

Rechts- und Sozialpolitik

BTHG – Neuregelung zum erweiterten Führungszeugnis

von Jenny Axmann

1. Vorbemerkung

Eine zentrale Aufgabe des Staates ist der Schutz der Bürgerinnen und Bürger vor Straftaten. Um insbesondere den Schutz von Kindern und Jugendlichen zu stärken, führte der Gesetzgeber 2009 das erweiterte Führungszeugnis nach § 30a Bundeszentralregistergesetz (BZRG) ein und erweiterte die damit im Zusammenhang stehenden Schutzvorschriften im SGB VIII mit dem zum 01.01.2012 in Kraft getretenen Bundeskinderschutzgesetz.

Wissenschaftliche Untersuchungen haben gezeigt, dass auch Menschen mit Behinderung, die von ambulanten Diensten oder in Einrichtungen Unterstützung, Begleitung und Assistenz erhalten, einer besonderen Gefährdung unterliegen.¹ Zum besseren Schutz dieser Personengruppe vor Gewalt und Missbrauch hat der Gesetzgeber nun eine Regelung zum erweiterten Führungszeugnis im Recht der Sozialhilfe verankert (§ 75 Abs. 2 S. 3-9 SGB XII i. V. m § 30a Abs. 1 BZRG), die am 01.01.2017 in Kraft getreten ist.²

Nach der Überführung der Eingliederungshilfe ins SGB IX zum 01.01.2020 findet sich eine entsprechende Regelung für das Recht der Eingliederungshilfe in § 124 Abs. 2 SGB IX. Die Regelung in § 75 Abs. 2 SGB XII bleibt daneben für den Bereich der Sozialhilfe erhalten.

Der nachfolgende Beitrag soll einen Überblick über die Neuregelung zum erweiterten Führungszeugnis und die seit dem Inkrafttreten bereits aufgeworfenen rechtlichen Fragen geben.

2. Anwendungsbereich im Recht der Sozialhilfe

Die Neuregelung zum erweiterten Führungszeugnis in der Sozialhilfe knüpft an § 75 Abs. 2 SGB XII und damit an die Eignung der Einrichtung und Dienste (Leistungserbringer) an, die nun u. a. durch die Regelung zum Tätigkeitsverbot für Personen, die we-

gen bestimmter Straftaten verurteilt worden sind, konkretisiert wird. Daran schließt die Regelung zur Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses an, mit der die Leistungserbringer diese Vorgabe effektiv durchsetzen sollen.³

Durch die Anknüpfung an § 75 Abs. 2 SGB XII gilt die Neuregelung nur für Leistungserbringer, die in den Anwendungsbereich des § 75 SGB XII fallen. Dies ist der Fall, wenn sie gem. § 75 Abs. 2 S. 1 SGB XII Aufgaben der Sozialhilfe erfüllen, d. h. Leistungen nach dem SGB XII erbringen. Hierzu gehören u. a. die Leistungen der Eingliederungshilfe.

Erfasst sind danach auf jeden Fall Leistungserbringer, die zur Erbringung entsprechender Leistungen nach dem SGB XII mit dem Sozialhilfeträger Verträge nach § 75 Abs. 3 SGB XII abgeschlossen haben.

Nicht vertragsgebundene Leistungserbringer

Weniger eindeutig ist dagegen, ob auch Leistungserbringer erfasst sind, die zwar Leistungen nach dem SGB XII erbringen, aber keinen Vertrag nach § 75 Abs. 3 SGB XII abgeschlossen haben, sodass die Vergütungsübernahme nach § 75 Abs. 4 SGB XII erfolgt. Im neuen Leistungserbringungsrecht der Eingliederungshilfe im SGB IX, welches ab 2020 zur Anwendung kommt⁴, ist dies vom Gesetzgeber eindeutig gere-

