

# Nachweis der persönlichen Eignung von Fachkräften durch Vorlage eines Führungszeugnisses (§ 72a SGB VIII)

Zur Frage, inwieweit freie Träger der Kinder- und Jugendhilfe dazu verpflichtet sind, sich von ihren Beschäftigten ein Führungszeugnis vorlegen zu lassen

Mit dem Gesetz zur Weiterentwicklung der Kinder- und Jugendhilfe (KICK) wurde mit § 72a SGB VIII eine Vorschrift zur Konkretisierung des Begriffs der persönlichen Eignung von Fachkräften (§ 72 SGB VIII) in das Kinder- und Jugendhilferecht eingeführt. Die Vorschrift gehört zu den Regelungen, die den Schutzauftrag der Kinder- und Jugendhilfe qualifizieren und konkretisieren.

Praxisfälle belegen, dass beispielsweise Personen mit pädophilen Neigungen sich ganz bewusst und zielgerichtet Arbeitsfelder suchen, die ihnen die Möglichkeit der Kontaktaufnahme zu Kindern und Jugendlichen verschaffen (Enders 2002). Um einen umfassenden Schutz der Kinder und Jugendlichen zu gewährleisten, bedarf es daher nicht nur einer Intervention nach einer bereits begangenen Straftat, sondern auch einer effektiven Prävention. Als erforderlich wurden daher Regelungen angesehen, die verhindern, dass einschlägig vorbestrafte Personen überhaupt im Bereich der Kinder- und Jugendhilfe arbeiten können. Das gilt sowohl für die öffentliche als auch für die freie Jugendhilfe sowie die sonstigen Leistungserbringer.

Der Gesetzgeber hat mit Normierung des § 72a SGB VIII den Begriff der persönlichen Eignung einer Fachkraft

**bke-Hinweise sind durch Beschluss des Verbandes autorisiert.**

dahin konkretisiert, dass sie ausgeschlossen ist, wenn eine einschlägige strafrechtliche Verurteilung vorliegt. Als einschlägig gilt dabei eine Straftat nach den §§ 171, 174 bis 174c, 176 bis 181a, 182 bis 184e oder § 225 des Strafgesetzbuches.<sup>1</sup> Zur Umsetzung dieser Vorgabe werden die Fachkräfte

Grundnorm des § 72 SGB VIII bezieht. Dort ist jedoch nur die Rede von hauptamtlich beschäftigten Fachkräften. Angesichts des Wortlauts von § 72a SGB VIII, der ausdrücklich von „beschäftigten“ und nicht von „hauptamtlich beschäftigten“ spricht, ist der Anwendungsbereich dieser Vorschrift

## bke-Hinweis

der öffentlichen Jugendhilfe zur Vorlage eines Führungszeugnisses bei Einstellung und in regelmäßigen Abständen verpflichtet.

### Persönlicher Anwendungsbereich

Die verpflichtende Vorlage von Führungszeugnissen gilt aufgrund von § 72a SGB VIII für die Fachkräfte der Träger der öffentlichen Jugendhilfe. Allerdings ist zu beachten, dass sich die Konkretisierung der persönlichen Eignung mit § 72a SGB VIII auf die

weiter auszulegen. Er umfasst folglich nicht nur hauptamtlich sondern alle – und damit auch neben- und freiberuflich – beschäftigte Fachkräfte (anderer Ansicht allerdings Wiesner (2006) § 72a Rn. 7, der den Anwendungsbereich auf hauptamtlich Beschäftigte begrenzt). Ausgeschlossen sind da-

<sup>1</sup> Bei der Aufzählung der Straftaten wurde die annähernd zeitgleich mit dem KICK erfolgte Änderung des StGB nicht ausreichend durch den Gesetzgeber beachtet. Die zuvor in §§ 180b, 181 StGB normierten Straftaten mit Bezug zum Menschenhandel wurden in den §§ 232 bis 236 StGB aufgenommen. Diese müssten nunmehr im Wege der Auslegung in die einschlägigen Straftaten einbezogen werden.

gegen ehrenamtlich tätige Personen. Zum einen werden Ehrenamtliche nicht „beschäftigt“, da dies regelmäßig eine Entlohnung der Tätigkeit beinhaltet und zum anderen fallen sie aus rechtssystematischen Gründen nicht in den Anwendungsbereich der Norm, da erst in § 73 SGB VIII Aussagen zu Ehrenamtlichen getroffen werden (vgl. Wiesner (2006) § 72a Rn 7).

