

Das erweiterte Führungszeugnis

Arbeitshilfe für Einrichtungen und Dienste
der verbandlichen Caritas in der Diözese Augsburg



Prävention sexualisierter Gewalt

Caritasverband für die Diözese Augsburg e. V.





Impressum

Herausgeber

Caritasverband für die Diözese Augsburg e. V.
Auf dem Kreuz 41 · 86152 Augsburg

Februar 2020

Ansprechpartnerin:

Francesca Carapezza

Präventionsbeauftragte

Telefon 0821 3156-269 · E-Mail: f.carapezza@caritas-augsburg.de

Autorinnen:

Regina Niedermair (Ass.jur), Simone Balzat (Ass.jur) und

Francesca Carapezza (Dipl. Sozialpädagogin (FH))

Caritasverband für die Diözese Augsburg e. V.

Gestaltung:

Kathrin Seemüller

Caritasverband für die Diözese Augsburg e. V.

Bilder:

Titelseite: © Davidus – stock.adobe.com

Trotz sorgfältigen Lektorats schleichen sich manchmal Fehler ein.

Wir sind Ihnen dankbar für Anregungen und Hinweise.

Caritasverband für die Diözese Augsburg e. V.

Auf dem Kreuz 41 · 86152 Augsburg

Telefon 0821 3156-0 · Telefax 0821 3156-215

E-Mail info@caritas-augsburg.de

www.caritas-augsburg.de

Alle Rechte vorbehalten. Die Verwendung der Texte und Bilder, auch auszugsweise, ist ohne schriftliche Zustimmung des Caritasverbandes für die Diözese Augsburg e. V. urheberrechtswidrig und strafbar. Das gilt insbesondere für die Vervielfältigung, Übersetzung oder die Verwendung in elektronischen Systemen. Der Caritasverband für die Diözese Augsburg e. V. übernimmt keine Haftung für Folgen, die auf unvollständige oder fehlerhafte Angaben in dieser Broschüre zurückzuführen sind.

Inhaltsverzeichnis

1. Was ist ein erweitertes Führungszeugnis?	4
2. Welche Aussagekraft haben Führungszeugnisse überhaupt?	4
3. Warum ein erweitertes Führungszeugnis?	4
4. Für welche Tätigkeitsfelder kann ein erweitertes Führungszeugnis beantragt werden?	5
5. Welche Mitarbeitenden müssen ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen?	8
6. Wann muss das erweiterte Führungszeugnis beantragt werden?	8
7. Wie kann ein erweitertes Führungszeugnis beantragt werden?	9
8. Datenschutz	9
9. Kosten	9
10. Was tun, wenn sich Mitarbeitende oder Ehrenamtliche weigern, ein erweitertes Führungszeugnis vorzulegen?	10
11. Selbstauskunft	10
12. Anlagen	11

1. Was ist ein erweitertes Führungszeugnis?

Ein Führungszeugnis gibt nach § 30 Bundeszentralregistergesetz (BZRG) Auskunft darüber, ob das Bundeszentralregister über den Antragstellenden Strafvermerke enthält. Es ist eine behördliche Bescheinigung über bekannte und registrierte Vorstrafen einer Person. Das **erweiterte** Führungszeugnis unterscheidet sich vom „normalen“ Führungszeugnis bezüglich seines Inhalts.

Im „normalen“ Führungszeugnis sind gem. § 32 BZRG grundsätzlich im Interesse der Resozialisierung des Verurteilten nur bestimmte Eintragungen angegeben. Nicht aufgeführt werden z. B. Erstverurteilungen unter 90 Tagessätzen Geldstrafen oder Freiheitsstrafen unter 3 Monaten.

Das **erweiterte** Führungszeugnis gem. § 30a BZRG führt alle Verurteilungen einer Sexualstraftat nach den §§ 174 bis 180 oder 182 des Strafgesetzbuches (StGB) auf (Auflistung siehe **Anlage „Straftatbestände die zu einem Tätigkeitsausschluss führen“**, Seite 12), auch dann, wenn sie im niedrigen Strafbereich liegen, eine Jugendstrafe verhängt wurde oder nur Maßregeln der Besserung und Sicherung angeordnet wurden.

Grundsätzlich werden im Bundeszentralregister sämtliche Strafen erfasst, über die ein deutsches Gericht entschieden hat. Es ist irrelevant, welche Staatsangehörigkeit die verurteilte Person hat.