gelt worden. § 123 Abs. 5 S. 2 SGB IX (n. F.) sieht für diese Fallkonstellation eine entsprechende Anwendung der Regelung zur Geeignetheit des Leistungserbringers einschließlich der Regelungen zum Tätigkeitsverbot nach § 124 SGB IX (n. F.) vor. Eine vergleichbare Regelung fehlt zwar im Recht der Sozialhilfe, da § 75 Abs. 4 SGB XII für vertragslose Leistungserbringer nicht direkt auf § 75 Abs. 2 SGB XII verweist. Eine Einbindung der Regelung zum Tätigkeitsverbot ist jedoch sowohl nach der Systematik als auch dem Sinn und Zweck der Vorschrift geboten. Darüber hinaus ergibt sich dies auch über den in § 75 Abs. 4 S. 2 SGB XII enthaltenen Verweis auf § 76 SGB XII, da die in § 76 Abs. 1 SGB XII genannten wesentlichen Leistungsmerkmale sinnvollerweise auch das Tätigkeitsverbot nach § 75 Abs. 2 S. 3 ff. SGB XII umfassen müssen.⁵

Leistungen für Menschen mit Behinderung jenseits des SGB XII

Im Bereich der Behindertenhilfe kommt es darüber hinaus mitunter vor, dass ambulante Dienste ausschließlich Leistungen für Menschen mit Behinderung anbieten, die nicht als Leistung der Eingliederungshilfe nach dem SGB XII erbracht werden, sondern bspw. auf pauschalen Finanzierungen beruhen oder als Leistung nach § 39 SGB XI (Verhinderungspflege) und §§ 45a und b SGB XI (Angebote zur Unterstützung im Alltag/Entlastungsbetrag) erbracht

¹ Vgl. Bundesvereinigung Lebenshilfe (Hg.):

Gewalt in Diensten und Einrichtungen verhindern, 3. Aufl. 2017, S. 7.

² Bundesteilhabegesetz BGBl. Jahrgang 2016, Teil 1 Nr. 66, S. 3234 ff.

³ § 75 Abs. 2 S. 3, 4 SGB XII: „Geeignete Träger von Einrichtungen dürfen nur solche Personen beschäftigen oder ehrenamtliche Personen, die in Wahrnehmung ihrer Aufgaben Kontakt mit Leistungsberechtigten haben, mit Aufgaben betrauen, die nicht rechtskräftig wegen einer Straftat nach den §§ 171, 174 bis 174c, 176 bis 180a, 181a, 182 bis 184g, 225, 232 bis 233a, 234, 235 oder 236 des Strafgesetzbuchs verurteilt worden sind. Die Träger von Einrichtungen sollen sich von Fach- und anderem Betreuungspersonal, die in Wahrnehmung ihrer Aufgaben Kontakt mit Leistungsberechtigten haben, vor deren Einstellung oder Aufnahme einer dauerhaften ehrenamtlichen Tätigkeit und während der Beschäftigungsdauer in regelmäßigen Abständen ein Führungszeugnis nach § 30a Absatz 1 des Bundeszentralregistergesetzes vorlegen lassen.“

⁴ Vgl. <https://www.lebenshilfe.de/de/themen-recht/artikel/das-neue-Leistungserbringungsrecht-der-Eingliederungshilfe.php?listLink=1>.

⁵ Vgl. Jaritz/Eicher in: Schlegel/Voelzke, jurisPK-SGB XII, 2. Aufl. 2014 (Stand: 06.02.2017), § 76 SGB XII, Rn. 28.1.

werden. Aufgrund der Systematik und des Wortlauts des § 75 Abs. 2 S. 3 ff. SGB XII werden derartige Leistungserbringer von der neuen Vorschrift nicht erfasst, da sie keine Leistungen nach dem SGB XII erbringen.

