

## Erweitertes Führungszeugnis

**Um Vorkommnissen sexualisierter Gewalt vorzubeugen und damit Kinder, Jugendliche und schutzbedürftige Erwachsene 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 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?

Zunächst ist zwischen mindestens drei Bereichen zu differenzieren. Für den weltlichen als auch für den kirchlichen Bereich gelten die Vorschriften der Sozialgesetzbücher. 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.

## **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 § 30 BZRG vorlegen lassen müssen. 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 klargelegt, 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.

## **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 „Rahmenordnung Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz“ ist geregelt, dass Beschäftigte im kirchlichen Dienst ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen müssen. Die Regelung ist jedoch stets nachrangig zu bewerten, wenn ein erweitertes 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 bis 3 vorzugehen ist. Ob eine Einsicht und Dokumentation genügt, ist nicht geregelt.

Daher sollte hier auch nach den oben genannten Kriterien unterschieden werden. Zu beachten ist weiterhin, dass diese Regelung der Rahmenordnung ggf. keine Wirkung für Beschäftigte im kirchlichen Dienst entfaltet, die nicht Kleriker, Kirchenbeamte oder Ehrenamtliche sind, falls die arbeitsrechtlichen Kommissionen diese nicht übernommen haben.

Zudem ist je nach Art, Intensität und Dauer des Kontakts mit Kindern, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen einmalig eine Selbstauskunftserklärung dahingehend vorzulegen, dass der Beschäftigte nicht wegen einer einschlägigen Tat verurteilt und auch insoweit kein staatsanwaltschaftliches Ermittlungsverfahren gegen ihn eingeleitet worden ist. Zudem ist er verpflichtet, den Rechtsträger über die Einleitung eines Ermittlungsverfahrens in Kenntnis zu setzen.