz“ auch die Vereinbarungen nach §72a KJHG und §8a KJHG. Wichtig ist hierbei, der Aufgabenvielfalt und der Trägervielfalt durch individuelle Vereinbarungen gerecht zu werden. Der Schutz von Kindern und Jugendlichen setzt in einer Kindertagesstätte andere Maßnahmen und Regelungen voraus als in einer Pflegefamilie oder in einem Kinder- und Jugendverband! Vereinbarungen nach §§8a und 72a KJHG sollten auf alle Fälle Vorrang vor einseitigen Festlegungen durch den öffentlichen Träger, z. B. in Zuwendungsbescheiden und Richtlinien, haben.

Im Rahmen der „Lokalen Netzwerke Kinderschutz“ sollten darüber hinaus „besonders geeignete Fachkräfte“ als Ansprechpartner/innen im Landkreis, der kreisfreien Stadt insbesondere für Ehrenamtliche ausgewiesen und bekannt gemacht werden. So kann sichergestellt werden, dass der Zugang zu Beratung im Verdachtsfall offen ist.

Welche Führungszeugnisse gibt es?

Es können drei Varianten von Führungszeugnissen unterschieden werden. Das **allgemeine** Führungszeugnis (gemäß §30 Abs. 1 BZRG), das **behördliche** Führungszeugnis (nach §§30 Abs. 5, 31 BZRG) und das **erweiterte** Führungszeugnis für Personen, die mit Kindern und Jugendlichen in Kontakt kommen.

Generell sollen potentielle Arbeitgeber/innen durch das allgemeine und das erweiterte Führungszeugnis darüber Auskunft erhalten, ob die Person, die bei ihnen arbeitet oder die sie einstellen wollen, vorbestraft ist. Ein behördliches Führungszeugnis wird z. B. dann benötigt, wenn man bei einer Behörde arbeiten will oder eine amtliche Erlaubnis (z. B. eine Gaststättenerlaubnis) beantragen möchte.

Im **allgemeinen Führungszeugnis** sind nicht alle Verurteilungen und Strafen aufgeführt. So stehen z. B. kleinere Erstverurteilungen (Geldstrafen unter 90 Tagessätzen, Freiheitsstrafen

⁶ Siehe z.B. Leitbild gegen sexualisierte Gewalt der Deutschen Pfadfinderschaft Sankt Georg orientiert am Gesetz der Pfadfinderinnen und Pfadfinder unter: http://www.dpsg.de/files/konzepte/Leitbild_SG.pdf (Stand 29.04.2010).

unter 3 Monaten sowie zur Bewährung ausgesetzte Jugendstrafen bis zu 2 Jahren) in der Regel nicht im Führungszeugnis. Im **behördlichen Führungszeugnis** sind darüber hinaus auch Entscheidungen von Verwaltungsbehörden (z. B. der Widerruf einer Gaststättenerlaubnis) sowie für den jeweiligen Zweck relevante Erstverurteilungen aufgeführt.

Der Gesetzgeber hat durch eine Änderung des BZRG zum 01.05.2010 zusätzlich das **erweiterte Führungszeugnis** speziell für Personen eingeführt, die mit Kindern und Jugendlichen arbeiten. Das allgemeine Führungszeugnis enthält nur Strafen, die ein bestimmtes Strafmaß überschreiten. Dies hat zur Folge, dass in den allgemeinen Führungszeugnissen nur schwere (Sexual-)Straftaten⁷ aufgelistet sind. Für das erweiterte Führungszeugnis wird dieser Katalog um weitere kinder- und jugendschutzrelevante Verurteilungen⁸ erweitert.

Beantragt werden kann das erweiterte Führungszeugnis gemäß §30a BRZG immer dann, wenn eine Person mit Kindern und Jugendlichen arbeitet und daher das erweiterte Führungszeugnis benötigt, um z. B. gegenüber seinem/ihrer Arbeitgeber/dem Jugendamt nachzuweisen, dass er/sie im Sinne des §72 KJHG persönlich geeignet ist. Antragsberechtigt ist die betreffende Person, nicht der Träger.