Der Gesetzgeber hat für den Bereich der Behindertenhilfe – im Gegensatz zum Kinder- und Jugendbereich – keinen Auffangtatbestand im Sinne des § 30a Abs. 1 Nr. 2b und c BZRG geschaffen, der unabhängig von einem bestimmten Leistungssystem darauf abstellt, ob eine Person bei ihrer (ehrenamtlichen) Tätigkeit betreuende Aufgaben wahrnimmt bzw. einen vergleichbaren Kontakt mit Menschen mit Behinderung hat. Eine unbeabsichtigte Regelungslücke, die Voraussetzung für eine analoge Anwendung wäre, kann dem Gesetzgeber aufgrund des Wissens um die entsprechenden Regelungen im BZRG für den Kinder- und Jugendbereich nicht unterstellt werden.

An dieser Stelle zeigt sich möglicherweise eine Schutzlücke, da das Eintreten einer Gefährdungssituation für Menschen mit Behinderung bei der Inanspruchnahme von institutioneller Unterstützung nicht davon abhängt, ob die erbrachten Leistungen nach dem SGB XII (bzw. ab 2020 nach dem SGB IX) finanziert werden oder auf anderen Finanzierungsgrundlagen beruhen. Von daher bedarf es sicherlich einer weitergehenden fachlichen und politischen Diskussion, ob die alleinige Anknüpfung an § 75 SGB XII bzw. ab 2020 an § 124 Abs. 2 SGB IX (n. F.) ausreichend ist.

3. Welche Personen müssen ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen?

Leistungserbringer müssen sich ein erweitertes Führungszeugnis gem. § 75 Abs. 2 S. 4 SGB XII von Fach- und anderem Betreuungspersonal vorlegen lassen, die in Wahrnehmung ihrer Aufgaben Kontakt mit Menschen mit Behinderung haben und entweder eingestellt oder dauerhaft ehrenamtlich tätig sind.

Fach- und anderes Betreuungspersonal

Es muss sich danach um Personen handeln, die betreuende Tätigkeiten ausüben (Fach- oder anderes Betreuungspersonal) und die im Rahmen dieser Aufgaben Kontakt zu Menschen mit Behinderung haben. Entscheidend ist daher der Begriff der „Betreuung“. Der Begriff Betreuung ist sehr unspezifisch, weshalb es bedauerlich ist, dass

er vom Gesetzgeber nicht näher definiert worden ist.

Es erscheint geboten, den Begriff anhand des jeweiligen Leistungsgebiets zu beschreiben. Im Bereich der Eingliederungshilfe sollten danach Personen erfasst sein, deren eigenständige Tätigkeit darauf gerichtet ist, die behinderungsbedingt notwendige Unterstützung für den Leistungsberechtigten zu erbringen, insbesondere in Form der Assistenz durch Übernahme von Handlungen, Begleitung oder in Form der Befähigung. Im Einzelfall kann unter Betreuung aber auch die Beaufsichtigung eines Menschen mit Behinderung verstanden werden, sollte er sich oder andere gefährden. Die beschriebenen Tätigkeiten gehen i. d. R. mit einem besonderen Abhängigkeits- und Vertrauensverhältnis einher, das – so auch die Gesetzesbegründung⁶ – der Grund für das erhöhte Schutzbedürfnis und dementsprechend für die Regelung zum erweiterten Führungszeugnis ist.

Nach diesem Verständnis wären Personen von der Vorschrift nicht erfasst, die keine betreuenden Aufgaben im dargestellten Sinne wahrnehmen, wie bspw. der Hausmeister einer Wohneinrichtung. Fraglich ist auch, ob der Fahrer eines Fahrdienstes betreuende Aufgaben wahrnimmt.

Um diese Mitarbeitergruppe erfassen zu können, bräuchte es auch in der Behindertenhilfe eine vergleichbare Regelung, wie es sie zum Schutz von Kindern und Jugendlichen in § 30a Abs. 1 Nr. 2c BZRG gibt. Diese Vorschrift wurde vom Gesetzgeber als Auffangtatbestand mit dem Ziel eingeführt, die Regelung zum erweiterten Führungszeugnis auch auf Personen anzuwenden, die keine betreuenden (etc.) Tätigkeiten ausüben, wie bspw. der Hausmeister einer Schule.⁷ Trotz Kenntnis dieser Regelung hat der Gesetzgeber einen vergleichbaren Auffangtatbestand für die Behindertenhilfe nicht eingeführt. Eine unbeabsichtigte Regelungslücke kann dem Gesetzgeber auch diesbezüglich nicht unterstellt werden.

