

Information der Geschäftsstelle der DiAG-
MAV Berlin zum Themenbereich

„Erweitertes Führungszeugnis“.

Büroleitung/
Rechtsberatung

Tölzer Straße 25
14199 Berlin
Tel.:
030 – 75447153
Fax:
030 – 75447159

E-Mail:
buerder@diag-mav-berlin.de
Home:
www.diag-mav-berlin.de

Berlin, 11/03/2024

Polizeiliche Führungszeugnisse und MAV

Das Bundeszentralregister (BZRG) kennt seit dem 01.05.2010 insgesamt 3 Formen des Führungszeugnisses; so gibt es das „normale“ Führungszeugnis (§ 30 Abs.1 BZRG), ein Führungszeugnis für Behörden (§30 Abs.5 BZRG) sowie seit dem 1.5.2010 das sog. „erweiterte Führungszeugnis“ (§§30a, 31 Abs.2 BZRG). Diese einzelnen Arten unterscheiden sich hinsichtlich der Eintragungen, die aus dem Führungszeugnis hervorgehen.

Der Inhalt eines Führungszeugnisses richtet sich zunächst nach § 32 Abs.1 BZRG, wonach die in den §§ 4 bis 16 BZRG bezeichneten Eintragungen in das Bundeszentralregister – hierzu zählen beispielsweise strafgerichtliche Verurteilungen – aufgenommen werden; Abs. 2 enthält wiederum einen Katalog von Eintragungen, die in ein normales Führungszeugnis nicht aufgenommen werden, wobei hierfür die (Rück-)Ausnahmen des § 32 Abs.1 S.2 BZRG gelten. Schließlich enthalten die Abs. 3 – 5 des § 32 BZRG weitergehende Rückausnahmen zu Abs.2.

A) Normales Führungszeugnis

Der Normalfall dürfte das „normale“ Führungszeugnis sein, wonach bestimmte Eintragungen, die das Bundeszentralregister enthält, nicht in das Führungszeugnis aufzunehmen sind.

Die wichtigste Ausnahme dürfte hierbei § 32 Abs.2 Nr. 5. Demnach wird eine Verurteilung, durch die auf [Geldstrafe](#)¹ von **nicht mehr als neunzig Tagessätzen** bzw. [Freiheitsstrafe](#)² oder Strafarrrest von **nicht mehr als drei Monaten** erkannt

¹ Eine Geldstrafe wird in Tagessätzen verhängt (z.B. 10 Tagessätze zu je 50 €). Zwischen 5 und 360 Tagessätze dürfen verhängt werden, die Höhe bemisst sich nach den persönlichen und wirtschaftlichen Verhältnissen des Verurteilten, zwischen 1 und 5.000 €

² Zwischen einem Monat und 15 Jahren. Lebenslange Freiheitsstrafe: mindestens 15 Jahre

worden ist und wenn im Register keine weitere Strafe eingetragen ist, nicht in das Führungszeugnis aufgenommen.

Eine ähnliche Ausnahme enthält § 32 Abs. 2 Nr. 6 BZRG für die Fälle, in denen es sich aus dem Register ergibt, dass die überwiegenden Taten infolge einer Betäubungsmittelabhängigkeit begangen wurden; hinsichtlich der einzelnen Voraussetzungen verweise ich Sie auf das Strafgesetzbuch.

Ein Arbeitgeber würde also in diesen Fällen nicht erfahren, dass Sie hinsichtlich einer Straftat entsprechend verurteilt wurden. Hierbei ist jedoch unbedingt zu beachten, dass bereits die Ausnahmen des Abs.2 Nr. 3 – 9 nicht galten, **soweit die Verurteilung wegen §§ 174–180; 182 StGB (Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung) erfolgte; diese Eintragungen in das Register wurden stets in das Führungszeugnis – unabhängig von der Art – aufgenommen, so dass ein Arbeitgeber auch hiervon stets Kenntnis erlangen würde.**

b) „Führungszeugnis zur Vorlage bei einer Behörde“

Weiterhin erhalten Behörden unter den Voraussetzungen des § 31 BZRG Einsicht in ein entsprechendes Führungszeugnis. Hierbei ist zu beachten, dass dieses im [Vergleich](#)³ zum obigen normalen Führungszeugnis erheblich umfangreicher ausfallen kann, da § 32 Abs.3 und Abs.4 den Katalog der aufzunehmenden Eintragungen wieder erweitert.