Für die Fachkräfte der Träger der freien Jugendhilfe gilt die Verpflichtung zur Vorlage eines Führungszeugnisses nicht unmittelbar aufgrund der gesetzlichen Regelung. Träger der freien Jugendhilfe sollen sich vielmehr im Rahmen von Vereinbarungen mit den Trägern der öffentlichen Jugendhilfe dazu verpflichten, entsprechend sicherzustellen, keine einschlägig vorbestraften Personen zu beschäftigen (§ 72a S. 3 SGB VIII). Eine entsprechende Sicherstellung verpflichtet nicht notwendigerweise zur Vorlage von Führungszeugnissen. *Es kann daher die Auffassung vertreten werden, dass die Vorlage eines Führungszeugnisses nur eine von mehreren Alternativen ist.* Nur wenn die Vereinbarungen die Vorlage von Führungszeugnissen verbindlich regeln, sind die Fachkräfte der Träger der freien Jugendhilfe aufgrund dieser Vereinbarungen zur Vorlage von Führungszeugnissen verpflichtet. Ebenso sind die Vereinbarungen der Maßstab dafür, welche Fachkräfte (haupt-, neben-, freiberufliche) Führungszeugnisse vorlegen müssen, und ob dies in regelmäßigen Abständen zu wiederholen ist.

## Alternativen zur Vorlage eines Führungszeugnisses

Als Alternative zur Vorlage von Führungszeugnissen käme eine umfassende Umsetzung der Vorschriften über die Mitteilungen in Strafsachen (MiStra) durch die Staatsanwälte und Strafrichter im Einzugsbereich des freien Trägers in Betracht (vgl. ausführlich hierzu: BAGLJÄ 2006). Nach diesen Vorschriften besteht grundsätzlich bereits jetzt die Pflicht für Staatsanwaltschaft und Gerichte, den Jugendämtern über Strafverfahren mit Bezug auf Kindeswohlgefährdungen Mitteilung zu machen. Bislang kann von einer bun-

desweit umfassenden Umsetzung der Vorschriften jedoch keine Rede sein. In diesem Zusammenhang dürfte es allerdings vor allem Aufgabe der Träger der öffentlichen Jugendhilfe sein, sich um eine entsprechende Kooperation mit Staatsanwaltschaft und Strafgericht zu bemühen. Dies braucht wiederum die Träger der freien Jugendhilfe nicht davon abzuhalten, sich nach dem Stand der Umsetzung zu erkundigen.

Wenn auch weitere Alternativen zur Vorlage von Führungszeugnissen denkbar sind, so dürfte es in der Praxis schwierig sein, Verfahren zu entwickeln, die gleichermaßen wie der Nachweis über ein Führungszeugnis bzw. den Mitteilungen in Strafsachen die Begehung einschlägiger Straftaten ausschließen können. Während hierfür insbesondere im angloamerikanischen Raum qualitative Interviewverfahren in der Praxis erfolgreich erprobt und eingesetzt wurden, gilt Gleiches für Deutschland bislang nicht. Da die Aussagekraft eines Führungszeugnisses in Hinblick auf pädophile Neigungen oder andere strafrechtlich relevante kindeswohlgefährdende Verhaltensweisen selbstverständlich beschränkt ist, sollte in jedem Fall eine angemessene Thematisierung im Vorstellungsgespräch und in der täglichen Arbeit in Einrichtungen und Diensten stattfinden. *Dazu ist es erforderlich, in den Einrichtungen eine Teamkultur zu schaffen, die es zulässt, auch konkrete Verdachtsituationen anzusprechen und zu klären* (vgl. auch Ev. Fachverband 1997).

## Vorlage eines Führungszeugnisses aus arbeitsrechtlicher Sicht

Die Erarbeitung weiterer Alternativen ist jedoch aus arbeits- und datenschutzrechtlicher Hinsicht wünschenswert. So ist es aufgrund der Vorschriften des Bundeszentralregistergesetzes (BZRG) nicht möglich, ein „eingeschränktes“ Führungszeugnis zu beantragen, auf dem nur rechtskräftige Verurteilungen aufgrund der einschlägigen Straftaten vermerkt sind. Daher werden dem Träger durch die erforderliche Vorlage des Führungszeugnisses alle eingetragenen rechtskräftigen Verurteilungen bekannt-

Beurteilt man diese Auswirkungen unter Berücksichtigung der arbeitsrechtlich anerkannten Grundlagen zum Fragerecht des/der Arbeitgeber(s)/in, so gilt Folgendes:

