# Rundschreiben Nr. 9/2010 des Landeskirchenamtes „Führungszeugnis mit erweitertem Eintragungsumfang für kinder- und jugendnah Beschäftigte“

Vom 6. Mai 2010 (Az.: 300.08)

Am 1. Mai 2010 ist eine Änderung des Bundeszentralregistergesetzes (BZRG), die bereits am 21. Juli 2009 veröffentlicht wurde (BGBl. I 2009 S. 1952 f.), in Kraft getreten. Danach kann künftig bei Einstellungen im kinder- und jugendnahen Bereich ein erweitertes Führungszeugnis beantragt werden.

Das BZRG regelt, dass jeder Person ab 14 Jahren auf Antrag und ohne Angaben von Gründen ein Führungszeugnis erteilt wird. Ob eine Verurteilung in ein Führungszeugnis aufgenommen wird, richtet sich grundsätzlich nach der Höhe des Strafmaßes; das zu Grunde liegende Delikt spielt dabei in der Regel keine Rolle. Nach bisherigem Recht erscheinen im Führungszeugnis Erstverurteilungen nur bei einer Geldstrafe von mehr als 90 Tagessätzen oder einer Freiheitsstrafe von mehr als drei Monaten, um dem verfassungsrechtlich verankerten Resozialisierungsgebot Rechnung zu tragen. Von diesen Grenzen sind derzeit nur bestimmte schwere Sexualstraftaten (§§ 174–180 oder 182 StGB, insbesondere sexueller Missbrauch von Schutzbefohlenen und Vergewaltigung) ausgenommen, nicht aber alle anderen kinder- und jugendschutzrelevante Sexualdelikte. Lässt sich ein Arbeitgeber bei der Einstellung ein Führungszeugnis vorlegen, erlangt er von diesen Erstverurteilungen bis zu 90 Tagessätzen oder drei Monaten Freiheitsstrafe keine Kenntnis und kann nicht verhindern, dass der betroffene Bewerber im kinder- und jugendnahen Bereich beschäftigt wird.

Mit der Änderung des BZRG soll sichergestellt werden, dass im Interesse eines effektiven Kinder- und Jugendschutzes sexualstrafrechtliche Verurteilungen auch im niedrigen Strafbereich in einem sogenannten erweiterten Führungszeugnis aufgenommen werden. Eine Rechtspflicht zur Einholung eines erweiterten Führungszeugnisses besteht nach den Regelungen des § 30a BZRG nicht. Durch die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses kann der Arbeitgeber aber im Zweifel belegen, dass er bei der Auswahl des oder der Beschäftigten im kinder- und jugendnahen Bereich seiner Sorgfaltspflicht in gebotener Weise nachgekommen ist.

Der neu eingefügte § 30a BZRG lautet wie folgt:

**„§ 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."

Das erweiterte Führungszeugnis wird auf Antrag der zu beschäftigten Person erstellt. Dem Antrag ist eine schriftliche Aufforderung des zukünftigen Arbeitgebers beizulegen, in der das Vorliegen der Voraussetzungen für die Erteilung eines erweiterten Führungszeugnis nach § 30a BZRG bescheinigt wird (vgl. § 30a Absatz 2 BZRG).

Wir bitten zukünftig Einstellungsbewerberinnen und -bewerber im kinder- und jugendnahen Bereich aufzufordern, ein erweitertes Führungszeugnis zu beantragen und vorzulegen. Dazu ist ihnen das Vorliegen der Voraussetzungen des § 30a Absatz 1 BZRG zu bescheinigen (vgl. § 30a Absatz 2 BZRG).

Für bereits beschäftigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter enthält der BAT-KF keine Regelung, nach der die regelmäßige Vorlage von Führungszeugnissen vorgesehen ist. Es kommt allenfalls eine individuelle Nebenabrede zum Arbeitsvertrag in Betracht. Es wird derzeit geprüft, ob zukünftig die regelmäßige Vorlage von erweiterten Führungszeugnissen der Beschäftigten im kinder- und jugendnahen Bereich zum Gegenstand von Arbeitsverträgen gemacht werden soll.

Bei Neueinstellungen sind die Kosten für die Anforderung des Führungszeugnisses vom Arbeitnehmer selbst zu tragen, da diese zu den allgemeinen Bewerbungskosten gehören. Im laufenden Arbeitsverhältnis hat jedoch der Arbeitgeber die Kosten zu tragen.