Das bedeutet konkret, dass eine Eintragung zwar eigentlich nicht aufzunehmen wäre (§ 32 Abs.2 BZRG), in diesem Sonderfall nach Abs.3 oder Abs.4 jedoch trotzdem im Führungszeugnis aufgenommen wird. **Ein Arbeitgeber aus der Privatwirtschaft hat keinen Anspruch auf ein solches Führungszeugnis.**

c) „Erweitertes Führungszeugnis“

Mit Wirkung zum 01.05.2010 wurde nun das sog. „erweiterte Führungszeugnis“ durch § 32 Abs. 5 BZRG eingeführt, der in bestimmten Fällen weitere Ausnahmen zu § 32 Abs.2 Nr. 3 - 9 BZRG enthält. 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 oder § 236 StGB (Straftaten gegen die persönliche Freiheit); hinsichtlich des genauen Textes der Strafnormen wird auf die im Internet verfügbaren Gesetzestexte verwiesen.

³ Der Vergleich ist ein Vertrag zwischen den Parteien, der einen Kompromiss darstellt ("gegenseitiges Nachgeben") und ein ungewisses Rechtsverhältnis aus der Welt schafft. Man unterscheidet zwischen einem außergerichtlichen Vergleich und dem Prozessvergleich, der vor dem Richter geschlossen wird. Auch im Verwaltungsverfahren können Vergleiche geschlossen werden.

Im Strafrecht ist in Deutschland allerdings ein Vergleich aufgrund des Strafanspruches des Staates unzulässig

Inhalte normalen Führungszeugnisses:

Hier zusammengefasst:

- Verurteilung von Straftaten
- Widerruf von verwaltungsbehördlichen Entscheidungen wie einer gewerberechtlichen Erlaubnis oder Waffenschein
- Entscheidungen über Schuldfähigkeit

Nicht aufgenommen werden:

- Verurteilungen bis zu 90 Tagessätzen Geldstrafe oder bis zu 3 Monaten Freiheitsstrafe, wenn im Bundeszentralregister keine weitere Strafe vorliegt
- Jugendstrafen bis zu 2 Jahren, sofern Bewährungsstrafe
- Verwarnung mit Strafvorbehalt

Im erweiterten Führungszeugnis werden nun **weitere** Delikte aufgeführt und auch Strafen für Sexualdelikte erfasst, die unter den Erfassungsgrenzen des einfachen Führungszeugnisses liegen (z. B. Verurteilung zu 60 Tagessätzen wegen Verbreitung von Kinderpornographie oder Exhibitionismus).

Beispielhaft sind nachfolgende Delikte aufgeführt:

- Verletzung der Fürsorge- und Erziehungspflicht
- *Ausbeutung von Prostituierten*
- *Zuhälterei*
- *Misshandlung von Schutzbefohlenen*
- *Menschenhandel*
- *Kinderhandel*
- *Verurteilungen wegen exhibitionistischer Handlungen*
- *wegen Besitzes und Verbreitung von Kinderpornografie*

Wichtig ist zu wissen, dass nicht jeder beliebige Arbeitgeber das Recht hat, von den Beschäftigten ein solches erweitertes Führungszeugnis zu verlangen. Vielmehr wird der Personenkreis, der ein solches Führungszeugnis verlangen kann, durch § 30a BZRG klar eingeschränkt; der Anspruch kommt am ehesten in Betracht, wenn der Bewerber bzw. der Beschäftigte auf Grund seiner Arbeitsplatzbeschreibung oder seiner vertraglich vereinbarten Tätigkeit Kontakt zu Minderjährigen hat (vgl. § 30a Abs.1 Nr.2 lit. B), c) BZRG).

Bei der Beantragung eines solchen Führungszeugnisses ist zu beachten, dass der Antragsteller eine Erklärung desjenigen, der diese Art von Führungszeugnis verlangt, beizufügen hat, in der das Vorliegen der Voraussetzungen des § 32 Abs.1 BZRG bestätigt wird.

Rechtsgrundlage zur Einholung des Führungszeugnisses

§ 30a Antrag auf ein erweitertes Führungszeugnis BZRG

- (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 –,
 - 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 Aufforderung vorzulegen, in der die Person, die das erweiterte Führungszeugnis vom Antragsteller verlangt, bestätigt, dass die Voraussetzungen nach Absatz 1 vorliegen. Im Übrigen gilt § 30 entsprechend.

Aus dem Bundeszentralregistergesetz (BZRG) ist zu entnehmen, dass der verfassungsgemäße Schutz der Persönlichkeit nicht uneingeschränkt bei Arbeitsaufnahme aufgehoben oder begrenzt wird.