Was ist bei Führungszeugnissen zu beachten?

Führungszeugnisse sind Dokumente, die sensible personenbezogene Daten enthalten. Sie müssen dementsprechend aufbewahrt und behandelt werden, denn generell gilt, wer seine

⁷ Zu den aufgeführten Sexualstraftaten zählen: §174 Sexueller Missbrauch von Schutzbefohlenen – §174a Sexueller Missbrauch von Gefangenen, behördlich Verwahrten oder Kranken und Hilfsbedürftigen in Einrichtungen – §174b Sexueller Missbrauch unter Ausnutzung einer Amtsstellung – §174c Sexueller Missbrauch unter Ausnutzung eines Beratungs-, Behandlungs- oder Betreuungsverhältnisses – §176 Sexueller Missbrauch von Kindern – §176a Schwerer sexueller Missbrauch von Kindern – §176b Sexueller Missbrauch von Kindern mit Todesfolge – §177 Sexuelle Nötigung; Vergewaltigung – §178 Sexuelle Nötigung und Vergewaltigung mit Todesfolge – §179 Sexueller Missbrauch widerstandsunfähiger Personen – §180 Förderung sexueller Handlungen Minderjähriger – §182 Sexueller Missbrauch von Jugendlichen

⁸ §171 Verletzung der Fürsorge- oder Erziehungspflicht – §180a Ausbeutung von Prostituierten – §181a Zuhälterei – §183 Exhibitionistische Handlungen – §183a Erregung öffentlichen Ärgernisses – §184 Verbreitung pornographischer Schriften – §184a Verbreitung gewalt- oder tierpornographischer Schriften – §184b Verbreitung, Erwerb und Besitz kinderpornographischer Schriften – §184c Verbreitung, Erwerb und Besitz jugendpornographischer Schriften – §184d Verbreitung pornographischer Darbietungen durch Rundfunk, Medien- oder Teledienste – §184e Ausübung der verbotenen Prostitution – §184f Jugendgefährdende Prostitution – §225 Misshandlung von Schutzbefohlenen – §232 Menschenhandel zum Zweck der sexuellen Ausbeutung – §233 Menschenhandel zum Zweck der Ausbeutung der Arbeitskraft – §233a Förderung des Menschenhandels – §234 Menschenraub – §235 Entziehung Minderjähriger – §236 Kinderhandel

Magdeburg, 04.05.2010

Strafe verbüßt hat, soll die Chance erhalten, sich wieder in die Gesellschaft integrieren zu können. Für die erweiterten Führungszeugnisse gilt dies in verstärktem Maße, da sie, im Interesse der Kinder und Jugendlichen, mehr Informationen enthalten als das allgemeine bzw. behördliche Führungszeugnis.

Generell gilt daher: Führungszeugnisse sollten an einem sicheren Ort (z. B. abschließbarer Schrank, begrenzter Zugang für Mitarbeiter/innen) aufbewahrt werden; sie sollten nicht kopiert, gescannt, vermailt oder weitergesendet werden. Dritten (z. B. dem Jugendamt) sollte die Einsicht nur nach schriftlicher Einwilligung durch die betreffende Person gewährt werden. Bevor das erste Führungszeugnis eingefordert wird, sollte klar sein, wer im Verband/der Einrichtung verantwortlich ist und Einsicht erhält, wo und wie lange die Archivierung erfolgen soll sowie wann Führungszeugnisse ggf. vernichtet oder zurückgegeben werden.