Für Personen, die die Staatsangehörigkeit eines anderen EU-Mitgliedsstaates haben, kann gem. § 30b BZRG ein sog. europäisches Führungszeugnis erstellt werden. Hierfür wird der Herkunftsstaat um Mitteilung über die dortigen Eintragungen angefragt. Sofern dieser einer Übermittlung zugestimmt hat, werden die Eintragungen vollständig übermittelt und ins Führungszeugnis mit aufgenommen. Andernfalls wird die Tatsache, dass keine Übermittlung erfolgt ist, aufgenommen.

2. Welche Aussagekraft haben Führungszeugnisse überhaupt?

Ein erweitertes Führungszeugnis (auch das „normale“ Führungszeugnis) hat nur bedingte Aussagekraft, da nicht jede Verurteilung, die im Bundeszentralregister eingetragen ist, auch in ein Führungszeugnis übernommen wird. Zudem werden die Einträge nach einer gewissen Zeit getilgt, wenn es nicht zu einer weiteren Verurteilung kommt. Ein Führungszeugnis kann daher nur ein Instrument von vielen sein für eine gute Prävention.

3. Warum ein erweitertes Führungszeugnis?

Mit der Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses soll die persönliche Eignung einer Person, die engen Kontakt zu Schutzbedürftigen hat, nachgewiesen werden. Dadurch soll gewährleistet werden, dass bei der Arbeit mit schutzbedürftigen Menschen nur Personen tätig sind, die keine Straftaten gegen die sexuelle oder persönliche Selbstbestimmung begangen haben.

Sofern eine Person eine derartige Straftat begangen hat, ist für sie hinsichtlich einer Tätigkeit mit Schutzbedürftigen ein Ausschlussstatbestand gegeben und diese Person wird als nicht geeignet angesehen.

Eine Einstellung darf in diesem Fall nicht erfolgen. Auch in einem bestehenden Arbeitsverhältnis hat dies grundsätzlich Konsequenzen, die im Einzelfall rechtlich zu prüfen sind.

4. Für welche Tätigkeitsfelder kann ein erweitertes Führungszeugnis beantragt werden?

Grundsätzlich kann das erweiterte Führungszeugnis ausschließlich in den gesetzlich vorgesehenen Fällen verlangt und beantragt werden.

§ 30a BZRG sagt hierzu:

- (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) *eine **berufliche oder ehrenamtliche Beaufsichtigung, Betreuung, Erziehung oder Ausbildung Minderjähriger oder***
 - b) *eine **Tätigkeit, die in einer Buchstabe a 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 von der antragstellenden Person verlangt, bestätigt, dass die Voraussetzungen nach Absatz 1 vorliegen. Im Übrigen gilt § 30 entsprechend.*

Leider sind die gesetzlichen Fälle nicht glasklar geregelt, sodass es in verschiedenen Bereichen Abgrenzungsschwierigkeiten geben wird. Hier ist der jeweilige Arbeitgeber gefordert, für sich eine Abwägung zu treffen, ob er ein erweitertes Führungszeugnis anfordert oder nicht.

Wir versuchen im Folgenden so deutlich als möglich darzustellen, wann und von welchen Mitarbeitenden ein erweitertes Führungszeugnis gefordert werden muss.

1. Kinder- und Jugendhilfe sowie sonstige Tätigkeiten mit Minderjährigen

In § 72a SGB VIII ist geregelt, dass Träger der öffentlichen und freien Jugendhilfe keine Personen beschäftigen dürfen, die rechtskräftig wegen einer Straftat nach den §§ 171, 174 bis 174c, 176 bis 180a, 181a, 182 bis 184g, 184i, 201a Abs. 3, den §§ 225, 232 bis 233a, §§ 234, 235 oder 236 des Strafgesetzbuches verurteilt worden sind. Zu diesem Zweck sollen sie sich ein erweitertes Führungszeugnis nach § 30a BZRG vorlegen lassen.

Somit müssen alle haupt- und nebenberuflich beschäftigten Personen, die Aufgaben der Jugendhilfe i.S.d SGB VIII wahrnehmen, ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen.

§ 30a Abs. 1 Ziffer 2 BZRG bestimmt zudem direkt, dass denjenigen Personen, die eine berufliche oder ehrenamtliche Beaufsichtigung, Betreuung, Erziehung oder Ausbildung Minderjähriger ausüben, oder eine Tätigkeit, die in vergleichbarer Weise geeignet ist, Kontakt zu Minderjährigen aufzunehmen, auf Antrag ein erweitertes Führungszeugnis erteilt wird.

