

Erweitertes (Polizeiliches) Führungszeugnis

Die Erfahrung zeigt, dass Menschen mit pädophilen Neigungen sich bewusst Betätigungsfelder mit einer Nähe zu Kindern und Jugendlichen suchen.

Zum 01. Mai 2010 traten daher Änderungen des Bundeszentralregistergesetzes (BZRG) in Kraft, wonach für Personen, die im Kinder- und Jugendhilfebereich tätig sind, ein erweitertes Führungszeugnis erforderlich ist. Normalerweise erscheinen im Führungszeugnis Erstverurteilungen nur bei einer Geldstrafe von mehr als 90 Tagessätzen oder einer Freiheitsstrafe von mehr als drei Monaten. In § 30a BZRG ist nun geregelt, dass auch Verurteilungen zu Sexualstraftaten im untersten Bereich aufgenommen werden. Hierbei handelt es sich um Verurteilen nach §§ 171, 180a, 181a, 183 bis 184f StGB (Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung) sowie nach § 225 StGB (Misshandlung von Schutzbefohlenen) und §§ 232 bis 233a, 234, 235 und 236 StGB (Straftaten gegen die persönliche Freiheit).

Damit wurde zwar die Zahl der aufzuführenden Straftaten deutlich erhöht, jedoch darf nicht jeder Arbeitgeber ein solches Führungszeugnis verlangen. Kitas sind aufgrund § 72a S. 3 SGB VIII / KJHG aber verpflichtet (!), sich ein **sog. Erweitertes Führungszeugnis** auf der Grundlage des § 30a BZRG vorlegen zu lassen.

Die Vorlagepflicht gilt auch für BufDis und FSJ-lerInnen. Für PraktikantInnen gilt die Vorlagepflicht dann, wenn sie länger als ca. einen Monat in der Kita bleiben. Oft hat auch die Schule sich zu Beginn der Ausbildung bereits ein gültiges Erweitertes Führungszeugnis vorlegen lassen – einfach mal nachfragen.

Zum 01. Januar 2012 wurde die Vorlagepflicht auch auf alle **Ehrenamtlichen**, die im Bereich der Kinder- und Jugendhilfe tätig werden, erweitert. Als ehrenamtliche Tätigkeit werden im Groben benannt

1. Kindergruppenleiter, die regelmäßige, dauerhafte Treffen mit einer festen Gruppe haben
2. mehrmalige und vorhersehbare Einzelbetreuung eines bestimmten Kindes
3. Leitungs- und Betreuungstätigkeiten im Rahmen von Ferien- und Wochenendfreizeiten mit Übernachtung (mit besonderem Vertrauensverhältnis zu Kindern)
4. Leitung / Betreuung / Mitarbeit mit regelmäßiger, dauerhafter Tätigkeit in einer (offenen) Einrichtung

Es empfiehlt sich also, ein Erweitertes Führungszeugnis einzuholen, wenn

- ein Elternteil / eine Person die Kinder bei einer Schulkinderfahrt / Wochenendfreizeit mit gemeinsamer Übernachtung (auch als Koch oder Köchin) begleitet
- ein Elternteil / eine Person die Kinder regelmäßig zum Schwimmen oder Sport begleitet
- ein Elternteil / eine Person regelmäßig den Kindern vorliest (Vorlese-Oma)
- ein Elternteil / eine Person regelmäßig mit den Kindern kocht

Es muss kein erweitertes Führungszeugnis eingeholt werden, wenn

- spontan im Gruppendienst ausgeholfen wird
- ein kurzzeitiges und zeitlich befristetes Projekt oder eine Aktion mit den Kindern durchgeführt wird

Grob vereinfacht kann man sagen, eine Vorlagepflicht besteht dann, wenn der / die Ehrenamtliche so lange in der Kita tätig ist, dass ein Vertrauensverhältnis zwischen Kind / Betreutem und ehrenamtlichen/r MitarbeiterIn Erwachsenen entstehen kann, das inner- oder außerhalb der Kita ausgenutzt werden kann. Der Träger / Die Kita verpflichtet sich in diesem Fall, eine

Überprüfung der Kriterien vorzunehmen und sich bei Bestätigung einer neben- oder ehrenamtlichen Tätigkeit ein Erweitertes Führungszeugnis vorlegen zu lassen. Die Pflicht zur Vorlage des Führungszeugnisses besteht ab dem 14. Lebensjahr.

Das Antragsverfahren stellt sich im Grundsatz wie bisher dar, d.h. der / die zukünftige (ehrenamtliche) MitarbeiterIn muss persönlich den Antrag auf Ausstellung eines Erweiterten Führungszeugnisses nach § 30 Abs. 2 BZRG bei der zuständigen Meldebehörde (*Stadt Münster, Amt für Bürgerangelegenheiten*) stellen. Dazu benötigt er / sie neben den Ausweis-papieren eine Bescheinigung des (zukünftigen) Arbeitgebers, dass das Führungszeugnis ver-langt wird. Diese könnte wie folgt aussehen:

(Logo, Absender)

Der Verein e.V. ist anerkannter Träger der Kindertagesstätte / Kindergruppe gemäß § 45 SGB VIII / KJHG.

Der Verein beabsichtigt, Herrn / Frau ab dem als (ehrenamtliche) MitarbeiterIn / PraktikantIn (ohne Bezahlung) in der vereinseigenen Kindertagesstätte zu beschäftigen und bittet zur Prüfung der persönlichen Eignung aufgrund § 72a Satz 2 SGB VIII / KJHG um Vorlage eines Erweiterten Führungszeugnisses nach § 30a BZRG.

