

## Erweitertes Führungszeugnis

**Um Vorkommnissen sexualisierter Gewalt vorzubeugen und damit Kinder und Jugendliche zu schützen, gibt es seit Inkrafttreten zum 1. Mai 2010 das 5. Gesetz zur Änderung des Bundeszentralregistergesetzes vom 16. Juli 2009.**

Dort ist in § 30a und § 31 BZRG die Möglichkeit eröffnet, durch das Verlangen der Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses solche Bewerber vor der Einstellung auszusortieren, die entsprechende –sie ausschließende– Voreintragungen im Bundeszentralregister aufweisen.



### Was steht im erweiterten Führungszeugnis?

Das erweiterte Führungszeugnis gibt auch Auskunft über solche Sexualdelikte, welche in dem einfachen „normalen“ polizeilichen Führungszeugnis nicht aufgeführt sind, weil z. B die Rechtsfolgen der Taten zu geringfügig ausgefallen sind. Gerade diese Information ist jedoch von enormer Bedeutung für den Arbeitgeber, der zum Beispiel eine neue Erzieherin oder einen neuen Erzieher einstellen möchte.

### Wie läuft die praktische Umsetzung?

Die Erteilung eines erweiterten Führungszeugnisses ist unter Bezugnahme auf § 30a BZRG in verschiedenen gesetzlichen Bestimmungen zu finden. Darüber hinaus sieht der Gesetzgeber vor, dass auch außerhalb der gesetzlich bestimmten Fallgruppen die Einholung angezeigt sein kann, was eine Abwägung des Leistungsträgers voraussetzt (vgl. § 30a Abs. 2 BZRG).

Nicht näher eingegangen wird im Folgenden auf die Regelung des § 45 Abs. 3 Nr. 2 SGB VIII, in welcher es um die Erlaubnis für den Betrieb einer Einrichtung im Bereich der Kinder- und Jugendhilfe geht. Ebenso findet sich eine Regelung zur Anforderung eines erweiterten Führungszeugnisses (neben einem solchen nach § 30 Abs. 5 BZRG) im Zusammenhang mit der Schaffung von Aufnahmeeinrichtungen nach dem Asylgesetz (§ 44 Abs. 3 Sa. 2 AsylG). Im kirchlichen Bereich, gerade im Bereich der Gemeindegarbeit, gilt zudem die Präventionsordnung.

### 1. § 72a SGB VIII

In § 72a SGB VIII ist für den Bereich der Jugendhilfe geregelt, dass für Hauptamtliche die Vorlagepflicht gilt (Abs. 1). Aus Abs. 5 ergibt sich, dass bei Neben- und Ehrenamtlichen nur Einsicht in das erweiterte Führungszeugnis genommen und lediglich der Umstand der Einsichtnahme, das Datum dieser und ob eine Voreintragung besteht, dokumentiert werden dürfen. Da sich Abs. 5

nur auf die erhobenen Daten aus den Absätzen 3 und 4 bezieht und es dort um die Neben- und Ehrenamtlichen geht, wird daraus geschlossen, dass die bloße Einsichtnahme vom Gesetzgeber abschließend nur für die Neben- und Ehrenamtlichen gewollt ist. Für die Hauptamtlichen (Abs. 1) gilt der Vorlagebegriff aus Absatz 1.

## **2. § 75 Abs. 2 SGB XII**

In § 75 Abs. 2 SGB XII, welcher für den Bereich der Sozialhilfe gilt, wurde neu geregelt, dass sich die Träger ebenfalls ein erweitertes Führungszeugnis gemäß § 30a BZRG vorlegen lassen sollen. In dieser Regelung, welche an dieser Stelle erst seit dem 1. Januar 2017 existiert, wird –anders als im Bereich der Jugendhilfe- nicht zwischen Neben-, Ehren- und Hauptamtlichen differenziert. Es wird sogar eindeutig klargestellt, dass der Träger der Einrichtung nur den Umstand der Einsichtnahme, das Datum des Führungszeugnisses und die Information, ob die das Führungszeugnis betreffende Person wegen einer in Satz 3 genannten Straftat rechtskräftig verurteilt worden ist, speichern darf. Eine Aufbewahrung ist demnach gesetzlich nicht erlaubt.

## **3. § 124 Abs. 2 S. 3 SGB IX**

In § 124 Abs. 2 S. 3 SGB IX, welcher eine Regelung für den Bereich der Eingliederungshilfe für Menschen mit Behinderung darstellt, ist ebenfalls vorgesehen, dass die dort beschäftigten (ehrenamtlichen) Personen das erweiterte Führungszeugnis vorlegen. Zur Dokumentation und Aufbewahrung gilt das unter Punkt 2 Gesagte.

## **4. Präventionsordnung**

In der *Ordnung zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen* (Präventionsordnung, PräVO) ist geregelt, dass Mitarbeitende und ehrenamtlich für kirchliche Rechtsträger und ihre Dienststellen Tätige, ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen müssen, welches nach Ablauf von 5 Jahren jeweils wiederholt werden muss. Diese Regelung greift demnach über den Anwendungsbereich der zwei bereits genannten Normen hinaus. Sie ist jedoch stets als nachrangig zu bewerten, wenn ein weiteres Führungszeugnis aufgrund der zuvor genannten Vorschriften der Sozialgesetzbücher (§ 72a SGB VIII, § 75 Abs. 2 SGB XII und § 124 Abs. 2 S. 3 SGB IX) einzuholen ist, da in diesen Fällen entsprechend der Punkte 1 und 2 vorzugehen ist. Ob eine Einsicht und Dokumentation aufgrund der Regelungen der Präventionsordnung genügt, ist nicht geregelt. Hier empfiehlt das Katholische Datenschutzzentrum, dem Verfahren nach SGB XII zu folgen und somit nur die Einsicht zu gewähren und zu dokumentieren.

Zudem ist einmalig eine Selbstauskunftserklärung dahingehend vorzulegen, dass der Mitarbeitende nicht wegen einer einschlägigen Tat verurteilt und auch insoweit kein Ermittlungs- oder Voruntersuchungsverfahren gegen ihn eingeleitet worden ist. Zudem ist er verpflichtet, den Rechtsträger über die Einleitung eines Ermittlungsverfahrens in Kenntnis zu setzen.