Hauptamtliche in der Kinder- und Jugendarbeit

Analog §§72 und 72a KJHG kann unter vorheriger Klärung der offenen Fragen (z. B. Datenschutz) empfohlen werden, auch für Fachkräfte, die bei freien Trägern der Jugendhilfe arbeiten, Führungszeugnisse einzuholen, auch wenn keine Vereinbarung mit dem Jugendamt gemäß §72a KJHG geschlossen wurde. Eine generelle Führungszeugnispflicht besteht jedoch nicht. Es handelt sich um eine Ermessensentscheidung des jeweiligen Trägers. Diese bedeutet jedoch auch für den Träger die Pflicht, zu einer bewussten und fachlich angemessenen Entscheidung zu kommen.

Bei Neueinstellungen von Mitarbeiter/innen sollten analog §72a KJHG wie von Fachkräften, die bei freien Trägern der Jugendhilfe arbeiten, Führungszeugnisse eingeholt werden, auch wenn keine Vereinbarung mit dem Jugendamt gemäß §72a KJHG geschlossen wurde. Auch hier handelt es sich jedoch um eine Ermessensentscheidung des Trägers.

Ehrenamtliche, Praktikant/innen und FSJler/innen⁹ in der Kinder- und Jugendarbeit

Eine generelle Führungszeugnispflicht für Ehrenamtliche in der Kinder- und Jugendhilfe besteht nicht. Öffentliche Träger können sich aber mit freien Trägern im gegenseitigen Einvernehmen darauf verständigen. Ein Hinweis ist hier im §72 KJHG zu sehen, der den öffentlichen Träger verpflichtet, für seine Fachkräfte die persönliche Eignung sicherzustellen, nicht jedoch für seine ehrenamtlichen Mitarbeiter/innen.

Unabhängig davon ermöglicht es der §30a BZRG jedoch auch Ehrenamtlichen, die mit

⁹ Jugendliche im Freiwilligen Sozialen Jahr

Magdeburg, 04.05.2010

Kindern und Jugendlichen arbeiten, ein erweitertes Führungszeugnis zu beantragen, falls es der Träger verlangt (s. o.).

Es handelt sich hierbei um eine Ermessensentscheidung des jeweiligen Trägers, die dieser von verschiedenen objektiven Kriterien abhängig machen und standardisieren sollte. Hierzu können z. B. gehören:

- Arbeitet der/die Ehrenamtliche allein mit Kindern und Jugendlichen oder zusammen mit einer Fachkraft?
- Wie stellt sich die Situation dar, in der die/der Ehrenamtliche sich engagiert: Zeltlager mit Übernachtung, wöchentliche Gruppenstunde?
- Wo arbeitet der/die Ehrenamtliche und mit welcher Klientel (Kinderfreizeit, Gruppenstunde, Beratung junger Drogenabhängiger)? Wie stark ist das Abhängigkeitsverhältnis der Kinder/Jugendlichen von dem/der Ehrenamtlichen?
- Wie stark sind Strukturen zur Vermeidung von Kindeswohlgefährdung in der eigenen Einrichtung/dem eigenen Verband verankert? Welche Verfahrensweisen gibt es?
- Gibt es andere Möglichkeiten neben dem Führungszeugnis, z. B. eine schriftliche Erklärung des/der Ehrenamtlichen, dass er/sie nicht in den betreffenden Bereichen vorbestraft ist?

Die rechtliche Situation für Praktikant/innen ist ähnlich der der Ehrenamtlichen. Eine Pflicht besteht nicht, eine Beantragung ist jedoch gemäß §30a BZRG möglich.

Ähnlich wie bei Ehrenamtlichen sollte hier also vom Träger eine Ermessensentscheidung getroffen werden. Eine Rolle kann dabei neben den oben genannten Kriterien auch die Praktikumsdauer spielen (u. a. Zukunftstag für Mädchen und Jungen, Schulpraktikum, Anerkennungspraktikum).

Das FSJ ist als Bildungs- und Orientierungsjahr zu verstehen. FSJler/innen sind keine Fachkräfte und sollten auch nicht als solche eingesetzt werden. Dies bedeutet wiederum, dass in der Regel eine enge Betreuung durch eine Fachkraft erfolgt. Auch hier gilt: Die Entscheidung, ob ein Führungszeugnis vorzulegen ist, liegt beim Träger.

