

Das erweiterte Führungszeugnis als Instrument des Kinderschutzes

Der Schutz von Kindern vor Gefahren für ihr Wohl hat in den letzten Jahren erhöhte öffentliche Aufmerksamkeit erfahren. Vor dem Hintergrund spektakulärer Einzelfälle sind auch die gesetzliche Regelungen im Kinder- und Jugendhilferecht und im Kindschaftsrecht präzisiert bzw. verstärkt worden. Die Pflicht des Jugendamtes zur Gefährdungseinschätzung und die Kooperation mit den freien Trägern wurde durch das Gesetz zur Weiterentwicklung der Kinder- und Jugendhilfe (KICK) erstmals eigenständig normiert (§ 8a SGB VIII). Dabei wurden zugleich die Anforderungen an die persönliche Eignung der in der Kinder- und Jugendhilfe tätigen Fachkräfte mit Wirkung zum 1. Oktober 2005 präzisiert (§ 72a SGB VIII; vgl. dazu bke 2007). Seitdem sind die Träger der öffentlichen Jugendhilfe verpflichtet, sich bei der Einstellung und in regelmäßigen Abständen ein Führungszeugnis nach § 30 Abs. 5 BZRG vorlegen zu lassen. Dieses Instrumentarium hat der Gesetzgeber mit Wirkung zum 1.5.2010 durch Einführung eines erweitertes Führungszeugnis (§ 30a BZRG) zusätzlich geschärft. Das erweiterte Führungszeugnis dient spezifisch zur Prüfung der Eignung von Personen für die Ausübung von kinder- und jugendnahen Tätigkeiten und kann nur im Zusammenhang mit solchen Tätigkeiten bezogen werden. Nach einer Anpassung von § 72a SGB VIII durch das aktuell (erneut) in das Gesetzgebungsverfahren eingebrachte Bundeskinderschutzgesetz wird die Vorlage des erweiterten Führungszeug-

nisses für die Beschäftigung bei bzw. Vermittlung durch einen Träger der öffentlichen Jugendhilfe verpflichtend.

Trotz der Erweiterung der Erkenntnismöglichkeiten durch das erweiterte Führungszeugnis bleiben auch künftig Erkenntnislücken bestehen. So werden

- *anhängige* Verfahren nicht gelistet und
- *bereits erfolgte* Löschungen im Zentralregister sind nicht erkennbar.

Vor allem aber dürfen die Möglich-

Inhalt eines Führungszeugnisses

In einem Führungszeugnis werden nach § 32 BZRG grundsätzlich alle rechtskräftigen Entscheidungen deutscher Gerichte wegen einer rechtswidrigen Tat aufgeführt. Hierzu gehören auch Maßregeln der Besserung und Sicherung sowie Verwarnungen mit Strafvorbehalt und die Feststellung der Schuld eines Jugendlichen bei



keiten, die sich mit dem regulären oder auch dem erweiterten Führungszeugnis eröffnen, nicht überbewertet werden, denn pädophile Neigungen¹ sind einem Führungszeugnis nicht zu entnehmen. Dennoch stellt das erweiterte Führungszeugnis eine Verbesserung des Schutzes von Kindern und Jugendlichen dar, weil es gegenüber möglichen Tätern abschreckend wirkt.

¹ Zur fachlichen Diskussion über Pädophilie und Pädosexualität siehe das Themenheft 3/2010 *Sexueller Missbrauch* des *Forum Sexualaufklärung und Familienplanung* der Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung (BZgA).

Aussetzung der Entscheidung über eine Jugendstrafe. § 32 Abs. 2 Nr. 3–9 BZRG bestimmt jedoch *Ausnahmen*. So sind im Führungszeugnis nicht aufzuführen:

- Jugendstrafen unter zwei Jahren, die zur Bewährung ausgesetzt sind,
- Jugendstrafen, die als beseitigt erklärt wurden,
- Verurteilungen zu einer Geldstrafe von weniger als 90 Tagessätzen und zu einer Freiheitsstrafe von weniger als drei Monaten,
- zur Bewährung ausgesetzte Freiheitsstrafen von unter zwei Jahren,

- zurückgestellte Jugendstrafen von weniger als zwei Jahren,
- Anordnungen von Maßregeln der Besserung und Sicherung,
- Verurteilungen, bei denen die Wiederaufnahme des Verfahrens vermerkt ist.