Daher kann auch von Personen, die außerhalb der Jugendhilfe i.S.d. SGB VIII tätig sind, ein erweitertes Führungszeugnis gefordert werden. Dies ist auch zu empfehlen.

2. Einrichtungen, die Leistungserbringer des SGB XII sind, gem. § 75 Abs. 2 SGB XII

Gem. § 75 Abs. 2 SGB XII dürfen die Träger der Sozialhilfe nur mit geeigneten Trägern von Einrichtungen Vereinbarungen schließen. Geeignete Träger dürfen wiederum nur solche Personen und auch Ehrenamtliche, die Kontakt mit Leistungsberechtigten haben, beschäftigen, die nicht rechtskräftig wegen einer Straftat nach den dort genannten Paragraphen verurteilt worden sind. Um dies sicherzustellen soll von Fach- und anderem Betreuungspersonal und dauerhaft ehrenamtlich Tätigen, die Kontakt mit Leistungsberechtigten haben, die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses gefordert werden.

Darunter fallen sämtliche Einrichtungen,

- die Leistungen nach dem SGB XII erbringen und dafür mit dem Sozialhilfeträger Verträge über Leistung, Vergütung und Prüfung nach § 75 Abs. 3 SGB XII haben oder
- wo zwar zwischen der Einrichtung und dem Sozialhilfeträger keine direkte Vereinbarung nach § 75 SGB XII besteht, aber eine Vergütungsübernahme nach § 75 Abs. 4 SGB XII erfolgt oder
- wo ein Versorgungsvertrag nach § 72 SGB XI im Einvernehmen mit dem Sozialhilfeträger abgeschlossen wurde (§ 75 SGB Abs. 5 SGB XII)

3. Einrichtungen, die Leistungserbringer der Eingliederungshilfe sind, gem. § 124 Abs. 2 SGB IX

§ 124 SGB IX ist im Rahmen des BTHG neu ins SGB IX aufgenommen und wortgleich zu § 75 SGB XII. Der Träger der Eingliederungshilfe darf ebenfalls nur mit geeigneten externen Leistungserbringern Vereinbarungen schließen. Die externen Leistungserbringer wiederum dürfen gem. § 124 Abs. 2 SGB IX nur solche Personen beschäftigen oder ehrenamtliche Personen mit Aufgaben betrauen, die in Wahrnehmung ihrer Aufgaben Kontakt mit Leistungsberechtigten haben, die nicht rechtskräftig nach den dort genannten Paragraphen verurteilt worden sind. Dies wird mittels eines erweiterten Führungszeugnisses nachgewiesen.

Hierunter fallen Einrichtungen, wenn

- sie mit dem Träger der Eingliederungshilfe eine schriftliche Vereinbarung nach § 123 SGB IX haben
- ausnahmsweise keine solche Vereinbarung besteht, die Einrichtung aber für den Träger der Eingliederungshilfe Leistungen der Eingliederungshilfe nach den Voraussetzungen des § 123 Abs. 5 SGB IX erbringt.

4. Schwangerenberatung

Aufgrund eines ministeriellen Schreibens vom 08.11.2016 ist klargestellt, dass sämtliche in den Beratungsstellen für Schwangerschaftsfragen tätigen Fachkräfte sowie angestellte Honorarkräfte die Voraussetzungen des § 30a Abs. 1 Nr. 2 b) BZRG erfüllen, da ihre Tätigkeit in einer nach § 30a Abs. 1 Nr. 2 a) BZRG vergleichbaren Weise geeignet ist, Kontakt zu Minderjährigen aufzunehmen.

5. Asylunterkünfte

In § 44 AsylG ist in dessen Absatz 2 ausdrücklich klargestellt, dass Träger von Aufnahme- einrichtungen sich von Personen, die in diesen Einrichtungen mit der Beaufsichtigung, Betreuung, Erziehung oder Ausbildung Minderjähriger oder mit Tätigkeiten, die in vergleichbarer Weise geeignet sind, Kontakt zu Minderjährigen aufzunehmen, betraut sind, zur Prüfung, ob sie für diese Tätigkeiten geeignet sind, vor deren Einstellung oder Aufnahme einer dauerhaften ehrenamtlichen Tätigkeit und in regelmäßigen Abständen ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen lassen sollen.

6. Pflegeeinrichtungen nach dem SGB XI

Leistungsanbieter, die Leistungen für volljährige Klienten außerhalb des SGB IX und XII erbringen, sind von der gesetzlichen Regelung grundsätzlich nicht erfasst.