Mitarbeiter/innen in Arbeitsförderungsmaßnahmen (z. B. ABM, 1€-Job), Mitarbeiter/innen in Randbereichen der Kinder- und Jugendhilfe (z.B. Busfahrer/innen, Küchenhilfen)

Bei Mitarbeiter/innen in Randbereichen der Kinder- und Jugendhilfe als auch in Arbeitsförderungsmaßnahmen handelt es sich nicht um Fachkräfte im Sinne der §§72 und 72a KJHG. Darüber hinaus sollten Mitarbeiter/innen in Arbeitsförderungsmaßnahmen

-7-

Magdeburg, 04.05.2010

generell immer unter Aufsicht einer Fachkraft tätig sein.

Eine Führungszeugnispflicht ist somit nicht ableitbar, eine Beantragung nach §30a BZRG allerdings möglich. Auch hier handelt es sich somit um eine Ermessensentscheidung des Trägers. Entscheidend sollte hier sein, ob die betreffenden Mitarbeiter/innen regelmäßigen Kontakt zu Kindern und Jugendlichen haben und inwiefern dieser unter Aufsicht einer Fachkraft stattfindet. Berücksichtigung sollte auch finden, wie die weiteren Präventionsmaßnahmen des Verbandes in diesem Bereich aussehen.

Wer zahlt?

Die Kosten für ein ausführliches Führungszeugnis betragen derzeit 13€¹⁰.

Gemäß §12 JVKostO¹¹ kann aus wirtschaftlichen oder aus Billigkeitsgründen von der Erhebung dieser Gebühr Abstand genommen werden. Hierzu muss in der Regel parallel zum Antrag auf ein erweitertes Führungszeugnis ein Antrag auf die Erlassung der Kosten gestellt werden. Billigkeitsgründe sind bei Ehrenamtlichen, FSJler/innen und Praktikant/innen in der Regel als erfüllt anzusehen, da hier regelmäßig das öffentliche Interesse an der Tätigkeit sowie die Gleichstellung mit anderen sozialen Bereichen zu bejahen ist.

Die Kostenübernahme für Fachkräfte wird sich hier jedoch nicht ableiten lassen. Diese werden daher in der Regel von den Fachkräften, den Bewerber/innen oder durch die freien bzw. öffentlichen Träger zu tragen sein.

¹⁰ Stand April 2010

¹¹ Justizverwaltungskostenordnung

Anlage

Paragrafen

§8a KJHG – Schutzauftrag bei Kindeswohlgefährdung

(1) Werden dem Jugendamt gewichtige Anhaltspunkte für die Gefährdung des Wohls eines Kindes oder Jugendlichen bekannt, so hat es das Gefährdungsrisiko im Zusammenwirken mehrerer Fachkräfte abzuschätzen. Dabei sind die Personensorgeberechtigten sowie das Kind oder der Jugendliche einzubeziehen, soweit hierdurch der wirksame Schutz des Kindes oder des Jugendlichen nicht in Frage gestellt wird. Hält das Jugendamt zur Abwendung der Gefährdung die Gewährung von Hilfen für geeignet und notwendig, so hat es diese den Personensorgeberechtigten oder den Erziehungsberechtigten anzubieten.

(2) In Vereinbarungen mit den Trägern von Einrichtungen und Diensten, die Leistungen nach diesem Buch erbringen, ist sicherzustellen, dass deren Fachkräfte den Schutzauftrag nach Absatz 1 in entsprechender Weise wahrnehmen und bei der Abschätzung des Gefährdungsrisikos eine insoweit erfahrene Fachkraft hinzuziehen. Insbesondere ist die Verpflichtung aufzunehmen, dass die Fachkräfte bei den Personensorgeberechtigten oder den Erziehungsberechtigten auf die Inanspruchnahme von Hilfen hinwirken, wenn sie diese für erforderlich halten, und das Jugendamt informieren, falls die angenommenen Hilfen nicht ausreichend erscheinen, um die Gefährdung abzuwenden.