Allerdings gelten diese Ausnahmen *nicht*, wenn es sich um Verurteilungen nach §§ 174–180 oder 182 StGB handelt (§ 32 Abs. 1 StGB). Damit enthält ein Führungszeugnis die Straftaten

- Sexueller Missbrauch von Schutzbefohlenen (§ 174 StGB)
- Sexueller Missbrauch von Gefangenen, behördlich Verwahrten oder Kranken und Hilfsbedürftigen in Einrichtungen (§ 174a StGB)
- Sexueller Missbrauch unter Ausnutzung einer Amtsstellung (§ 174b StGB)
- Sexueller Missbrauch unter Ausnutzung eines Beratungs-, Behandlungs- oder Betreuungsverhältnisses (§ 174c StGB)
- Sexueller Missbrauch von Kindern (§ 176 StGB)
- Schwerer sexueller Missbrauch von Kindern (§ 176a StGB)
- Sexueller Missbrauch von Kindern mit Todesfolge (§ 176b StGB)
- Sexuelle Nötigung; Vergewaltigung (§ 177 StGB)
- Sexuelle Nötigung und Vergewaltigung mit Todesfolge (§ 178 StGB)
- Sexueller Missbrauch widerstandsunfähiger Personen (§ 179 StGB)
- Förderung sexueller Handlungen Minderjähriger (§ 180 StGB)
- Sexueller Missbrauch von Jugendlichen (§ 182 StGB)

unabhängig von der Höhe der Strafe.

Soweit jedoch in § 72a SGB VIII weitere Straftaten benannt sind, deren Prüfung durch ein Führungszeugnis erfolgen soll, werden diese gleichwohl in einem *einfachen* Führungszeugnis dann nicht aufgeführt, wenn das Strafmaß bei einer Geldstrafe weniger als 90 Tagessätze bzw. bei einer Geldstrafe weniger als drei Monate beträgt (§ 32 Abs. 2 Nr. 5 BZRG).

Inhalt des erweiterten Führungszeugnisses

Im *erweiterten* Führungszeugnis sind diese ebenfalls nach § 72a SGB VIII zu prüfenden Straftaten *unabhängig von der Höhe des Strafmaßes* (§ 32 Abs. 5 BZRG) aufgeführt. Über das einfache

Führungszeugnis hinaus beinhaltet das erweiterte Führungszeugnis nach § 30a Abs. 1 Nr. 2a BZRG damit auch die folgenden Straftaten:

- Verletzung der Fürsorge- oder Erziehungspflicht (§ 171 StGB)
- Ausbeutung von Prostituierten (§ 180a StGB)
- Zuhälterei (§ 181a StGB)
- Exhibitionistische Handlungen (§ 183 StGB)
- Erregung öffentlichen Ärgernisses (§ 183a StGB)
- Verbreitung pornographischer Schriften (§ 184 StGB)
- Verbreitung gewalt- oder tierpornographischer Schriften (§ 184a StGB)
- Verbreitung, Erwerb und Besitz kinderpornographischer Schriften (§ 184b StGB)
- Verbreitung, Erwerb und Besitz jugendpornographischer Schriften (§ 184c StGB)
- Verbreitung pornographischer Darbietungen durch Rundfunk, Medien- oder Teledienste (§ 184d StGB)
- Ausübung der verbotenen Prostitution (§ 184e StGB)
- Jugendgefährdende Prostitution (§ 184f StGB)
- Misshandlung von Schutzbefohlenen (§ 225 StGB)
- Menschenhandel zum Zweck der sexuellen Ausbeutung (§ 232 StGB)
- Menschenhandel zum Zweck der Ausbeutung der Arbeitskraft (§ 233 StGB)
- Förderung des Menschenhandels (§ 233a StGB)
- Menschenraub (§ 234 StGB)
- Entziehung Minderjähriger (§ 235 StGB)
- Kinderhandel (§ 236 StGB).

Das erweiterte Führungszeugnis unterscheidet sich zudem vom einfachen Führungszeugnis durch eine *verlängerte Frist zur Löschung von Straftaten*.

Für die in einem einfachen Führungszeugnis enthaltenen Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung, die unabhängig von der Höhe der Strafe aufzuführen sind (§§ 174–180, 182 StGB; siehe oben) gilt eine Frist von zehn Jahren (§ 34 Abs. 1 Nr. 2 BZRG). Für geringfügige Straftaten gilt eine Frist von drei Jahren (§ 34 Abs. 1 Nr. 1 BZRG). Für alle anderen Straftaten dagegen gilt eine Frist von fünf Jahren (§ 34 Abs. 1 Nr. 3 BZRG). Für die im erweiterten Führungszeugnis zusätzlich aufzuführenden Straftaten (siehe

oben) ist die Frist zur Löschung auf ebenfalls zehn Jahre heraufgesetzt. Die Heraufsetzung der Lösungsfrist gilt rückwirkend und hat zur Folge, dass Straftaten, die im regulären Führungszeugnis bereits nicht mehr aufzuführen wären, in das erweiterte Führungszeugnis aufgenommen werden.

