

06.05.2010

Das erweiterte Führungszeugnis nach § 30a BZRG in der Jugendarbeit

Seit dem 1. Mai 2010 ist eine Neuregelung des Bundeszentralregistergesetz (BZRG) in Kraft getreten. Da hierzu mittlerweile viele offene Fragen und sogar Falschmeldungen in der Presse kursieren anbei einige Hintergrundinformationen zu dieser Regelung deren rechtlichen Kontext.

A. Führungszeugnisse nach dem BZRG

1. Bisherige Rechtslage

Führungszeugnisse sollen es Arbeitgebern ermöglichen, bei der Einstellung von Mitarbeiter/innen einen Einblick zu erhalten, ob der/die Bewerber/in sich bislang strafrechtlich unauffällig verhalten hat. Bisher unterschied man das allgemeine und das behördliche Führungszeugnis (§ 30 BZRG). Während im allgemeinen Führungszeugnis nur Straftaten ab einer bestimmten Mindeststrafe aufgenommen wurden, enthielt das behördliche Führungszeugnis mehr Angaben, die für Tätigkeiten im öffentlichen Dienst relevant sein konnten. Das neue erweiterte Führungszeugnis enthält darüber hinaus weitere bzw. andere Angaben, die speziell auf die Erfordernisse im Bereich der Kinder- und Jugendhilfe abgestimmt wurden.

2. Neu und zusätzlich seit Mai 2010: Das erweiterte Führungszeugnis

In dem neu eingeführten § 30a¹ und dem veränderten § 31 BZRG ist vorgesehen, dass – verglichen mit den bisherigen Regelungen - eine weitere Form des Führungszeugnisses ausgestellt werden kann. Diese erweiterte Form umfasst im

¹ § 30a 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

c) eine Tätigkeit, die in einer 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.

Gegensatz zu den bisherigen alle Straftaten, nach den eine Fachkraft im Bereich der Jugendhilfe als ungeeignet (vgl. § 72a SGB VIII) einzuschätzen ist.. Denn bei den im erweiterten Führungszeugnis erfassten Straftaten handelt es sich insbesondere um die Verletzung der Fürsorge- oder Erziehungspflicht (§ 171 StGB) Delikte gegen die sexuelle Selbstbestimmung (§§ 174 ff. StGB), Miss-handlung von Schutzbefohlenen (§ 225 StGB) und Straftaten gegen die persönliche Freiheit (§§ 232 -236 StGB).

Diese Neuregelung versetzt also die in der Jugendhilfe beschäftigten Personen überhaupt erst in die Lage, ein Führungszeugnis zu beantragen, das die in § 72a SGB VIII aufgezählten Straftaten auch abbildet. Dies war bislang nicht der Fall.

Darüber hinaus wird mit der gesetzlichen Neuregelung die Möglichkeit geschaffen, ein erweitertes Führungszeugnis für alle Personen auszustellen, die im intensiven Kontakt mit Jugendlichen tätig sind (z. B. Betreuung, Beaufsichtigung von Kindern und Jugendlichen), beschränkt sich also nicht mehr nur auf hauptberufliche Fachkräfte im Sinne des § 72a SGB VIII, sondern erweitert den Kreis der Antragsberechtigten beispielsweise auf Betreuer von Ferienmaßnahmen, Übungsleitern u. v. m.

Diese Erweiterung der bisherigen Regelung schafft somit grundsätzlich die Möglichkeit Anträge auf erweiterte Führungszeugnisse für Personen zu stellen, die in engem Kontakt zu Kindern und Jugendlichen tätig werden. Anderenfalls könnte nur der Antrag auf ein normales Führungszeugnis gestellt werden, das aber, wie oben dargestellt, nicht alle relevanten Straftaten erfasst.

Den **Antrag muss die betreffende Person selbst stellen** und sie erhält das Führungszeugnis selbst ausgehändigt. Es ist jedoch notwendig, dass die Antragsberechtigung nachgewiesen wird, was dadurch geschieht, dass der jeweilige freie Träger bestätigt, diese Person in der in § 30a BZRG beschriebenen Weise einzusetzen und ihn/sie auffordert, einen Antrag auf ein erweitertes Führungszeugnis zu stellen.

B. Die Regelung des § 72a SGB VIII

§ 72a SGB VIII² verpflichtet die öffentlichen Träger der Jugendhilfe (also die Jugendämter) sicherzustellen, dass sie keine Personen beschäftigen, die hierfür nicht persönlich geeignet sind. Die persönliche Eignung liegt demnach nicht vor,

2 § 72a Persönliche Eignung

Die Träger der öffentlichen Jugendhilfe dürfen für die Wahrnehmung der Aufgaben in der Kinder- und Jugendhilfe keine Person beschäftigen oder vermitteln, die rechtskräftig wegen einer Straftat nach den §§ 171, 174 bis 174c, 176 bis 180a, 181a, 182 bis 184f, 225, 232 bis 233a, 234, 235 oder 236 des Strafgesetzbuchs verurteilt worden ist. Zu diesem Zweck sollen sie sich bei der Einstellung oder Vermittlung und in regelmäßigen Abständen von den betroffenen 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.

wenn die betreffende Person für eine oder mehrere der oben genannten Straftaten rechtskräftig verurteilt wurde. Die Jugendämter haben die Aufgabe, durch Vereinbarungen mit den freien Trägern von Einrichtungen und Diensten sicherzustellen, dass diese ihrerseits keine persönlich ungeeigneten Personen beschäftigen.