Ob ein Fragerecht des/der Arbeitgeber/in beim Einstellungsgespräch anzuerkennen ist, hängt davon ab, inwieweit das Interesse des/der Beschäftigten auf Wahrung seiner/ihrer Privatsphäre hinter dem Informationsinteresse des/der Arbeitgeber(s)/in zurücktreten muss und somit der/die Beschäftigte bei der Anbahnung eines Arbeitsvertrages Auskunft über persönliche Umstände zu geben hat (Becker, in: Kittner; Zwanziger 2003, § 29 Rn. 28). Bejaht wird dies, soweit in Hinblick auf die Tätigkeit und den Arbeitsplatz ein berechtigtes, billigenwertes und schutzwürdiges Interesse des/der Arbeitgeber(s)/in an der Beantwortung der Frage besteht (Wohlgemut 1985, S. 4), was bei der Einstellung von pädagogischen Fachkräften für Fragen nach den genannten einschlägigen Straftaten auf der Hand liegt.

Damit bestand bislang jedoch noch keine grundsätzliche Rechtfertigung zur Vorlage eines Führungszeugnisses. Eine solche Berechtigung des/der Arbeitgeber(s)/in ist umstritten (Dörner 2004, B.II. Rn. 265). Stellt man den Zusammenhang zum Fragerecht her, wird offensichtlich, dass die dort gefundene Systematik mit der Einholung eines Führungszeugnisses ausgehebelt würde (Wohlgemut 1985, S. 5). Der/die Arbeitgeber/in erhalte Kenntnis von allen eingetragenen strafrechtlichen Verurteilungen, ohne dass es auf die Einschlägigkeit des Delikts ankäme. Mit der Rechtsgrundlage in § 72a SGB VIII wird die Frage, ob die Vorlage des Führungszeugnisses aus arbeitsrechtlicher Sicht rechtmäßig verlangt werden darf, für den Bereich der öffentlichen Jugendhilfe gesetzlich geregelt.

Auch dürfte § 72a SGB VIII keine Verfassungswidrigkeit zu unterstellen sein. Die Berechtigung einer solchen gesetzlichen Vorschrift für Fachkräfte des Trägers der öffentlichen Jugendhilfe folgt aus der direkten Verbindung mit der Wahrnehmung der Aufgabe zum Schutz von Kindern und Jugendlichen im Rahmen des staatlichen Wächter-

amts (Art. 6 Abs. 2 S. 2 GG). Da die Vorlage eines Führungszeugnisses die einzige Möglichkeit für den Träger der öffentlichen Jugendhilfe ist, abschließende Sicherheit darüber zu erlangen, dass seine Beschäftigten nicht einschlägig vorbestraft sind, kann das Verlangen als erforderlich angesehen werden. Ebenso ist die regelmäßige Wiedervorlage erforderlich, um verbindliche Kenntnisse darüber zu erhalten, ob im Verlauf des Arbeitsverhältnisses keine einschlägige Verurteilung erfolgte. Die verbindliche Vorlage eines Führungszeugnisses bei Einstellung aber auch in regelmäßigen Abständen ist angesichts der Zielsetzung des Schutzes von Kindern und Jugendlichen auch verhältnismäßig (DIJuF 2005, S. 348). Dies gilt zumindest so lange es nicht gelingt, bundesweit eine verlässliche Umsetzung der Bestimmungen der Mitteilungen in Strafsachen (MiStra) sicherzustellen, die dazu führen könnten, dass zumindest die regelmäßige Wiedervorlage des Führungszeugnisses entfallen kann.

Bei den Trägern der freien Jugendhilfe gilt die Verpflichtung aus dem staatlichen Wächteramt nicht (DIJuF 2005,

ebd.). Dennoch haben auch die Träger der freien Jugendhilfe einen Schutzauftrag bei Kindeswohlgefährdung und selbstverständlich eine entsprechende Verpflichtung für den Schutz von Kindern und Jugendlichen vor Gefahren aus dem Einflussbereich des Trägers zu sorgen. Werden daher im Rahmen von Vereinbarungen nach § 72a SGB VIII entsprechende Vorlagepflichten von Führungszeugnissen geregelt, so dürfte auch der Träger der freien Jugendhilfe dieses Vorgehen mit dem Schutzauftrag zugunsten des Kindeswohls arbeitsrechtlich rechtfertigen können.