Persönliche Eignung als Fachkraft und erweitertes Führungszeugnis

Das erweiterte Führungszeugnis ist eingeführt worden, um auf diesem Wege bei Personen, die sich um eine Tätigkeit in der Kinder- und Jugendhilfe bewerben oder in ihr bereits tätig sind, Kenntnis von Straftaten zu erlangen, die im einfachen Führungszeugnis nicht oder nicht mehr aufgeführt sind. Der Gesetzgeber hat gleichwohl § 72a SGB VIII nicht geändert². Dies hat die Folge, dass der Träger der öffentlichen Jugendhilfe derzeit nur verpflichtet ist, ein einfaches Führungszeugnis nach § 30 Abs. 5 BZRG zu verlangen. Es ist jedoch vorgesehen, im Rahmen des Bundeskinderschutzgesetzes mit Wirkung zum 1. Januar 2012 in § 72a SGB VIII die Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses vorzuschreiben.

Träger der freien Jugendhilfe sind gesetzlich weder dazu verpflichtet, sich ein einfaches Führungszeugnis noch ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen zu lassen. Für sie entsteht eine Verpflichtung nur aus Vertrag mit dem Träger der öffentlichen Jugendhilfe. Dieser ist nach § 72a SGB VIII zum Abschluss entsprechender Vereinbarung mit den Trägern der freien Jugendhilfe verpflichtet. Mit der Aufnahme des erweiterten Führungszeugnisses in § 72a SGB VIII werden diese Verträge zu aktualisieren sein, um die Einstellung von einschlägig vorbestraften Personen für eine Tätigkeit mit Kindern und Jugendlichen in der Kinder- und Jugendhilfe umfänglich auszuschließen.

Zu beachten ist, dass auch das erweiterte Führungszeugnis mehr

² Mit der Einführung des erweiterten Führungszeugnisses sollte zugleich die Vorlagepflicht in § 72a SGB VIII normiert werden. Doch das Gesetzgebungsverfahren scheiterte insoweit und es traten nur die Änderungen des Bundeszentralregistergesetzes in Kraft, während die Anpassung des § 72a SGB VIII ausblieb. In der aktuellen Vorlage eines Bundeskinderschutzgesetzes, das zum 1. Januar 2012 in Kraft treten soll, ist in § 72a SGB VIII die Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses vorgeschrieben.

Informationen enthalten kann als der Träger der öffentlichen Jugendhilfe für seine Prüfung nach § 72a SGB VIII benötigt. *Die Bundeskonferenz (bke) wiederholt daher ihre Empfehlung, das (erweiterte) Führungszeugnis bei einem Notar zu hinterlegen, der dem Träger Auskunft über die einschlägigen Vorstrafen erteilt.*

Antragstellung

Jeder Person, die das 14. Lebensjahr vollendet hat, wird auf Antrag ein Zeugnis über den sie betreffenden Inhalt des Bundeszentralregisters erteilt (Führungszeugnis) (§ 30 Abs. 1 Satz BZRG). Auch das erweiterte Führungszeugnis wird auf Antrag der Person ausgestellt, die sich um eine Tätigkeit in der Kinder- und Jugendhilfe bemüht. Ein erweitertes Führungszeugnis wird erteilt,

- wenn die Erteilung in einer gesetzlichen Bestimmung vorgesehen ist
- wenn es benötigt wird für die Prüfung der persönlichen Eignung nach § 72a SGB VIII
- wenn es für eine sonstige berufliche oder ehrenamtliche Beaufsichtigung, Betreuung, Erziehung oder Ausbildung Minderjähriger benötigt wird oder
- wenn es für eine Tätigkeit, die in einer vergleichbaren Weise geeignet ist, Kontakt zu Minderjährigen aufzunehmen, benötigt wird.

Die Notwendigkeit der Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses muss vom (künftigen) Anstellungsträger bescheinigt werden. Die Bescheinigung ist dem Antrag beizufügen (§ 30a BZRG).

Wenn eine Person sich der Aufforderung, ein (erweitertes) Führungszeugnis vorzulegen, verweigert, kann der Träger der öffentlichen Jugendhilfe nach § 31 BZRG den Antrag auf Erteilung eines Führungszeugnisses selbst stellen. Die Behörde hat dem Betroffenen auf sein Verlangen hin Einsicht in das ihn betreffende Führungszeugnis zu gewähren.

Erfordernis des erweiterten Führungszeugnisses

Das erweiterte Führungszeugnis soll den Schutz von Kindern und Jugendlichen stärken. Es kann daher beantragt werden für Tätigkeiten, in denen der Antragsteller regelmäßig mit

Kindern und Jugendlichen umgehen wird oder die ihm Gelegenheit bieten, Kontakt mit Minderjährigen aufzunehmen. Dies sind in einer Erziehungsberatungsstelle neben den hauptamtlich tätigen Beraterinnen und Beratern auch nebenamtlich tätige Honorarkräfte und die Verwaltungsfachkräfte im Sekretariat der Einrichtung.