(Stempel, Unterschrift)

Die Kosten liegen für hauptberuflich Tätige weiterhin bei 13,00 EUR, Ehrenamtliche erhalten das Zeugnis bei Vorlage einer entsprechenden Bescheinigung kostenlos. Die Ausstellung er-folgt durch das Bundeszentralregister in der Regel innerhalb von einer Woche.

„Vorlegen lassen“ ist übrigens wörtlich zu nehmen! Über die Vorlage des Führungszeugnisses wird eine datierte (!) Notiz gemacht, dass es keine Eintragungen enthielt. Diese Notiz wird zur Personalakte genommen. Das Führungszeugnis selbst wird weder kopiert noch abgeheftet oder gar an andere Stellen (Jugendamt) weitergeleitet, sondern der / dem MitarbeiterIn unmittelbar wieder mitgegeben.

Gegenüber dem Landesjugendamt ist auf dem Personalbogen per Unterschrift zu bestätigen, dass das Erweiterte Führungszeugnis vorgelegt wurde und keine Eintragungen enthält.

Alle Daten sind vor dem Zugriff Unbefugter zu schützen!

Das vorgelegte Erweiterte Führungszeugnis darf nicht älter als drei Monate sein. Nach fünf Jahren läuft die Gültigkeit ab.

In den Folgejahren ist daher der Arbeitgeber bzw. der / die Personalbeauftragte dafür verant-wortlich, spätestens alle fünf Jahre die Vorlage eines aktuellen Führungszeugnisses anzufor-dern. Für die Kosten (bei der hauptberuflich Tätigen) muss dann – anders als im Bewerbungs-verfahren - der Arbeitgeber aufkommen. Die Bescheinigung des Arbeitgebers könnte wie folgt aussehen:

(Logo, Adresse)

Der Verein e.V. ist anerkannter Träger der Kindertagesstätte / Kindergruppe gemäß § 45 SGB VIII / KJHG.

Herr / Frau ist (ehrenamtlich) in der vereinseigenen Kindertagesstätte beschäftigt. Die weitere Beschäftigung steht unter der Voraussetzung der Prüfung der persönlichen Eignung. Deshalb bitten wir aufgrund § 72a Satz 2 SGB VIII / KJHG um Vorlage eines Erweiterten Führungszeugnisses nach § 30a BZRG.

(Stempel, Unterschrift)

Um sich für die Zwischenzeit abzusichern, sollte der / die MitarbeiterIn darüber hinaus ver-traglich verpflichtet werden, den Arbeitgeber unverzüglich über die Einleitung eines entspre-

chenden Strafverfahrens gegen ihn / sie zu informieren. Der Hinweis im Arbeitsvertrag könnte wie folgt aussehen:

§ ... Erweitertes Führungszeugnis nach § 30a BZRG

Da es sich beim Arbeitgeber um einen nach § 45 KJHG genehmigungspflichtigen Träger der freien Jugendhilfe handelt, ist am ersten Arbeitstag ein aktuelles sog. Erweitertes Polizeiliches Führungszeugnis nach § 30a BZRG vorzulegen (§ 72a SGB VIII / KJHG).

Der / die MitarbeiterIn erklärt darüber hinaus, dass gegen ihn / sie kein Verfahren wegen einer Straftat nach den §§ 171, 174 bis 174c, 176 bis 180a, 181a, 182 bis 184e, 225, 232 bis 233a, 234 bis 236 des Strafgesetzbuches anhängig ist.

Der / die MitarbeiterIn verpflichtet sich, den Arbeitgeber sofort zu unterrichten, wenn ein Verfahren wegen eines Verstoßes nach den o. g. Paragraphen gegen ihn / sie eröffnet wird. Er / Sie verpflichtet sich weiterhin, alle fünf Jahre ein neues Erweitertes Führungszeugnis vorzulegen. Die Kosten für dieses Folgezeugnis übernimmt der Arbeitgeber.

Der / die MitarbeiterIn hat zur Kenntnis genommen, dass nach einer entsprechenden Verurteilung eine unverzügliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber erfolgt.

Vielfach wird kritisiert, die Anforderung eines Führungszeugnisses stelle alle (zukünftigen) ErzieherInnen, LehrerInnen und sonstigen MitarbeiterInnen sowie Ehrenamtliche unter Generalverdacht. Zugegeben, durch die Einführung von Erweiterten Führungszeugnissen werden die Fälle von Kindesmissbrauch und –misshandlung in Schulen, Kindertagesstätten und –heimen sowie in Sportvereinen nicht vollkommen ausgeschlossen. Die Anforderung erschwert es aber einschlägig vorbestraften Personen, sich (neben-) beruflich mit Kindern zu beschäftigen. Und das ist gut so! Sie dient dabei vor allem dem Schutz der Kinder, aber auch dem Schutz des guten Rufes der Kita, der Schule, des Vereins.

Mindestens so wichtig ist aber immer auch, in der Kita und bei allen Beteiligten eine Haltung und Atmosphäre zu schaffen, die Missbrauch verhindert oder zumindest erschwert!

(Stand 19. Mai 2014)

PS. Der Vollständigkeit halber:

§ 30a SGB VII 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 (KJHG)),
 - 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 Anforderung vorzulegen, in der die Person, die das erweiterte Führungszeugnis vom Antragsteller verlangt, bestätigt, dass die Voraussetzung nach Absatz 1 vorliegen. Im Übrigen gilt § 30 entsprechend.