Informationen über mögliche Straftaten bzw. das Bereitstellen eines erweiterten Führungszeugnisses können Unternehmen nur **speziell** von ihren Mitarbeitern verlangen, wenn es sich um ein **konkretes** Beschäftigungsverhältnis handelt, das in einem, im § 30a BZRG genannten Bereich eingegangen werden soll oder bereits besteht.

Zusammenfassend ist somit festzustellen, dass zwar der Katalog der aufzunehmenden Eintragungen in ein Führungszeugnis durch den neuen Abs.5 erheblich erweitert wurde; dies wurde jedoch durch eine entsprechende Eingrenzung des berechtigten Personenkreises, der diese Informationen einholen darf, wieder entsprechend relativiert.

Fristen der Aufnahme in das Führungszeugnis

Verurteilungen zu einer Freiheits- oder Jugendstrafe von mehr als einem Jahr wegen schwerer Sexualstraftaten (§§ 174 bis 180 und § 182 StGB) werden mindestens 10 Jahre lang in das herkömmliche Führungszeugnis aufgenommen. Im erweiterten Führungszeugnis gilt diese Frist auch für die Verurteilungen der dort erfassten Sexualdelikte.

Kosten

Mögliche Kosten die im Rahmen der Erbringung eines erweiterten Führungszeugnisses entstehen können, sind:

- a) Kosten für die Erstellung bzw. Aushändigung der Urkunde (Gebühren)
- b) Kosten der Fahrtzeit wie auch der Wartezeit

Derzeit sind die Kostenübernahmen sehr unterschiedlich geregelt. Einerseits sind bestimmte Trägergruppen an die Präventionsordnung gebunden und somit auch an die Kostenregelungen, jedoch greift die Präventionsordnung nicht bei Orden päpstlichen Rechts, die aufgrund des nicht bestehenden Einwirkungsrechts des jeweiligen (Erz-)Bischofs eine eigene Ordnung schaffen müssen.

Kostenfrage a) Gebühren

Hierzu bestehen unterschiedliche Regelungen.

1) verfasst-kirchlicher Bereich/Caritas

Kirchliche Rechtsträger und ihre Dienststellen, Einrichtungen und sonstigen selbstständig geführten Stellen, die dem Erzbischof unmittelbar zugeordnet sind, insbesondere die Erzdiözese, die Kirchengemeinden, die Verbände von Kirchengemeinden, katholische Schulen sowie die sonstigen kirchlichen Rechtsträger in der Rechtsform der juristischen Personen des kanonischen Rechts unterstehen der „Ordnung zur Prävention von sexualisierter Gewalt an Minderjährigen und erwachsenen Schutzbefohlenen im Bereich des Erzbistums Berlin“ (Präventionsordnung). Gleiches gilt auch für alle sonstige vom Erzbischof als kirchlich anerkannte Rechtsträger und ihre Einrichtungen in Bezug auf ihre seelsorglichen, karitativen, liturgischen oder sonstigen pastoralen Tätigkeiten, Aufgaben oder Unternehmungen im Bereich des Erzbistums Berlin. Zu den sonstigen kirchlichen Rechtsträgern im Sinne von Satz 1 gehören insbesondere die kirchlichen Vereine, (Jugend-) Verbände, Gesellschaften, Geistliche Gemeinschaften und Bewegungen und Stiftungen.

Somit ist für diese o.g. Rechtsträger eindeutig die Kostendeckung im Rahmen der Erbringung des erweiterten Führungszeugnisses geregelt. Hierzu ist auf § 6 der Präventionsordnung zu verweisen.

Dort heißt es:

§ 6 Verfahren

- 1) ...
- 2) Die durch die Beantragung und Vorlage des Führungszeugnisses entstandenen Kosten sind vom jeweiligen Rechtsträger zu erstatten. Die Höhe der Kosten ist in geeigneter Form zu belegen. Eine Kostenerstattung erfolgt nicht, wenn das Zeugnis im Rahmen einer Einstellungsbewerbung erstmalig vorgelegt wird.

Orden päpstlichen Rechts

Nicht endgültig geklärt ist die Kostenfrage (Gebühren) bei den Einrichtungen von Trägern, welche im § 1 (2) letzter Satz der Präventionsordnung benannt sind.

