

## Erweitertes „Polizeiliches“ Führungszeugnis

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

Mit Wirkung vom 01. Mai 2010 sind daher Änderungen des Bundeszentralregistergesetzes (BZRG) in Kraft getreten, wonach für Personen, die im Kinder- und Jugendhilfereich tätig sind, ein erweitertes Führungszeugnis erforderlich ist. Bislang erschienen 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. Kindertagesstätten sind jedoch aufgrund § 72a S. 3 SGB VIII / KJHG bei Personaleinstellungen **ab dem 01. Mai** verpflichtet, sich ein **sog. Erweitertes Führungszeugnis** auf der Grundlage des § 30a BZRG vorlegen zu lassen.

Das Antragsverfahren stellt sich im Grundsatz wie bisher dar, d.h. der / die (zukünftige) 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 aber eine Bescheinigung des (zukünftigen) Arbeitgebers, dass das Führungszeugnis zurecht verlangt wird. Diese könnte wie folgt aussehen:

*Der Verein ..... e.V. ist anerkannter Träger der Kindertagesstätte / Kindergruppe ..... gemäß § 45 SGB VIII / KJHG. Der Verein beabsichtigt, Herrn / Frau ..... ab dem ..... als MitarbeiterIn in der vereinseigenen Kindertagesstätte ..... zu beschäftigen und bittet aufgrund § 72a Satz 2 SGB VIII / KJHG um Vorlage eines Erweiterten Führungszeugnisses nach § 30a BZRG.  
(Stempel, Unterschrift)*

Übrigens: Nicht nur ErzieherInnen, sondern alle 400-EUR-Kräfte, Ein-EUR-Jobber und ehrenamtlichen HelferInnen sowie alle sonstigen Personen, die Minderjährige beruflich oder ehrenamtlich betreuen, erziehen, ausbilden oder beaufsichtigen, können und sollten nach einem solchen Führungszeugnis gefragt werden. Die Kosten liegen weiterhin bei 13,00 EUR, die Ausstellung erfolgt durch das Bundeszentralregister in der Regel innerhalb von einer Woche.

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

Die GEW kritisiert, die Anforderung eines solchen Zeugnisses ohne Anlass stelle alle (zukünftigen) ErzieherInnen, LehrerInnen und sonstigen MitarbeiterInnen 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 auszuschließen sein. Die Anforderung des Führungszeugnisses erschwert es aber einschlägig vorbestraften Personen, sich beruflich mit Kindern zu beschäftigen. Die Einführung des Zeugnisses dient dabei vor allem dem Schutz der Kinder, aber auch dem Schutz des guten Rufes der Kita, der Schule, des Vereins.

Im diesem Zusammenhang ergaben Nachfragen, dass das Landesjugendamt beim LWL nicht, wie zunächst beabsichtigt, alle fünf Jahre alle MitarbeiterInnen in Kindertagesstätten etc.

überprüft, in dem es selbst sog. Behördliche Führungszeugnisse anfordert. Wir hatten deshalb ursprünglich dazu aufgefordert, die MitarbeiterInnen (im Arbeitsvertrag) darauf hinzuweisen. Diese Überprüfung von Amts wegen wurde dem Landesjugendamt jedoch zwischenzeitlich untersagt. Das bedeutet, dass jetzt der Arbeitgeber bzw. der / die Personalbeauftragte dafür verantwortlich ist, spätestens alle fünf Jahre die Vorlage eines aktuellen Führungszeugnisses anzufordern. Für die Kosten muss dann – anders als im Bewerbungsverfahren - der Arbeitgeber aufkommen. Um sich für die Zwischenzeit abzusichern, sollte der / die ArbeitnehmerIn darüber hinaus vertraglich verpflichtet werden, den Arbeitgeber unverzüglich über die Einleitung eines entsprechenden Strafverfahrens gegen ihn / sie zu informieren.

Den § 10 bzw. § 12 unserer Arbeitsvertragsentwürfe haben wir daher wie folgt geändert:

### ***§ 10 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 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 Verteilung eine unverzügliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber erfolgt.*

## **Betreuungsverträge**

Aus aktuellem Anlass möchten wir gerne den Tipp aus einer Kita weitergeben: Familien, die aufgenommen werden sollen, wird ein **nicht unterschriebenes Exemplar des Betreuungsvertrages** überlassen!

Denn leider gab es nun Fälle, in den Eltern zwar ihrerseits auch unterschrieben, aber eigenmächtig / ohne Rücksprache das Aufnahmedatum änderten oder den Vertrag solange zurückhielten, bis sie sicher waren, dass sie nicht irgendwo anders einen besseren / genehmeren Platz für ihr Kind bekommen.

Lässt man die zukünftigen Eltern aber als Erste unterschreiben, kommt der Vertrag nur zustande, wenn anschließend auch der Vorstand unterschreibt. Erst dann können sich die Eltern sicher sein, dass sie die Platz auch haben.

(Stand 19. Mai 2010)