

Erweitertes Führungszeugnis

Am 1. Mai 2010 ist mit Inkrafttreten des 5. Gesetzes zur Änderung des Bundeszentralregistergesetzes (BZRG) vom 16.7.2009 (BGBl. I S. 1952) ein so genanntes erweitertes Führungszeugnis eingeführt worden. Die wesentlichen Änderungen sind der neue § 30a, § 31 Abs. 2 und § 32 Abs. 5. Mit der Änderung soll das Bundeszentralregistergesetz durch eine spezielle Regelung zum Schutz von Kindern und Jugendlichen ergänzt werden. Eingeführt wird ein erweitertes Führungszeugnis für Personen, die beruflich oder ehrenamtlich kinder- oder jugendnah tätig sind oder tätig werden sollen. Nach

öffentlichen Jugendhilfe, Schulen, Träger von Einrichtungen und Diensten nach SGB VIII sowie Sportvereine für Minderjährige (BT-Drs. 16/12427, S. 7).

Wichtiger Ausgangspunkt für die Regelung ist § 72a SGB VIII – Kinder- und Jugendhilfe (persönliche Eignung von Fachkräften) in der Kinder- und Jugendhilfe –, der mit dem Kinder- und Jugendhilfweiterentwicklungsgesetz – KICK – vom 8.9.2005, BGBl. I S. 2729 (BT-Drs. 15/3676) eingefügt und durch Art. 1 Kinderförderungsgesetz vom 10.12.2008, BGBl. I S. 2463, zum 1. Januar 2009 geändert wurde.

Danach dürfen die Träger der öffentlichen Jugendhilfe und aufgrund von Vereinbarungen auch die Träger von Einrichtungen und Diensten (§ 72a S.3) für die Wahrnehmung der Aufgaben in der Kinder- und Jugendhilfe keine Personen beschäftigen oder vermitteln, die rechtskräftig wegen einer Straftat nach §§ 171, 174-174c, 176-180a, 181a, 182 bis 184f, 225, 232 bis 233a, 234, 235 oder 236 des Strafgesetzbuchs verurteilt worden sind. Zu diesem Zweck sollen sie sich bei der Einstellung oder Vermittlung und in regelmäßigen Abständen von den betreffenden Personen ein Führungszeugnis nach § 30 Abs. 5 BZRG vorlegen lassen. Nach § 30a BZRG wird auf Antrag einer Person 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 SGB VIII,
 - b) eine sonstige berufliche oder ehrenamtliche Beaufsichtigung, Betreuung, Erziehung oder Ausbildung Minderjähriger oder
 - c) eine Tätigkeit, die in einer Buchstabe b) vergleichbaren Weise geeignet ist, Kontakt zu Minderjährigen aufzunehmen.

dem Vorbild des § 32 Abs. 4 BZRG wird zum Zwecke des Kinder- und Jugendschutzes künftig bei der Beschäftigung von Personen ein Führungszeugnis erteilt, das grundsätzlich alle Verurteilungen wegen Straftaten enthält, die in § 72a SGB VIII aufgeführt sind. In das erweiterte Führungszeugnis werden insbesondere auch einmalige Eintragungen mit einer Verurteilung zu einer niedrigen Strafe wegen einer der genannten Straftaten aufgenommen (BT-Drs. 16/12427, S. 7). Diejenigen, die die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses verlangen können, sind zum Beispiel Arbeitgeber, Träger der öf-

Wer einen Antrag auf ein erweitertes Führungszeugnis stellt, hat eine schriftliche Aufforderung vorzulegen, in der die Person, die das erweiterte Führungszeugnis verlangt, bestätigt, dass die Voraussetzungen nach § 30a Abs.1 BZRG vorliegen. Das erweiterte Führungszeugnis soll anders als das Führungszeugnis nach § 30 Abs. 1 BZRG, das von jedermann beantragt werden kann, alle Verurteilungen im Sinne von § 32 Abs. 4 BZRG wegen Straftaten, die in § 72a SGB VIII genannt sind, enthalten. Das Führungszeugnis ist gemäß § 30 Abs. 2 BZRG bei der Meldebehörde zu beantragen.

Praxishinweis

In der Praxis stellt sich meist die Frage, wer die Kosten des Führungszeugnisses trägt. Hier wird die Auffassung vertreten, dass Stellenbewerber die Kosten selbst zu tragen haben, während bei Personen, die im Arbeitsverhältnis stehen, der Arbeitgeber die Kosten zu tragen hat (vgl. Schellhorn/Fischer/Mann, SGB VIII/KJHG Kommentar, 3. Auflage 2007, § 72a Rn 9 ff.).

Insgesamt erscheint die regelmäßige Pflicht zur Vorlage eines Führungszeugnisses im bestehenden Arbeitsverhältnis nicht unproblematisch, weist doch das Führungszeugnis auch andere Straftaten aus, die nicht in § 72a SGB VIII genannt sind und bezüglich derer der Arbeitgeber bei der Einstellung nicht einmal ein Fragerecht hätte. Die Sinnhaftigkeit der Regelung erschließt sich nicht. Das Führungszeugnis weist nur rechtskräftige Verurteilungen aus, laufende Strafverfahren werden nicht erfasst.

Literaturhinweis

Pfeiffer, Joachim, „Besserer Schutz von Kindern und Jugendlichen durch ein neues „erweitertes Führungszeugnis“, NJW 2010, S. 1109f.