(3) Hält das Jugendamt das Tätigwerden des Familiengerichts für erforderlich, so hat es das Gericht anzurufen; dies gilt auch, wenn die Personensorgeberechtigten oder die Erziehungsberechtigten nicht bereit oder in der Lage sind, bei der Abschätzung des Gefährdungsrisikos mitzuwirken. Besteht eine dringende Gefahr und kann die Entscheidung des Gerichts nicht abgewartet werden, so ist das Jugendamt verpflichtet, das Kind oder den Jugendlichen in Obhut zu nehmen.

(4) Soweit zur Abwendung der Gefährdung das Tätigwerden anderer Leistungsträger, der Einrichtungen der Gesundheitshilfe oder der Polizei notwendig ist, hat das Jugendamt auf die Inanspruchnahme durch die Personensorgeberechtigten oder die Erziehungsberechtigten hinzuwirken. Ist ein sofortiges Tätigwerden erforderlich und wirken die Personensorgeberechtigten oder die Erziehungsberechtigten nicht mit, so schaltet das Jugendamt die anderen zur Abwendung der Gefährdung zuständigen Stellen selbst ein.

Magdeburg, 04.05.2010

§72 KJHG – Mitarbeiter, Fortbildung

(1) Die Träger der öffentlichen Jugendhilfe sollen bei den Jugendämtern und Landesjugendämtern hauptberuflich nur Personen beschäftigen, die sich für die jeweilige Aufgabe nach ihrer Persönlichkeit eignen und eine dieser Aufgabe entsprechende Ausbildung erhalten haben (Fachkräfte) oder aufgrund besonderer Erfahrungen in der sozialen Arbeit in der Lage sind, die Aufgabe zu erfüllen. Soweit die jeweilige Aufgabe dies erfordert, sind mit ihrer Wahrnehmung nur Fachkräfte oder Fachkräfte mit entsprechender Zusatzausbildung zu betrauen. Fachkräfte verschiedener Fachrichtungen sollen zusammenwirken, soweit die jeweilige Aufgabe dies erfordert.

(2) Leitende Funktionen des Jugendamts oder des Landesjugendamts sollen in der Regel nur Fachkräften übertragen werden.

(3) Die Träger der öffentlichen Jugendhilfe haben Fortbildung und Praxisberatung der Mitarbeiter des Jugendamts und des Landesjugendamts sicherzustellen.

§72a KJHG – Persönliche Eignung

Die Träger der öffentlichen Jugendhilfe sollen hinsichtlich der persönlichen Eignung im Sinne des §72 Abs. 1 insbesondere sicherstellen, dass sie keine Personen beschäftigen oder vermitteln, die rechtskräftig wegen einer Straftat nach den §§171, 174 bis 174c, 176 bis 181a, 182 bis 184e oder §225 des Strafgesetzbuches verurteilt worden sind. Zu diesem Zweck sollen sie sich bei der Einstellung und in regelmäßigen Abständen von den zu beschäftigenden Personen ein Führungszeugnis nach §30 Abs. 5 des Bundeszentralregistergesetzes vorlegen lassen. Durch Vereinbarungen mit den Trägern von Einrichtungen und Diensten sollen die Träger der öffentlichen Jugendhilfe auch sicherstellen, dass diese keine Personen nach Satz 1 beschäftigen.

§30 BZRG – Antrag

(1) Jeder Person, die das 14. Lebensjahr vollendet hat, wird auf Antrag ein Zeugnis über den sie betreffenden Inhalt des Zentralregisters erteilt (Führungszeugnis). Hat der Betroffene einen gesetzlichen Vertreter, so ist auch dieser antragsberechtigt. Ist der Betroffene geschäftsunfähig, so ist nur sein gesetzlicher Vertreter antragsberechtigt.

