

erweitertes Führungszeugnis in Einrichtungen für Erwachsene



Caritasverband
für die Diözese
Augsburg e. V.

Was ist ein erweitertes Führungszeugnis?

Ein Führungszeugnis gibt nach § 30 Absatz 1 Bundeszentralregistergesetz (BZRG) Auskunft über die den Antragsteller betreffenden, im Bundeszentralregister enthaltenen Strafvermerke. Das erweiterte Führungszeugnis unterscheidet sich von einem regulären Führungszeugnis bezüglich seines Inhalts. In einem Führungszeugnis sind grundsätzlich im Interesse der Resozialisierung des Verurteilten nur bestimmte Entscheidungen eingetragen, § 32 Abs. 2 BZRG. Nicht aufgeführt werden z.B. Erstverurteilungen unter 90 Tagessätzen Geldstrafe oder unter drei Monaten Freiheitsstrafe.

Ein erweitertes Führungszeugnis führt alle Verurteilungen einer Sexualstraftat nach den §§ 174 bis 180 oder § 182 des Strafgesetzbuchs (StGB). Verurteilungen wegen weiterer Sexualdelikte (§§ 180a, 181a, 183 bis 184g StGB) oder nach den für den Schutz von Kindern und Jugendlichen ebenfalls besonders relevanten Straftatbeständen der §§ 171, 225, 232 bis 233 a, 234, 235 oder 236 StGB ungeachtet der Ausnahmeregelungen des § 32 Abs. 2 BZRG auf.

Muss Ihre Einrichtung von bestimmten Mitarbeitern ein erweitertes Führungszeugnis verlangen?

Ein erweitertes Führungszeugnis kann nur in gesetzlich bestimmten Fällen verlangt werden, z.B. wenn der Mitarbeiter in einer Einrichtung Kontakt zu minderjährigen Klienten hat, §§ 72a SGB VII, 44 Abs. 3 S. 2 Asyl.

In Einrichtungen für volljährige Klienten gibt es zurzeit zwei Fallkonstellationen:

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

Die Einrichtung ist Leistungserbringer im Sinne des SGB XII, wenn

- sie Leistungen nach dem SGB XII erbringt und dafür mit dem Sozialhilfeträger Verträge über Leistung, Vergütung und Prüfung nach § 75 Abs. 3 SGB XII vereinbart hat.
- zwischen der Einrichtung und dem Sozialhilfeträger zwar kein nach § 75 Abs. 3 SGB XII besteht, aber eine Vergütungsübernahme nach § 75 Abs. 4 SGB XII erfolgt.
-

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

Die Einrichtung ist Leistungserbringer im Sinne des SGB IX, wenn

- zwischen ihr und dem Träger der Eingliederungshilfe eine schriftliche Vereinbarung nach § 123 SGB IX besteht oder ausnahmsweise keine Vereinbarung besteht, die Einrichtung aber für den Träger der Eingliederungshilfe Leistungen der Eingliederungshilfe erbringt, § 123 Abs. 5 Satz 2 SGB IX.

Einrichtungen, die Leistungen für volljährige Klienten außerhalb des SGB IX und XII erbringen

Diese Leistungsanbieter sind von der gesetzlichen Regelung nicht erfasst. Die Mitarbeiter müssen kein erweitertes Führungszeugnis vorlegen, z.B. Leistungserbringer aus dem Bereich Pflege.

Welche Mitarbeiter müssen ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen?

Nach § 75 Abs. 2 S. 4 SGB XII und § 124 Abs. 2 S. 4 SGB IX müssen sich die Leistungserbringer ein erweitertes Führungszeugnis von Fach- und anderem Betreuungspersonal vorlegen lassen, das in Wahrnehmung seiner Aufgaben Kontakt mit Menschen mit Behinderung hat und entweder eingestellt oder dauerhaft ehrenamtlich tätig ist. Die betreuende Tätigkeit wird dabei vom Gesetz nicht definiert. Nach der Gesetzesbegründung beruht die erhöhte Schutzwürdigkeit auf einem mit der Tätigkeit einhergehenden besonderem Abhängigkeits- und Vertrauensverhältnis, BT-Drs. 18/10523, S.71.

Kein Fach und Betreuungspersonal sind daher z.B. Hausmeister, Verwaltungskräfte, Geschäftsführer einer Einrichtung oder ein Fahrer.

Bei Praktikanten ist maßgeblich, ob sie eigenständig Betreuungsaufgaben wahrnehmen, so dass ein Vertrauens- und Abhängigkeitsverhältnis zum Klienten entstehen kann.