§ 1 Geltungsbereich (Präventionsordnung)

- 1) ...
- 2) ... Katholischen Rechtsträgern, die nicht in diözesaner Zuständigkeit stehen, z.B. Ordensgemeinschaften, wird die Übernahme dieser Präventionsordnung oder die Entwicklung eines eigenen gleichwertigen Regelwerkes dringend empfohlen.

Für den Fall, dass die jeweilige Trägergemeinschaft keine entsprechende Ordnung erarbeitet hat und auch nicht die Ordnung des Erzbistums Berlin anwendet, jedoch - bedingt durch die Tätigkeit im Kinder- Jugend und Heranwachsendenbereich – Führungszeugnisse vorhalten muss, können zur Klärung der Sachfrage nachfolgende Verweise dienlich sein.

Im § 72a SGB VIII ist formuliert, dass die benannten Träger sicherstellen **sollen**, dass sie keine Personen beschäftigen oder vermitteln, die rechtskräftig wegen einer Straftat nach den §§ 171, 174 bis 174c, 176 bis 181a, 182 bis 184e oder 225 des Strafgesetzbuches verurteilt worden sind.

Die Kostentragungspflicht ist in den Vorschriften im § 72a SGB VIII nicht ausdrücklich geregelt. Dafür besteht jedoch keine Notwendigkeit, da **die Nachweispflicht unmittelbar den**, im Gesetz beschriebenen, **Trägern obliegt**.

Aufgrund der aus § 72a SGB VIII erkennbaren „Sollvorschrift“ liegt es in der Entscheidung des jeweiligen Trägers, ob er die entsprechende Sicherstellung der Eignung des Mitarbeiters erbringt oder nicht.

Wenn sich, wie in der o.g. Richtlinie erkennbar, der Dienstgeber für die Nachweiserbringung entsprechend der Auflage nach § 72a SGB VIII entscheidet und somit von den beschäftigten Mitarbeitern ein Führungszeugnis nach § 30 Abs. 5 des Bundeszentralregistergesetzes verlangt, hat er auch entsprechend § 670 BGB den **Ersatz für die Aufwendungen**, i.d.F. die Gebühren des polizeilichen Führungszeugnisses, **zu leisten**.

§ 670 BGB Ersatz von Aufwendungen

Macht der Beauftragte zum Zwecke der Ausführung des Auftrags Aufwendungen, die er den Umständen nach für erforderlich halten darf, so ist der Auftraggeber zum Ersatz verpflichtet

Hierzu auch:

LAG Hessen, Urteil vom 21.4.2015, (Az.: 15 Sa 1062/14, Rev. BAG, 9 AZR 417/15).
Liegt die Beschaffung eines polizeilichen Führungszeugnisses im überwiegenden Interesse des Arbeitgebers und dient es im weitesten Sinne der Arbeitsausführung, ohne dass die Beschaffung zur selbstverständlichen Einsatzpflicht des Arbeitnehmers im Rahmen seiner Arbeitspflicht gehört, hat der Arbeitgeber die dafür entstandenen Kosten vollständig durch Auszahlung an den Arbeitnehmer zu erstatten (Analogie zu § 670 BGB).

Weiter entschied das LAG Hessen: Es handelt sich dann um steuerfreien Auslagenersatz im Sinne von § 3 Nr. 50 2. Alt. EStG. Auch Sozialversicherungsbeiträge sind auf die zu erstattende Gebühr nicht abzuführen. Das Revisionsverfahren bezog sich nicht auf die Frage, ob die AN einen Anspruch auf Kostenerstattung hat sondern einzig mit der Frage des Steuerabzuges und der anteiligen Sozialversicherungsabgabe. Somit bleibt es bei der Anspruchsfeststellung bei der Entscheidung des LAG Hessen.

Kostenfrage b) Fahrt- & Wartezeit

Hier ist auf folgende AVR-Regelungen hinzuweisen und dies unabhängig davon, ob der Träger unter die Regelungen der Präventionsordnung fällt oder auf Grund seiner Unterstellung nach päpstlichem Rechts, die Präventionsordnung nicht anwenden muss.

§ 10 (4) AT/AVR in Verbindung mit § 616 BGB.

§ 10 AT/AVR regelt die Freistellung von der vertraglichen Tätigkeit unter Fortzahlung der Bezüge. Neben den im § 10 AT/AVR abschließend aufgeführten Einzelfällen, regelt der Absatz 4:

Der Dienstgeber kann aus anderen besonderen Anlässen als den in Absatz 2 Buchstaben a bis h genannten Arbeitsbefreiungen unter Fortzahlung der Dienstbezüge (Abschn. II der Anlage 1 zu den AVR) und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen bis zu drei Tagen gewähren, sofern die dienstlichen und betrieblichen Verhältnisse es zulassen.