Die Regelung des § 75 Abs. 2 SGB XII, bzw. § 124 SGB IX könnte jedoch so ausgelegt werden, dass Träger, die mit dem Sozialhilfeträger eine entsprechende Vereinbarung geschlossen haben, doch von der gesetzlichen Pflicht erfasst werden und die Mitarbeiter entsprechend ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen müssen.

Unseres Erachtens ist diese Frage noch nicht vollständig und einheitlich geklärt, daher ist jeder Träger gefordert, für sich eine entsprechende Entscheidung zu treffen. In diesem Zusammenhang möchten wir ausdrücklich auf die geltenden Datenschutzvorschriften aufmerksam machen (siehe Abschnitt Datenschutz).

7. Private Schulen

Alle haupt- und nebenberuflich beschäftigten Personen (auch Honorarkräfte), die als Lehrkräfte beschäftigt sind, sowie sonstige Personen, die mit erzieherischen oder pflegerischen Aufgaben betraut sind, müssen zur Feststellung der persönlichen Eignung ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen, Art. 94 BayEUG i.V.m. Art. 60 und Art. 60 a BayEUG. Eine Wiedervorlage ist ggf. im Abstand von drei Jahren erforderlich.

Übersicht zur Vorlagepflicht

Einrichtung/Dienst	Personenkreis	Erweitertes Führungszeugnis	Gesetzliche Grundlage
Einrichtungen, Dienste und Beratungsstellen die Kontakt zu Kindern und Jugendlichen haben	Betreuer*innen und alle Personen, die Kontakt zu Kindern und Jugendlichen haben, Ehrenamtliche	✓	§ 30a BZRG § 72a SGB VIII
KiTa	Fachkräfte, sowie alle Kräfte die Kontakt zu Kindern und Jugendlichen haben, SPS-Kräfte, Berufspraktikanten, FSJ, BFD, Ehrenamtliche	✓	§ 30a BZRG § 72a SGB VIII
Einrichtungen gem. § 75 SGB XII wie z.B. Heilpädagogische Tagesstätten, stationäre Einrichtungen für Menschen mit Behinderung, Tagesstätten für Menschen mit Behinderung, Werkstätten und Förderstätten für Menschen mit Behinderung	Fach-, Hilfs- und Ergänzungskräfte, Ausbilder*innen, Schulbegleitungen, Leitungskräfte sowie alle Personen, die Kontakt mit den Schutzbefohlenen haben	✓	§ 30a BZRG § 75 SGB XII, bzw. § 124 SGB IX
Voll- und teilstationäre Pflegeeinrichtungen und ambulante Pflegedienste, die eine Vereinbarung gem. § 75 SGB XII mit dem Sozialhilfeträger abgeschlossen haben (wie oben dargestellt, ist die Rechtslage nicht eindeutig geklärt)	Fach-, Hilfs- und Ergänzungskräfte, Ausbilder*innen, Schulbegleitungen, Leitungskräfte sowie alle Personen, die Kontakt mit den Schutzbefohlenen haben	✓	§ 30a BZRG § 75 SGB XII, bzw. § 124 SGB IX

Einrichtung/Dienst	Personenkreis	Erweitertes Führungszeugnis	Gesetzliche Grundlage
Schule	Lehrer*innen, Dozent*innen, Honorarkräfte, Verwaltungsangestellte	✓	§ 94 BEUG
Stellen der Schwangerenberatung	Berater*innen, Fachkräfte, Honorarkräfte	✓	§ 30a BZRG Schreiben des Bayerischen Staatsministeriums für Familie, Arbeit und Soziales
Einrichtungen Asylbewerber	Berater*innen, Fachkräfte, sowie alle Personen, die Kontakt mit den Schutzbefohlenen haben	✓	§ 30a BZRG § 44 AsylG

5. Welche Mitarbeitenden müssen ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen?

- Fach- und Betreuungspersonal, das dauerhaften Kontakt mit den leistungsberechtigten Personen, also den Patient*innen / Klient*innen, hat
- Dauerhaft ehrenamtlich tätige Personen, die Kontakt mit den Patient*innen / Klient*innen haben
- Grundsätzlich sind Hausmeister*innen, Reinigungskräfte, Küchenpersonal sowie Verwaltungskräfte nicht als Fach- oder Betreuungspersonal anzusehen

Laut Gesetzesbegründung (BT-Drs. 18/10523, S.71) ist dies unter dem Hintergrund zu verstehen, dass auch erwachsene Menschen mit Behinderung, genauso wie Kinder und Jugendliche in einem besonderen Abhängigkeits- und Vertrauensverhältnis zur betreuenden Person stehen können.