Dagegen können bspw. Praktikanten unter den Begriff „anderes Betreuungspersonal“ subsumiert werden, wenn sie eigenständig in die Betreuung im dargestellten Sinne einge-

bunden sind, so dass ein vergleichbares Abhängigkeits- und Vertrauensverhältnis entstehen kann. Dies wird bei Schülerpraktikanten, die keine eigenständigen betreuenden Aufgaben wahrnehmen, sondern lediglich die hauptberuflichen Mitarbeiter begleiten, nicht der Fall sein.

Beschäftigung

Das Tätigkeitsverbot nach § 75 Abs. 2 S. 3 SGB XII bezieht sich darüber hinaus nur auf Personen, die beim Leistungserbringer beschäftigt bzw. ehrenamtlich tätig sind und in Wahrnehmung ihrer Aufgaben Kontakt mit Menschen mit Behinderung haben. Die in § 75 Abs. 2 S. 4 SGB XII verwendeten Begriffe „Einstellung“ und „Aufnahme der Tätigkeit“ legen dabei in erster Linie ein zeitliches Bezugs-kriterium fest. Entscheidend kommt es auf die Kriterien „Beschäftigung“ und „ehrenamtliche Tätigkeit“ an.

Im Sozialversicherungsrecht wird unter dem Begriff Beschäftigung eine nichtselbständige Arbeit, insbesondere in einem Arbeitsverhältnis verstanden. Anhaltspunkte hierfür sind eine Tätigkeit nach Weisungen und eine Eingliederung in die Arbeitsorganisation (§ 7 Abs. 1 SGB IV). Erfasst wären danach Mitarbeiter, mit denen der Leistungserbringer ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis (Arbeitsvertrag) eingegangen ist. Nicht erfasst wären hingegen freie Mitarbeiter/Honorarkräfte und Mitarbeiter eines externen Dienstleisters, der von einem Leistungserbringer beauftragt worden ist, um (Teilen) seiner vertraglichen Vereinbarung mit dem Sozialhilfeträger nachzukommen.

Es ist daher zu klären, ob das Begriffsverständnis des § 7 Abs. 1 SGB IV auf die Regelung zum Tätigkeitsverbot und die daran anknüpfende Regelung zum erweiterten Führungszeugnis im SGB XII eins zu eins übertragen werden kann oder ob der Begriff im Sozialhilferecht wegen des Schutzzwecks der Norm weiter verstanden werden muss.

In Kommentierungen zu § 72a SGB VIII, der eine Regelung zum erweiterten Führungszeugnis in der Kinder- und Jugendhilfe vorsieht, wird i. d. R. das Begriffsverständnis des § 7 Abs. 1 SGB IV zugrunde gelegt.⁸ Da die Rege-

⁶ *Beschlussempfehlung und Bericht des Ausschusses für Arbeit und Soziales zum BTHG*, BT-Drs. 18/10523, S. 71.

⁷ *Gesetzesbegründung zum Gesetzentwurf der Bundesregierung zum Fünften Gesetz zur Änderung des Bundeszentralregistergesetzes vom 25.03.2009*, BT-Drs: 16/12427, S. 8.

⁸ *Köfler in: jurisPK-SGB VIII*, 1. Aufl. 2014, § 72a SGB VIII, Rn. 10; *Schindler in: FK-SGB VIII*, 7. Aufl. 2013, § 72a Rn. 9; *a. A. Nonninger in: Kunkel, SGB VIII*, 4. Aufl. 2011, § 72a Rn. 3.

lungen im SGB VIII und im SGB XII zwar vergleichbar, jedoch im Detail nicht identisch sind⁹, können die im SGB VIII gefundenen Auslegungsergebnisse jedoch nicht auf die Neuregelung im Sozialhilferecht übertragen werden. Eine SGB XII-spezifische Bestimmung der Reichweite des § 75 Abs. 2 S. 3 SGB XII ist daher erforderlich.