## Datenschutzrechtliche Erwägungen

Erhält der Träger aufgrund des Führungszeugnisses Kenntnis von strafrechtlichen Verurteilungen, so darf sie nur soweit verwendet werden, wie dies zur präventiven Zielsetzung der Vorlagepflicht, also zur Überprüfung der persönlichen Eignung notwendig ist. Die so erhaltenen Daten dürfen in der Regel nicht weitergegeben werden. Vor diesem Hintergrund *ist für die Praxis allerdings auch ein Verfahren*

*denkbar, mit dem der/die Beschäftigte ein Führungszeugnis beispielsweise bei einem Notar hinterlegt, der wiederum dem Träger Auskunft darüber erteilt, ob einschlägige Vorstrafen darin aufgeführt werden.*

## Literatur

- Becker, Martin, in: Kittner, Michael; Zwanziger, Bertram (Hg.) (2003): *Arbeitsrecht – Handbuch für die Praxis*, 2. Aufl., Frankfurt am Main.
- Bundesarbeitsgemeinschaft der Landesjugendämter (BAGLJÄ) (2006): Hinweise zur Eignungsüberprüfung von Fachkräften der Kinder- und Jugendhilfe nach § 72a SGB VIII vom 5. April 2006 ([www.bagljae.de](http://www.bagljae.de)).
- Deutsches Institut für Jugendhilfe und Familienrecht (2005): Rechtsgutachten, in: *Das Jugendamt*, Heft 8/2005, S. 348 – 348.
- Dörner, Klemens; Luczak, Stefan; Wildschütz, Martin (2004): *Handbuch Arbeitsrecht*, 4. Aufl., Neuwied.
- Enders, Ursula, (2002): Das geplante Verbrechen – *Sexuelle Ausbeutung durch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus Institutionen*, Köln.
- Evangelischer Fachverband für Lebensberatung in Bayern (1997): Ethische Standards zur Frage von Grenzverletzungen. In: *Informationen für Erziehungsberatungsstellen*, Heft 1/1997, S. 21 – 23.
- Wiesner, Reinhard (Hg.) (2006): *SGB VIII – Kinder- und Jugendhilfe. Kommentar*. München.
- Wohlgemuth, Hans H. (1985): Darf der Arbeitgeber ein Führungszeugnis anfordern? in: *Der Betrieb*, 1985, Beilage Nr. 21.

## Impressum

### Herausgeber:

Bundeskongress für  
Erziehungsberatung e.V.  
Herrnstraße 53, 90763 Fürth

Tel: (09 11) 9 77 14-14  
Fax: (09 11) 74 54 97  
E-Mail: [bke@bke.de](mailto:bke@bke.de)  
Internet: [www.bke.de](http://www.bke.de)

### Redaktion:

Klaus Menne, Herbert Schilling,  
Edelgard Golias

Gestaltungskonzept:  
Armin Stingl, Fürth  
Druck: Druckerei Tümmel, Nürnberg

Die Informationen für Erziehungs-  
beratungsstellen erscheinen jährlich  
mit drei Heften.

### Bezugspreis:

Einzelheft: 5,- Euro  
im Jahresabonnement 10,- Euro,  
zzgl. Versandkosten  
ISSN 1434-078X

### bke-Stellungnahme und bke-Hinweis:

In der Rubrik *bke-Stellungnahme* äußert sich die bke zu Fragen von grundsätzlicher Bedeutung für das Gebiet der Erziehungs- und Familienberatung.

In der Rubrik *bke-Hinweis* gibt die bke Anregungen zur praktischen Gestaltung der Arbeit in den Erziehungs- und Familienberatungsstellen.

Die Texte in beiden Rubriken sind durch Beschluss des Verbandes autorisiert.

**EB-Forum:** Im EB-Forum werden Beiträge veröffentlicht, in denen Autoren ein Thema der Erziehungs- und Familienberatung aus eigener Sicht behandeln. Diese und andere namentlich gezeichneten Beiträge geben nicht unbedingt die Auffassung der Bundeskongress für Erziehungsberatung oder der Redaktion wieder.

**Manuskripte:** Die Einsendung von Manuskripten wird an die Adresse der Bundeskongress für Erziehungsberatung erbeten. Über eine Veröffentlichung entscheidet die Redaktion. Zurücksendung erfolgt nur, wenn Porto beigelegt ist.

**Nachdruck:** Der Nachdruck von bke-Stellungnahmen und bke-Hinweisen ist unter Angabe der Quelle erwünscht. Der Nachdruck von Autorenbeiträgen bedarf der Zustimmung der Redaktion.