6. Wann muss das erweiterte Führungszeugnis beantragt werden?

Die Einrichtung hat sich das erweiterte Führungszeugnis vor Einstellung eines hauptamtlichen Mitarbeitenden oder vor Aufnahme einer dauerhaften ehrenamtlichen Tätigkeit sowie während der Beschäftigungsdauer in regelmäßigen Abständen vorlegen zu lassen.

Die entsprechenden Regelungen befinden sich in § 72a Abs. 1, 5 SGB VIII, § 75 Abs. 2 SGB XII, § 124 Abs. 2 SGB IX sowie § 44 Abs. 3 AsylG.

In der Regel wird eine Wiedervorlage nach 3-5 Jahren verlangt. Soweit keine konkreten Bestimmungen durch den Gesetzgeber, die Kostenträger oder Aufsichtsbehörden gegeben sind, sollte eine Wiedervorlage nach spätestens 5 Jahren erfolgen (vgl. § 7 Abs. 5 Präventionsordnung der Diözese Augsburg).

Zu Beginn einer Tätigkeit sollte das erweiterte Führungszeugnis nicht älter als 3 Monate sein.

7. Wie kann ein erweitertes Führungszeugnis beantragt werden?

Das erweiterte Führungszeugnis kann von jeder Person ab 14 Jahren für sich selbst bei der örtlich zuständigen Gemeinde oder über das Online-Portal des Bundesamt für Justiz (https://www.bundesjustizamt.de/DE/Themen/Buergerdienste/BZR/Inland/FAQ_node.html) beantragt werden.

Die antragstellende Person muss eine Aufforderung ihres Arbeitgebers vorlegen, wodurch bestätigt wird, dass die Voraussetzungen des § 30a BZRG zur Antragstellung erfüllt sind. Dies ist in § 30a Abs. 2 BZRG geregelt.

Im Anhang finden Sie ein entsprechendes Formular, das Sie gerne verwenden können.

„Bestätigung zur Vorlage beim Einwohnermeldeamt für die Beantragung eines erweiterten Führungszeugnisses“

8. Datenschutz

Die Vorschriften des Datenschutzes müssen zwingend eingehalten werden. Für kirchliche Arbeitgeber gelten die datenschutzrechtlichen Bedingungen nach dem Gesetz über den kirchlichen Datenschutz (KDG) in der jeweils geltenden Fassung. Zudem müssen gegebenenfalls vorrangige spezifische kirchliche oder staatliche Rechtsvorschriften eingehalten werden.

Die gesetzlichen Grundlagen, wie mit dem Führungszeugnis umzugehen ist, sind in den §§ 72a Abs. 1, 5 SGB VIII, 75 Abs. 2 SGB XII, § 124, Abs. 2 SGB IX, 44 Abs. 3 AsylG geregelt.

Es wird lediglich der Umstand der Einsichtnahme in das Führungszeugnis nach § 30a BZRG sowie das Datum des Führungszeugnisses und die Information, ob die betreffende Person wegen einer der genannten Straftaten rechtskräftig verurteilt worden ist, gespeichert.

Der Träger darf diese Daten nur verändern und nutzen, soweit dies zur Prüfung der Eignung einer Person erforderlich ist. Die Daten sind vor dem Zugriff Unbefugter zu schützen.

Wird im Anschluss an die Einsichtnahme keine Tätigkeit für diesen Träger aufgenommen, so sind die Daten unverzüglich zu löschen. Ebenso sind diese Daten spätestens 3 Monate nach der letztmaligen Ausübung einer Tätigkeit für den Leistungserbringer zu löschen.

Im Anhang finden Sie ein entsprechendes **„Formblatt zur Dokumentation und Archivierung eines Erweiterten Führungszeugnisses (EFZ)“**.

Auch unter dem Gesichtspunkt des Datenschutzes möchten wir nochmals darauf hinweisen, dass der Grundsatz „lieber einmal zu viel, als einmal zu wenig“, nicht unreflektiert angewendet werden kann. Schließlich muss auch bedacht werden, dass es sich bei der Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses um personenbezogene Daten handelt, die nicht willkürlich und ohne entsprechende Grundlage gespeichert werden dürfen.