(2) Der Antrag ist bei der Meldebehörde zu stellen. Der Antragsteller hat seine Identität und, wenn er als gesetzlicher Vertreter handelt, seine Vertretungsmacht nachzuweisen. Der

Magdeburg, 04.05.2010

Betroffene und sein gesetzlicher Vertreter können sich bei der Antragstellung nicht durch einen Bevollmächtigten vertreten lassen. Die Meldebehörde nimmt die Gebühr für das Führungszeugnis entgegen, behält davon zwei Fünftel ein und führt den Restbetrag an die Bundeskasse ab.

(3) Wohnt der Antragsteller außerhalb des Geltungsbereichs dieses Gesetzes, so kann er den Antrag unmittelbar bei der Registerbehörde stellen. Absatz 2 Satz 2 und 3 gilt entsprechend.

(4) Die Übersendung des Führungszeugnisses an eine andere Person als den Antragsteller ist nicht zulässig.

(5) Wird das Führungszeugnis zur Vorlage bei einer Behörde beantragt, so ist es der Behörde unmittelbar zu übersenden. Die Behörde hat dem Antragsteller auf Verlangen Einsicht in das Führungszeugnis zu gewähren. Der Antragsteller kann verlangen, dass das Führungszeugnis, wenn es Eintragungen enthält, zunächst an ein von ihm benanntes Amtsgericht zur Einsichtnahme durch ihn übersandt wird. Die Meldebehörde hat den Antragsteller in den Fällen, in denen der Antrag bei ihr gestellt wird, auf diese Möglichkeit hinzuweisen. Das Amtsgericht darf die Einsicht nur dem Antragsteller persönlich gewähren. Nach Einsichtnahme ist das Führungszeugnis an die Behörde weiterzuleiten oder, falls der Antragsteller dem widerspricht, vom Amtsgericht zu vernichten.

(6) Wohnt der Antragsteller außerhalb des Geltungsbereichs dieses Gesetzes, so kann er verlangen, dass das Führungszeugnis, wenn es Eintragungen enthält, zunächst an eine von ihm benannte amtliche Vertretung der Bundesrepublik Deutschland zur Einsichtnahme durch ihn übersandt wird. Absatz 5 Satz 5 und 6 gilt für die amtliche Vertretung der Bundesrepublik Deutschland entsprechend.

§30a BZRG – Antrag auf ein erweitertes Führungszeugnis

(1) Einer Person wird auf Antrag ein erweitertes Führungszeugnis erteilt,

1. wenn die Erteilung in gesetzlichen Bestimmungen unter Bezugnahme auf diese Vorschrift vorgesehen ist, oder

2. wenn dieses Führungszeugnis benötigt wird für

a) die Prüfung der persönlichen Eignung nach §72a des Achten Buches Sozialgesetzbuch – Kinder- und Jugendhilfe –,

b) eine sonstige berufliche oder ehrenamtliche Beaufsichtigung, Betreuung, Erziehung oder Ausbildung Minderjähriger oder

Magdeburg, 04.05.2010

c) eine Tätigkeit, die in einer unter Buchstabe b) vergleichbaren Weise geeignet ist, Kontakt zu Minderjährigen aufzunehmen.

(2) Wer einen Antrag auf Erteilung eines erweiterten Führungszeugnisses stellt, hat eine schriftliche Aufforderung vorzulegen, in der die Person, die das erweiterte Führungszeugnis vom Antragsteller verlangt, bestätigt, dass die Voraussetzungen nach Absatz 1 vorliegen. Im Übrigen gilt §30 entsprechend.“

§12 – JVKostO

Die Behörde kann ausnahmsweise, wenn dies mit Rücksicht auf die wirtschaftlichen Verhältnisse des Zahlungspflichtigen oder sonst aus Billigkeitsgründen geboten erscheint, die Gebühren unter die Sätze des Gebührenverzeichnisses ermäßigen oder von der Erhebung der Kosten absehen.