Sind Honorarkräfte/freie Mitarbeiter erfasst?

§ 7 Abs. 1 SGB IV und § 75 Abs. 2 S. 3 ff. SGB XII dienen unterschiedlichen Zwecken. In § 7 Abs. 1 SGB IX wird ein Grundbegriff des Sozialversicherungsrechts definiert, an den wichtige Vorschriften zur Versicherungspflicht anknüpfen. § 75 Abs. 2 S. 3 ff. SGB XII dient dagegen dem Ziel, Menschen mit Behinderung vor Gewalt und Missbrauch durch Personen zu schützen, zu denen ein besonderes Abhängigkeits- und Vertrauensverhältnis besteht. Vor diesem Hintergrund ist ein einheitliches Verständnis des Begriffs Beschäftigung nicht geboten. Vielmehr erscheint das Begriffsverständnis in § 7 Abs. 1 SGB IV im Hinblick auf den Sinn und Zweck des Tätigkeitsverbots in § 75 Abs. 2 S. 3 ff. SGB XII als zu eng.

Maßgeblich für ein besonderes Abhängigkeits- und Vertrauensverhältnis zwischen einem Menschen mit Behinderung und der ihn betreuenden Person ist nicht der Status der betreuenden Person als abhängig Beschäftigter oder Honorarkraft, sondern die Art der Tätigkeit und des Kontakts zwischen beiden. Daher erscheint es geboten, den Begriff der Beschäftigung in § 75 SGB XII weit auszulegen und jedes Fach- oder andere Betreuungspersonal zu erfassen, das aufgrund einer eigenen vertraglichen Beziehung mit dem Leistungserbringer von diesem eingesetzt wird, um dessen Leistungspflichten gegenüber dem Sozialhilfeträger zu erfüllen. Auf die Art des vertraglichen Verhältnisses zwischen dem Betreuungspersonal und dem Leistungserbringer kommt es dabei nicht an. Dementsprechend wären sowohl abhängig Beschäftigte (Arbeitsvertrag) als auch freie Mitarbeiter/Honorarkräfte (Dienstvertrag) eines Leistungserbringers als Beschäftigte i. S. d. § 75 Abs. 2 S. 3 und 4 SGB XII erfasst. In Abgrenzung zu ehrenamtlich tätigen Personen erfolgt die Tätigkeit der Beschäftigten gegen Entgelt.

Wie verhält es sich mit Mitarbeitern externer Dienstleister?

Problematisch ist auch die Einordnung von Mitarbeitern, die bei einem

externen Dienstleister angestellt sind, der vom Leistungserbringer beauftragt worden ist, um seinen vertraglichen Verpflichtungen mit dem Sozialhilfeträger nachzukommen. Sobald betreuende Tätigkeiten ausgelagert werden, stellt sich die Frage, ob das eingesetzte Personal des externen Dienstleisters von der Vorschrift erfasst wird.

Der externe Dienstleister, der keine Verträge nach § 75 SGB XII mit dem Sozialhilfeträger hat, fällt selbst nicht in den Anwendungsbereich dieser Vorschrift, so dass die Regelung zum Tätigkeitsverbot und zum erweiterten Führungszeugnis für diesen Dienstleister nicht gilt. Die Mitarbeiter des externen Dienstleisters könnten daher nur dann in den Anwendungsbereich der Vorschrift einbezogen werden, wenn man ihren Einsatz – trotz Arbeitsvertrags mit dem externen Dienstleister – als „Beschäftigung“ bei dem nach § 75 SGB XII gebundenen Leistungserbringer ansehen kann.