9. Kosten

Grundsätzlich ist die Beantragung eines erweiterten Führungszeugnis gebührenpflichtig und kostet 13 €. Im Allgemeinen Teil der AVR wurde zum 01.07.2019 ein neuer § 8a eingefügt. Dieser besagt, dass, soweit die Einholung eines erweiterten Führungszeugnisses gesetzlich vorgeschrieben und vom Dienstgeber angeordnet ist, die dafür entstehenden Kosten im laufenden Dienstverhältnis vom Dienstgeber getragen werden.

Die Kostenübernahme von Neueinstellungen ist hiervon nicht betroffen. Diese Kosten hat die sich bewerbende Person selbst zu tragen.

Die Gebührenpflicht entfällt, wenn das erweiterte Führungszeugnis zur Ausübung einer ehrenamtlichen Tätigkeit für gemeinnützige Einrichtungen angefordert wird. Es empfiehlt sich ein entsprechender Vermerk auf der Aufforderung für die Beantragung. Das Bundesamt für Justiz hat hierzu ein Merkblatt erstellt. Dieses finden Sie unter

<https://www.bundesjustizamt.de/DE/Themen/Buergerdienste/BZR/Inland/4.html>

10. Was tun, wenn sich Mitarbeitende oder Ehrenamtliche weigern, ein erweitertes Führungszeugnis vorzulegen?

Gibt es eine gesetzliche Grundlage für die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses, so sind alle Mitarbeitenden, Honorarkräfte sowie ehrenamtlich Tätigen dazu verpflichtet, dem Arbeitgeber ein solches erweitertes Führungszeugnis vorzulegen. Es handelt sich hierbei um eine arbeitsrechtliche Pflicht. Der Arbeitgeber hat hier die gängigen Sanktionsmöglichkeiten wie z.B. eine Abmahnung auszusprechen und bei weiterer Weigerung als ultima ratio die Kündigung.

Derartige arbeitsrechtliche Verpflichtungen und Sanktionsmöglichkeiten bestehen bei ehrenamtlich Tätigen nicht, da mit ihnen kein Arbeitsverhältnis besteht. In diesem Fall sollte zunächst in einem persönlichen Gespräch erläutert werden, dass es sich bei der Vorlage um eine gesetzliche Pflicht der Einrichtung handelt. Die meisten Ehrenamtlichen werden verständnisvoll sein, zumal die Einsichtnahme zum Schutz der anvertrauten Personen erfolgt.

Schlussendlich muss die Einrichtung dann, wenn die entsprechenden Ehrenamtlichen sich weiterhin weigern ein erweitertes Führungszeugnis vorzulegen, darüber entscheiden, ob unter diesen Bedingungen eine Fortsetzung der Tätigkeit mit den betreffenden Ehrenamtlichen zu verantworten ist.

11. Selbstauskunft

Sofern keine gesetzliche Grundlage für die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses besteht, wäre eine Alternative, von den Mitarbeitenden oder auch den ehrenamtlich Tätigen eine Selbstauskunft zu fordern.

Damit wird von der betreffenden Person eine Erklärung abgegeben, dass sie nicht wegen einem der oben genannten Straftatbestände im Zusammenhang mit sexualisierter Gewalt rechtskräftig verurteilt wurde und auch kein Ermittlungsverfahren gegen sie eingeleitet worden ist.

Zusätzlich könnte in diesem Zusammenhang die Verpflichtung auferlegt werden, dass eine unverzügliche Mitteilung an den Arbeitgeber zu erfolgen hat, wenn ein Ermittlungsverfahren gegen die betroffene Person eingeleitet wird.

Auch hier gilt, dass es grundsätzlich möglich ist, dies von Mitarbeitenden als arbeitsvertragliche Pflicht zu verlangen. Dadurch würden wiederum die oben bereits erwähnten Sanktionsmöglichkeiten bei Weigerung in Betracht kommen.

In diesem Zusammenhang muss jedoch beachtet werden, dass es hier gewisse Grenzen gibt und z.B. in einem Bewerbungsgespräch die Frage nach eingestellten und tilgungsreifen Verfahren grundsätzlich unzulässig ist und sogar das Recht zur Lüge bestehen kann. Die Frage nach Vorstrafen und laufenden Ermittlungsverfahren hingegen ist grundsätzlich zulässig.

Auch von ehrenamtlich Tätigen kann die Selbstauskunft gefordert werden. Jedoch sind auch hier, bei entsprechender Weigerung, keine Sanktionsmöglichkeiten möglich, bis auf die Überlegung, ob eine weitere Tätigkeit tatsächlich erwünscht wird.

Die aktuell gültige Präventionsordnung der Diözese Augsburg sieht grundsätzlich für alle Mitarbeitenden, die unter den persönlichen Anwendungsbereich fallen, die Erteilung einer Selbstauskunft vor.