Ein erweitertes Führungszeugnis kommt nur für Personen, die von ihrer Tätigkeit her typischerweise *keinen* Kontakt mit Kindern und Jugendlichen haben, *nicht* in Betracht.

Arbeitsrechtliche Folgen

Wenn ein Anstellungsträger aufgrund der Vorlage eines (erweiterten) Führungszeugnisses Kenntnis von Vorstrafen erlangt, die in § 72a SGB VIII aufgeführt sind, ist es ihm verwehrt, die betreffende Person für Aufgaben der Kinder und Jugendhilfe einzustellen oder weiter zu beschäftigen. Die Vorlage eines (erweiterten) Führungszeugnisses kann daher arbeitsrechtliche Konsequenzen wie Umsetzung, Versetzung oder Kündigung erforderlich werden lassen.

Erhält der Anstellungsträger aufgrund des (erweiterten) Führungszeugnisses Kenntnis von Vorstrafen, die in § 72a SGB VIII nicht genannt und für den Schutz von Kindern nicht relevant sind, so ist es ihm verwehrt, diese Kenntnis arbeitsrechtlich zu verwenden.

Vertraulichkeit

Das Bundeszentralregistergesetz schreibt keinen vertraulichen Umgang mit Führungszeugnissen vor. Deshalb sei darauf hingewiesen, dass auch im Zusammenhang mit einem Führungszeugnis das allgemeine Datenschutzrecht zu beachten ist. Dabei gilt, dass die in einem Führungszeugnis enthaltenen Informationen zu den personenbezogenen Daten des Betroffenen zählen. Da ein Führungszeugnis regelmäßig im Zusammenhang mit Einstellungen bzw. bestehenden Beschäftigungsverhältnissen angefordert wird, unterliegt es dem Personalaktengeheimnis. Soweit Träger der freien Jugendhilfe nicht entsprechenden Vorschriften unterliegen, sind die in Führungszeugnissen enthaltenen personenbezogenen Daten durch § 27 Abs. 2 BDSG vor einer unbefugten Weitergabe geschützt.

Kosten

Führungszeugnisse sind Bestandteil der Personalkosten. Im Falle einer Bewerbung sind es Kosten der Bewerberin/ des Bewerbers.

Perspektive

Das erweiterte Führungszeugnis dokumentiert einschlägige Straftaten mit einem spezifischen Blick auf eine mögliche Tätigkeit mit Kindern und Jugendlichen. Dadurch wird deren Schutz weiter verbessert. Doch auch das erweiterte Führungszeugnis kann keine Sicherheit vor möglichen Übergriffen von Fachkräften der Kinder- und Jugendhilfe bieten. Denn auch ein erweitertes Führungszeugnis gibt keine lückenlose Auskunft über die in § 72a SGB VIII benannten Delikte. So werden bei Gericht anhängige, aber *noch nicht rechtskräftig entschiedene* Verfahren nicht gelistet. (Allerdings kann das Jugendamt zur Abwehr einer erheblichen Gefährdung von Minderjährigen und bei Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung von Minderjährigen nach § 35 MiStra durch Gerichte und Staatsanwaltschaften informiert werden.) Auch ein Führungszeugnis ohne Eintrag kann keine Sicherheit bieten, da nach dem Ablauf der im BZRG festgelegten Fristen Verurteilungen nicht mehr aufgeführt werden. Vor allem aber sind pädophile Neigungen einem Führungszeugnis nicht zu entnehmen.

Es kommt daher auch weiterhin darauf an, die in der Erziehungs- und Familienberatung tätigen Fachkräfte für Fragen des Kinderschutzes zu sensibilisieren und zu qualifizieren. Vor allem eine offene Gesprächskultur, die es erlaubt, Vermutungen und Fragen nachzugehen und im multidisziplinären Fachteam zu erörtern, bietet gute Möglichkeiten, die jeweils eigene Praxis transparent zu gestalten und zum Wohl der Kinder und Jugendlichen zu verbessern.

Fürth, den 17. Februar 2011

Literatur

Bundeskonferenz für Erziehungsberatung (2007): Nachweis der persönlichen Eignung von Fachkräften durch Vorlage eines Führungszeugnisses (§ 72a SGB VIII). In: Informationen für Erziehungsberatungsstellen, Heft 2/2007, S. 13–15; auch in: bke (2009): Rechtsgrundlagen der Beratung. Empfehlungen und Hinweise für die Praxis. Fürth.