Der Schutzzweck der Vorschrift spricht für eine Einbeziehung, da es für das Gefährdungspotential keine Rolle spielt, ob eigenes oder fremdes Betreuungspersonal eingesetzt wird. Allerdings erscheint es sehr fraglich, ob diese Konstellation noch vom Wortlaut „Beschäftigung“ erfasst ist. Problematisch ist in diesem Zusammenhang, dass der Mitarbeiter des beauftragten externen Dienstleisters in keinem eigenen Vertragsverhältnis zu dem nach § 75 SGB XII gebundenen Leistungserbringer steht, weshalb sich dies von der Tätigkeit eines freien Mitarbeiters/einer Honorarkraft unterscheidet. Der Einsatz dieser Mitarbeiter erfolgt nicht durch den nach § 75 SGB XII gebundenen Leistungserbringer, sondern durch den externen Dienstleister als Arbeitgeber, dem gegenüber der Mitarbeiter allein weisungsgebunden ist. Aus Sicht der Praxis wäre es dringend erforderlich, dass der Gesetzgeber hier Klarheit schafft.

Kommt man zu dem Ergebnis, den Mitarbeiter eines externen Dienstleisters nicht mehr als Beschäftigten des Leistungserbringers anzusehen, kann ein Schutz der betreuten Menschen mit Behinderung dadurch gewährleistet

werden, dass der Leistungserbringer mit dem externen Dienstleister vertraglich vereinbart, dass dieser die Eignung des von ihm eingesetzten Personals nach Maßgabe des § 75 Abs. 2 S. 3 SGB XII sicherstellen muss. Wie oben dargestellt, hat der externe Dienstleister jedoch nicht die Möglichkeit, seine Mitarbeiter zur Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses zu verpflichten, sondern muss sich auf deren Selbstauskunft verlassen. Es bedarf ggf. einer weitergehenden Diskussion, ob die alleinige Anknüpfung der Regelung zum erweiterten Führungszeugnis an § 75 SGB XII aus Schutz Gesichtspunkten ausreichend ist.

Insgesamt bleibt festzustellen, dass § 75 Abs. 2 S. 3 und 4 SGB XII viele Auslegungsfragen zum erfassten Personenkreis aufwirft. Insbesondere vor dem Hintergrund des nicht unerheblichen Eingriffs in die Persönlichkeitsrechte durch die Pflicht zur Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses wäre es sinnvoll, wenn der Gesetzgeber durch eine präzisere Fassung des Gesetzes klarstellt, welche Personen von der Vorschrift erfasst werden sollen.

Dauerhaft ehrenamtliche Tätigkeit

Die Neuregelung umfasst darüber hinaus auch dauerhaft ehrenamtlich tätiges Fach- und anderes Betreuungspersonal. Auch der Begriff der ehrenamtlichen Tätigkeit ist im Gesetz nicht legal definiert. Von beschäftigten Mitarbeitern unterscheiden sich ehrenamtlich tätige Personen insbesondere dadurch, dass sie ihre Tätigkeit unentgeltlich bzw. nur gegen eine Aufwandsentschädigung bzw. Auslagenersatz ausführen.¹⁰

Nicht jede ehrenamtliche Tätigkeit soll eine Pflicht zur Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses auslösen. Zur Eingrenzung hat der Gesetzgeber das Kriterium der Dauerhaftigkeit gewählt. Damit greift der Gesetzgeber eines der Kriterien auf, die in der Kinder- und Jugendhilfe die Vorlagepflicht begrenzen.¹¹ Die Gesetzesbegründung enthält keine weiteren Ausführungen zur Auslegung des Kriteriums der Dauerhaftigkeit. Da sich die Gefahr von Übergriffen durch ein besonderes Abhängigkeits- und Macht- bzw. Vertrauens-

⁹ § 72a Abs. 3 und 4 SGB VIII erfasst im Gegensatz zu § 75 Abs. 2 S. 3 ff. SGB XII auch nebenamtliche Tätigkeiten, bspw. in Form der freien Mitarbeit/der Honorartätigkeit.