Selbstverständlich hat eine Selbstauskunft nicht dieselbe Aussagekraft wie ein erweitertes Führungszeugnis, das von einer Behörde ausgestellt wird. Es muss immer daran gedacht werden, dass im Rahmen einer Selbstauskunft auch wissentlich die Unwahrheit gesagt werden kann.

Ein entsprechendes **Formular „Selbstauskunft“** finden Sie im Anhang.

12. Anlagen

Anlage „Straftatbestände die zu einem Tätigkeitsausschluss führen“

Formular „Aufforderung zur Beantragung eines erweiterten Führungszeugnis gem. § 30a Abs. 2 BZRG“

Formular „Formblatt zur Dokumentation und Archivierung eines Erweiterten Führungszeugnisses (EFZ)“

Formular „Selbstauskunft“

Stand Februar 2020

Straftatbestände die zu einem Tätigkeitsausschluss führen

§ 171	Verletzung der Fürsorge- oder Erziehungspflicht
§ 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
§§ 176–176b	Tatbestände des sexuellen Missbrauchs von Kindern
§§ 177–179	Tatbestände der sexuellen Nötigung und des sexuellen Missbrauchs
§ 180	Förderung sexueller Handlungen Minderjähriger
§ 180a	Ausbeutung von Prostituierten
§ 181a	Zuhälterei
§ 182	Sexueller Missbrauch von Jugendlichen
§ 183	Exhibitionistische Handlungen
§ 183a	Erregung öffentlichen Ärgernisses
§§ 184–184c	Verbreitung, Erwerb und Besitz pornografischer Schriften
§ 184d	Zugänglichmachen pornografischer Inhalte mittels Rundfunk oder Telemedien; Abruf kinder- und jugendpornografischer Inhalte mittels Telemedien
§§ 184e	Veranstaltung und Besuch kinder- und jugendpornografischer Darbietungen
§ 184f	Ausübung der verbotenen Prostitution
§ 184g	Jugendgefährdende Prostitution
§ 184i	Sexuelle Belästigung (gilt nur für § 72a SGB VIII und § 44 AsylG)
§ 184j	Straftaten aus Gruppen nach § 177 oder 184i (gilt nur für § 44 AsylG)
§ 201a Abs. 3	Verletzung des höchstpersönlichen Lebensbereichs durch Bildaufnahmen (gilt nur für § 72a SGB VIII und § 44 AsylG)
§ 225	Misshandlung von Schutzbefohlenen
§§ 232–233a	Tatbestände des Menschenhandels
§ 234	Menschenraub
§ 235	Entziehung Minderjähriger
§ 236	Kinderhandel

Unter: www.gesetze-im-internet.de/stgb sind die vollständigen Texte des Strafgesetzbuches zu finden.

Aufforderung zur Beantragung eines erweiterten Führungszeugnisses gem. § 30a Abs. 2 BZRG

Hiermit bestätigen wir

Name des Einrichtungsträgers

Adresse,

dass für

Name, Vorname

Geburtsdatum

im Rahmen der (zukünftig) ausgeübten Tätigkeit in unserem Haus die Voraussetzungen für die Ausstellung eines erweiterten Führungszeugnisses vorliegen.
Es handelt sich um eine Tätigkeit im Sinne des § 30a Abs. 1 BZRG.

BESTÄTIGUNG EINER EHRENAMTLICHEN TÄTIGKEIT

- Hiermit wird bestätigt, dass es sich um eine ehrenamtliche Tätigkeit handelt und daher eine Ausnahme der Gebührenpflicht besteht.

Ort / Datum

Unterschrift / Stempel

Formblatt zur Dokumentation und Archivierung eines Erweiterten Führungszeugnisses (EFZ)

Geltungsbereich für alle Personen, die direkten Kontakt zu Kindern, Jugendlichen sowie schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen innerhalb ihrer Tätigkeit haben.

Entsprechend dem Bundeskinderschutzgesetz, dem Bundesteilhabegesetz und dem Eingliederungshilferecht ist zu überprüfen, ob ein Eintrag über eine rechtskräftige Verurteilung wegen einer Straftat nach den §§ 171, 174 bis 174 c, 176 bis 180 a, 181 a, 182 bis 184 g, 184 i, 184j, 201 a Abs. 3, 225, 232 bis 233 a, 234, 235 oder 236 des Strafgesetzbuchs vorhanden ist.