Bezieht man nunmehr in diese **Kannbestimmung** des § 10 (4) AT/AVR die Regelung des § 616 BBG mit ein, so stehen die Chancen der Freistellung zur Beantragung eines „erweiterten Führungszeugnisses“ während der individuellen Arbeitszeit relativ gut.

§ 616 BGB Vorübergehende Verhinderung

Der zur Dienstleistung Verpflichtete wird des Anspruchs auf die Vergütung nicht dadurch verlustig, dass er für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit durch einen in seiner Person liegenden Grund ohne sein Verschulden an der Dienstleistung verhindert wird. Er muss sich jedoch den Betrag anrechnen lassen, welcher ihm für die Zeit der Verhinde-

rung aus einer auf Grund gesetzlicher Verpflichtung bestehenden Kranken- oder Unfallversicherung zukommt.

Aus Sicht der Praktikabilität empfiehlt sich jedoch, dass die nachweispflichtigen Mitarbeiter für die Einholung des erweiterten Führungszeugnisses einen Antrag auf Dienstfahrt/Dienstreise entsprechend § 6 Anlage 5 zu den AVR stellen. Somit haben die Antragssteller einen Anspruch auf Berücksichtigung der im Rahmen der Dienstreise (einschl. entstandener Wartezeiten) angefallenen Arbeitszeit sowie auf Erstattung der Fahrkosten im Rahmen der kirchlichen Reisekostenbestimmungen.

Mitbestimmungsmöglichkeiten der MAV

Die verschiedenen formalisierten Fragen an einen Arbeitsplatzbewerber, wie aber auch die Einholung eines erweiterten Führungszeugnisses bei bereits beschäftigten Mitarbeitern, fallen unter die Zustimmungsregelungen der MAVO.

Die rechtliche Mitbestimmung der MAV bezieht sich im konkreten Fall auf § 36 (1) Nr.: 5 MAVO. Das Zustimmungsverfahren regelt sich nach § 33 MAVO.

Diese Mitbestimmungsmöglichkeit der MAV ist jedoch nicht alleine auf die erstmalige Erstellung von Personalfragebögen abgestellt, sondern auch auf deren Änderungen bis hin zu dienstgeberseitigen Anweisungen, welche den Schutz der Persönlichkeitssphäre der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter betreffen.

Dies könnte dann der Fall sein, wenn der Dienstgeber von den beschäftigten Mitarbeitern der Einrichtung ein erweitertes polizeiliches Führungszeugnis verlangt.

Auch dann, wenn eine gesetzliche Verpflichtung des Trägers bezüglich der Einholung eines solchen Nachweises vorliegt, ist das Zustimmungsrecht der MAV zu beachten. Somit besteht für die MAV eine gewisse Mitgestaltungsmöglichkeit in der Form, dass eine Zustimmung zur Maßnahme an gewisse Bedingungen – welche schriftlich fixiert werden – geknüpft wird.

(Beispiel: Klärung der Kosten für die Beschaffung und des Zeitaufwandes)

Darüber hinaus sind nachfolgende Fragen des Datenschutzes und des Prozederes mit dem Dienstgeber zu klären:

1. Welche Person darf die erweiterten Führungszeugnisse überprüfen?
2. Wie und wo werden die erweiterten Führungszeugnisse sicher abgelegt?
 - a. Nach Auskunft des Datenschutzbeauftragten sind die Führungszeugnisse nach Sichtung versiegelt aufzubewahren.
 - b. Es ist zu empfehlen, dass bei erneuter Vorlage – nach Ablauf von 4 oder 5 Jahren – des erweiterten Führungszeugnisses, das bisherige - **versiegelt aufbewahrte** - erweiterte Führungszeugnis dem Mitarbeiter „Zug um Zug“ ausgehändigt wird.

3. Ist das Vorzeigen des erweiterten Führungszeugnis an eine benannte Vertrauensperson nicht ausreichend, die anschließend nur einen Vermerk macht und der Mitarbeiter erhält das Zeugnis wieder zurück?
4. Welche Verfahren erfolgen im Falle des nicht fristgerechten Vorlegens des geforderten Führungszeugnisses? Abmahnung? Kündigung? Freistellung von der Tätigkeit?
5. Wie werden die Mitarbeiter informiert? Welche Mitarbeiter/welche Abteilungen betrifft es im Konkreten?