¹⁰ Vgl. Schindler in: FK-SGB VIII, 7. Aufl. 2013, § 72a Rn. 12 ff.; Empfehlung des Deutschen Vereins zur Führungszeugnissen bei Neben- und Ehrenamtlichen in der Kinder- und Jugendhilfe (§ 72a Abs. 3 und 4 SGB VIII) vom 25.09.2012 unter Verantwortung von Ulrike Peifer (kurz: DV-Empfehlung zu § 72a Abs. 3 und 4 SGB VIII), S. 4 f.

¹¹ Nach § 72a Abs. 3 S. 2 und Abs. 4 S. 2 SGB VIII kommt es auf Art, Intensität und Dauer des Kontakts an.

verhältnis erhöht, muss die nähere Bestimmung des Begriffs Dauerhaftigkeit insbesondere vor diesem Hintergrund erfolgen. Der Aufbau eines besonderen Abhängigkeits- und Macht- bzw. Vertrauensverhältnisses bedarf einer gewissen Dauer oder Regelmäßigkeit.¹² Je punktueller der Kontakt, umso geringer ist in der Regel die Gefährdung. Allerdings können auch einmalige, längere Tätigkeiten besondere Gefährdungen auslösen, insbesondere wenn der Kontakt hierdurch besonders intensiv ist, wie bspw. bei der Begleitung auf einer Reise.¹³ Daher erscheint eine pauschale Festlegung einer Tätigkeitsdauer ohne Betrachtung der konkreten Tätigkeit nicht geeignet, den Begriff der Dauerhaftigkeit zu bestimmen.

4. Einholung des erweiterten Führungszeugnisses

Der Leistungserbringer muss sich ein aktuelles erweitertes Führungszeugnis vor der Einstellung bzw. der Aufnahme der ehrenamtlichen Tätigkeit und in regelmäßigen Abständen während der Beschäftigungsdauer vorlegen lassen. Den Antrag auf Erteilung des erweiterten Führungszeugnisses stellt nach § 30a BZRG die Person, über die das Führungszeugnis ausgestellt werden soll. Dafür muss sie eine schriftliche Aufforderung desjenigen vorlegen, der von ihr das erweiterte Führungszeugnis verlangt, also der Leistungserbringer nach § 75 SGB XII.

Das erweiterte Führungszeugnis gibt nur den Stand zum Zeitpunkt der Ausstellung wieder, weshalb Führungszeugnisse keine Gültigkeitsdauer haben. Eine ausreichende Aktualität wird in der Kinder- und Jugendhilfe mit Verweis auf Informationen des Bundesamts für Justiz angenommen, wenn das Führungszeugnis bei Vorlage nicht älter als drei Monate ist.¹⁴ Dies kann auf die Neuregelung im SGB XII übertragen werden.

Die erneute Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses bei Bestandspersonal sollte nach drei bis max. fünf Jahren erfolgen. Auch hier kann auf die Erfahrungen aus der Kinder- und Jugendhilfe zurückgegriffen werden.¹⁵

5. Datenschutz

§ 75 Abs. 2 S. 5 bis 9 SGB XII enthält konkrete Vorgaben zum Datenschutz. Der Leistungserbringer darf insbesondere nur den Umstand der Einsichtnahme, das Datum des Führungszeugnisses und die Information, ob eine rechtskräftige Verurteilung wegen der in S. 3 genannten Straftaten im Führungszeugnis eingetragen ist, speichern. Eine Kopie des erweiterten Führungszeugnisses darf nach dem Wortlaut der Vorschrift nicht zur Personalakte genommen werden. Gleichzeitig wurden Lösungsfristen im Gesetz verankert.