Wir weisen darauf hin, dass entsprechend der einschlägigen gesetzlichen Regelungen, insbesondere gem. § 72 a SGB VIII, § 75 Abs. 2 SGB XII sowie § 124 SGB IX jede Person von einer Tätigkeit in der Kinder- und Jugendarbeit oder der Betreuung von schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen auszuschließen ist, die entsprechend der oben angeführten Paragraphen rechtskräftig verurteilt ist.

Das erweiterte Führungszeugnis soll nicht älter als 3 Monate sein. Eine erneute Einsichtnahme ist in regelmäßigen Abständen (empfohlen: 3-5 Jahre) vorzunehmen.

Vor- und Nachname

Anschrift

Der/die oben genannte Person ist

hauptberuflich als Honorarkraft ehrenamtlich tätig.

Am _____ wurde ein erweitertes Führungszeugnis zur Einsichtnahme vorgelegt.

Das erweiterte Führungszeugnis wurde ausgestellt am: _____

Ergebnis der Einsichtnahme:

- Es ist kein Eintrag über eine rechtskräftige Verurteilung wegen einer Straftat nach den oben genannten Paragraphen des Strafgesetzbuchs vorhanden.**
- Es ist ein Eintrag nach den §§ 171, 174 bis 174 c, 176 bis 180 a, 181 a, 182 bis 184 g, 184 i, 184j, 201 a Abs. 3, 225, 232 bis 233 a, 234, 235 oder 236 des Strafgesetzbuches vorhanden.**

Hiermit erkläre ich mich mit der Speicherung der oben angegebenen Daten einverstanden. Gemäß der datenschutzrechtlichen Bestimmung des § 72a Abs. 5 SGB VIII, § 75 Abs. 2 SGB XII, § 124 SGB IX sowie sonstiger einschlägiger Vorschriften ist eine Weitergabe der Daten nicht gestattet. Das EFZ ist in meinem persönlichen Besitz geblieben.

Ort, Datum

Unterschrift der für die Einsichtnahme
zuständigen Person des Trägers

Unterschrift des Mitarbeiters / der Mitarbeiterin

Selbstauskunft

Name, Vorname

Geburtsdatum

Hiermit erkläre ich, dass

- ich nicht wegen einer der folgenden Straftaten rechtskräftig verurteilt worden bin:
- Verletzung der Fürsorge- oder Erziehungspflicht (§ 171 StGB);
 - Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung (§§ 174 bis 184f StGB);
 - vorsätzliche Tötungsdelikte (§§ 211 bis 216 StGB);
 - Misshandlung von Schutzbefohlenen (§ 225 StGB);
 - Menschenhandel (§§ 232 bis 233a StGB);
 - Menschenraub, Verschleppung, Entziehung oder Kinderhandel (§§ 234 bis 236 StGB);
 - Nachstellung (§ 238 StGB);
 - Straftaten nach dem Betäubungsmittelgesetz, für die eine Freiheitsstrafe von mindestens einem Jahr angedroht ist. (§§ 29 Abs. 3, 29a bis 30b BtMG);
 - vorsätzliche Körperverletzungsdelikte (§§ 223, 224, 226, 227, 231 StGB), Raubdelikte (§§ 249 bis 255 StGB)
 - Aussetzung (§221 StGB), Beleidigung auf sexueller Ebene (§185 StGB) zum Nachteil einer/s Minderjährigen;
 - Strafbarer Vollrausch (§ 323a StGB) unter Begehung einer oder strafbare Bedrohung (§241 StGB) mit einer der oben genannten Straftaten.

Weiter erkläre ich, dass

- ich keine Kenntnis davon habe, dass gegen mich wegen des Verdachts der Begehung einer der oben genannten Straftaten ein Haftbefehl erlassen oder Anklage erhoben ist.

Ich verpflichte mich, meinen Arbeitgeber unverzüglich zu informieren, sobald ich davon Kenntnis erhalte, dass wegen des Verdachts der Begehung der oben genannten Straftaten gegen mich ein Ermittlungsverfahren eingeleitet ist. Eine rechtskräftige Verurteilung wegen einer der oben genannten Straftat(en) werde ich dem Arbeitgeber unverzüglich anzeigen.

Ich bin mir bewusst, dass die Abgabe einer wahrheitswidrigen Erklärung in aller Regel arbeitsrechtliche Maßnahmen bis hin zu einer fristlosen Kündigung zur Folge hat.

Ich bin einverstanden, dass diese Erklärung zu meiner Personalakte genommen wird.

Ort / Datum

Unterschrift