Honorarkräfte und freie Mitarbeiter müssen ebenfalls ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen, da der Begriff der Beschäftigung in § 75 Abs. 1 S.1 SGB XII und § 124 Abs. 1 S.1 SGB IX mit Blick auf den Schutzzweck der Regelungen zur Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses weit auszulegen ist und jedes Vertragsverhältnis zwischen Einrichtung und Mitarbeiter ausreicht.

Bei Mitarbeiter externer Dienstleister besteht keine vertragliche Vereinbarung zwischen Einrichtung und Leihmitarbeiter. Daher fallen Leiharbeiter auch bei einer weiten Auslegung nicht unter die Regelungen in den §§ 75 Abs. 1 S.1 SGB XII und § 124 Abs. 1 S. 1 SGB IX und müssen kein erweitertes Führungszeugnis vorlegen.

Nach §§ 75 Abs. 1 S.1 SGB XII und § 124 Abs. 1 S. 1 SGB IX muss auch dauerhaft ehrenamtliches Fach- und Betreuungspersonal ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen. Wann eine ehrenamtliche Tätigkeit dauerhaft wird, bestimmt weder das Gesetz noch die Gesetzesbegründung. In der Praxis wird es maßgeblich sein, ob die Tätigkeit des Ehrenamtlichen so beständig ist, dass der Klient besonderes Vertrauens- und Abhängigkeitsverhältnis aufbauen kann.

Aussagekraft von polizeilichen Führungszeugnissen

Ein erweitertes Führungszeugnis/ 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 polizeiliches Führungszeugnis kann daher nur ein Instrument für eine gute Prävention sein.

Beantragung des erweiterten Führungszeugnisses

Das erweiterte Führungszeugnis muss von dem Mitarbeiter oder dem Ehrenamtlichen beantragt werden. Für die Beantragung muss eine schriftliche Aufforderung der Einrichtung vorliegen. Die Beantragung kann bei der örtlich zuständigen Gemeinde oder das Online-Portal des Bundesamts für Justiz erfolgen. Das erweiterte Führungszeugnis sollte bei Vorlage nicht älter als drei Monate sein.

Die Einrichtung muss sich ein erweitertes Führungszeugnis vor der Einstellung bzw. Aufnahme der ehrenamtlichen Tätigkeit und in regelmäßigen Abständen (mindestens alle 5 Jahre, § 7 Abs.5 diözesane PräventionsO¹) vorlegen lassen.

Kosten

Grundsätzlich ist die Beantragung eines erweiterten Führungszeugnisses gebührenpflichtig und kostet 13 Euro. Die anfallenden Kosten trägt die Einrichtung, ausgenommen ist die Kostenübernahme bei Neueinstellungen. Diese trägt der Bewerber.

Wird ein erweitertes Führungszeugnis zur Ausübung einer ehrenamtlichen Tätigkeit² für eine gemeinnützige Einrichtung angefordert, entfällt die Gebührenpflicht. Es empfiehlt sich ein entsprechender Vermerk auf der Aufforderung für die Beantragung.

Datenschutz

Kirchliche Arbeitgeber müssen dafür Sorge tragen, dass die datenschutzrechtlichen Bestimmungen nach der Ordnung über den kirchlichen Datenschutz (KDO) in der jeweiligen geltenden Fassung und gegebenenfalls vorrangig spezifischer kirchlicher oder staatliche Rechtsvorschriften eingehalten werden.

¹ Ordnung zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und erwachsenen Schutzbefohlenen im Bereich der Diözese Augsburg

²https://www.bundesjustizamt.de/DE/SharedDocs/Publikationen/BZR/Merkblatt_Gebuehrenbefreiung.pdf?__blob=publicationFile&v=11

Bei der Einsichtnahme in ein erweitertes Führungszeugnis darf die Einrichtung nur den Umstand der Einsichtnahme, das Datum des Führungszeugnisses und die Information, ob die das Führungszeugnis betreffende Person wegen einer in §§ 124 Abs. 2 Satz 3 oder 75 Abs. 2 Satz 3 SGB XII genannten Straftat rechtskräftig verurteilt worden ist. Der Träger der Einrichtung 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. Sie sind im Anschluss an die Einsichtnahme unverzüglich zu löschen, wenn keine Tätigkeit für den Träger der Einrichtung aufgenommen wird. Im Falle der Ausübung einer Tätigkeit für den Träger der Einrichtung sind sie spätestens drei Monate nach der letzten Ausübung der Tätigkeit zu löschen, §§ 124 Abs. 2 Satz 5-9 SGB IX und 75 Abs. 2 Satz 5-9 SGB XII. Weigert sich der Arbeitnehmer in laufen in Abständen das Führungszeugnis vorzulegen, verletzt er damit eine Nebenpflicht des Arbeitsvertrages. Bei ungerechtfertigter Weigerung rum kommt eine Abmahnung oder Kündigung in Betracht.