6. Kosten des erweiterten Führungszeugnisses

Für die Erteilung eines erweiterten Führungszeugnisses werden derzeit 13 Euro in Rechnung gestellt. Bei einer ehrenamtlichen Tätigkeit ist eine Kostenbefreiung möglich, die der Antragsteller beantragen muss.¹⁶ Hierfür muss er nachweisen, dass er das erweiterte Führungszeugnis für eine ehrenamtliche Tätigkeit benötigt. Zu diesem Zweck sollte der Leistungserbringer die Ehrenamtlichkeit auf der vorzulegenden schriftlichen Aufforderung nach § 30a Abs. 2 BZRG vermerken.

Personen, die eine Beschäftigung bei einem Leistungserbringer beginnen wollen und daher ein erweitertes Führungszeugnis benötigen, müssen die Kosten als Teil ihrer Bewerbungskosten selbst tragen.¹⁷ In einem schon bestehenden Beschäftigungsverhältnis müssen die Kosten hierfür vom Leistungserbringer getragen werden.¹⁸ Da diese Kosten aufgrund gesetzlicher Vorgaben zur Leistungserbringung entstehen, sind sie im Rahmen der Vergütung zu refinanzieren.

7. Konsequenzen bei bestehenden Eintragungen

Sollte die Einsichtnahme in das erweiterte Führungszeugnis eine Eintragung in Bezug auf die in § 75 Abs. 2 S. 3 SGB XII genannten Straftaten ergeben, sind entsprechende rechtliche Konsequenzen wie die sofortige Freistellung und eine außerordentliche oder ordentliche Kündigung des Arbeits-/Vertragsverhältnisses zu prüfen.

8. Fazit

Der Beitrag zeigt, dass eine vermeintlich einfache Neuregelung zahlreiche Fragen aufwirft, die zu klären sind. Die vorliegenden Ausführungen sollen hierzu einen Beitrag leisten. Es ist zu hoffen, dass sich im Laufe der Zeit eine möglichst einheitliche Handhabung dieser Regelung einstellen wird. Hierzu können Empfehlungen des Deutschen Vereins beitragen.

Die Beantwortung der aufgeworfenen Fragen zur Reichweite des Tätigkeitsverbots obliegt allerdings dem Gesetzgeber. In einem derart schwierigen Spannungsfeld zwischen dem Schutz einer bestimmten Personengruppe und der Resozialisierung von Straftätern ist es nicht Aufgabe der Praxis, sondern des demokratisch legitimierten Gesetzgebers, für die notwendige Klarheit hinsichtlich des Anwendungsbereichs der Vorschrift zu sorgen.

Die Einsichtnahme in ein erweitertes Führungszeugnis darf darüber hinaus nicht als alleiniges Instrument zur Prävention verstanden werden. Sie ist eine wichtige, aber keine ausreichende Maßnahme zum Schutz vor Gewalt und Missbrauch. Die Einsichtnahme in ein erweitertes Führungszeugnis sollte daher Teil eines umfassenden, institutionellen Schutzkonzepts sein.¹⁹

¹² Vgl. zur Dauerhaftigkeit in § 72a SGB VIII: DV-Empfehlung zu § 72a Abs. 3 und 4 SGB VIII, S. 10, 11 f.

¹³ Vgl. DV-Empfehlung zu § 72a Abs. 3 und 4 SGB VIII, S. 12.

¹⁴ Vgl. hierzu die Hinweise auf www.bundesjustizamt.de.

¹⁵ Vgl. Schindler in: FK-SGB VIII, 7. Aufl. 2013, § 72a Rn. 32.

¹⁶ Vgl. hierzu ein Merkblatt des Bundesamts für Justiz zur Gebührenbefreiung, abrufbar unter www.bundesjustizamt.de.

¹⁷ Vgl. Schindler in: FK-SGB VIII, 7. Aufl. 2013, § 72a Rn. 44.

¹⁸ Vgl. Schindler in: FK-SGB VIII, 7. Aufl. 2013, § 72a Rn. 44.

¹⁹ Vgl. zur Regelung in der Kinder- und Jugendhilfe: DV-Empfehlung zu § 72a Abs. 3 und 4 SGB VIII, S. 2.