Damit ist zunächst eine derartige Vereinbarung zwischen dem öffentlichen und dem freien Träger erforderlich, um die Regelung des § 72a SGB VIII überhaupt auf die Mitarbeiter/innen des freien Trägers zu erstrecken.

Die Regelung des § 72a SGB VIII bezieht sich nur auf Beschäftigte der freien Träger, nicht aber auch auf ehrenamtlich Tätige.

Zudem ist die Gewährleistung des Nachweises der persönlichen Eignung nicht zwingend durch Führungszeugnisse vorgesehen. Die Erfahrungen zur Prävention sexueller Gewalt in der Jugendarbeit zeigen außerdem, dass andere Maßnahmen ggf. grundsätzlich auch andere Verfahren in Frage kommen können. Dies wäre mit dem öffentlichen Träger im Rahmen der Vereinbarung zu verhandeln. In der öffentlichen Debatte wird demgegenüber zur Zeit der Eindruck verbreitet, dass Führungszeugnisse ein relativ geeignetes Mittel seien, um Gefährdungen von Kindern und Jugendlichen in der Kinder- und Jugendhilfe zu verringern. Demnach ist es mittlerweile vielfach üblich in den Vereinbarungen festzuschreiben, dass die freien Träger von ihren Beschäftigten in regelmäßigen Abständen Führungszeugnisse verlangen.

C. Hinweise

Vor diesem Hintergrund und aus aktuellem Anlass geben wir folgende Hinweise.

1. Weiterhin keine gesetzliche Verpflichtung für nicht hauptberuflich Beschäftigte

Es ergibt sich aus den seit Mai in Kraft getretenen Neuregelungen des Bundeszentralregistergesetzes keine Verpflichtung für Träger der Jugendarbeit, ein solches Führungszeugnis über die Erfordernisse des § 72a SGB VIII hinaus zu verlangen, sondern lediglich die Berechtigung dies zu tun. § 72a SGB VIII richtet sich an hauptberufliche Fachkräfte, die im Bereich der Kinder- und Jugendhilfe tätig sind. Auch andere gesetzliche Verpflichtungen zur Einholung von Führungszeugnissen für nicht hauptberuflich in diesem Bereich tätige Personen bestehen derzeit nicht.

2. Begrenzte Aussagekraft von Führungszeugnissen

Ausdrücklich sei darauf hingewiesen, dass die Aussagekraft eines Führungszeugnisses – auch des erweiterten -nur beschränkt ist und deshalb die Informationen im Führungszeugnis nur Indizien für eine mögliche Ungeeignetheit der Person, aber keinesfalls eine Sicherheit für deren persönliche Eignung bieten können.

Im Führungszeugnis werden nur rechtskräftig abgeschlossene Strafverfahren erfasst, beispielsweise Verurteilungen und Strafbefehle. Nicht erfasst sind Ermittlungsverfahren, laufende Prozesse, Verdachtsfälle und Einstellungen von Verfahren z. B. wegen mangelnder Beweise.

Insbesondere im Bereich des Sexualstrafrechts bestehen aber hohe Dunkelziffern und viele Straftaten werden auch nicht den Ermittlungsbehörden bekannt. Viele Straftaten werden nie oder erst nach vielen Jahren bekannt.

Ein möglicherweise makelloses Führungszeugnis würde ggf. zu Bedenkenlosigkeit seitens der Träger der Jugendhilfe führen, aber nicht von sich aus zu mehr Sicherheit und zur Verhinderung von Übergriffen führen.

3. Datenschutz

Zudem sind die Belange des Datenschutzes zu beachten. Die Führungszeugnisse enthalten personenbezogene sensible Daten und dürfen daher nur in sehr begrenztem Maß weitergegeben, gespeichert und verwendet werden. Es bedarf daher klarer Regelungen für die Einsichtnahme, Speicherung von Daten, Ablage der Führungszeugnisse, Vernichtung u.v.m. Hierbei ist zu beachten, dass grundsätzlich so wenig Daten wie möglich zu erheben sind und diese gleichzeitig so wenig Personen wie möglich zugänglich gemacht werden dürfen. Alle Träger die Führungszeugnisse verlangen, haben daher auch aus Datenschutzgründen eine hohe Verantwortung.

4. Einzelfallentscheidung

Möglicherweise kann es in Einzelfällen trotzdem angebracht und angemessen sein, auch von nicht hauptberuflich im Bereich der Jugendarbeit tätigen Personen Führungszeugnisse zu sichten. Es sollte sich jedoch bereits aus Verhältnismäßigkeitsgründen nicht um den Regelfall, sondern nur um die Ausnahme handeln. Erforderlich wäre daher in jedem Einzelfall eine sorgfältige Prüfung und Abwägung der Erforderlichkeit und Angemessenheit dieser Entscheidung durch die verantwortlichen Personen der Träger der Jugendhilfe.

Deshalb kann zum jetzigen Zeitpunkt nicht zu einer umfassenden und ggf. sogar regelhaften Einholung von Führungszeugnissen für nicht hauptberuflich im Bereich der Jugendarbeit tätige Personen in Bayern geraten werden. Eine derartige gesetzliche Verpflichtung besteht bislang nicht.

Vielmehr ist darauf hinzuwirken, dass die offensive und kontinuierliche Beschäftigung mit anderen Maßnahmen zur Prävention sexueller Gewalt weitergeführt werden.

Viele weitere Informationen zum Thema Prävention sexueller Gewalt in der Jugendarbeit bietet das BJR-Projekt PräTEct, s.a. www.praetect.de

Gabriele Weitzmann
-Justiziarin BJR-