

Evangelisch-lutherische Landeskirche Hannovers

Das Landeskirchenamt

Dienstgebäude: Rote Reihe 6
30169 Hannover
Telefon/Telefax: (05 11) 12 41-0/769
Telefax: (05 11) 12 41-769
Internet: www.Landeskirche-Hannover.de
E-Mail: Landeskirchenamt@evlka.de
Auskunft: Herr Klus
Durchwahl: (0511) 12 41-130
E-Mail: Axel.Klus@evlka.de
Datum: 16. November 2010
Aktenzeichen: GenA 3218-1 / 72, 73

Rundverfügung G16/2010

Schutzauftrag bei Kindeswohlgefährdung;

Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses von privatrechtlich beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die bereits im kinder- und jugendnahen Bereich tätig sind

1. Seit dem 1. Mai 2010 wird nach der Regelung des neuen § 30a des Bundeszentralregistergesetzes (BZRG) allen Personen, die im kinder- und jugendnahen Bereich beschäftigt werden wollen, ein erweitertes Führungszeugnis erteilt, in dem die Verurteilungen zu Sexualstraftaten auch im untersten Strafbereich aufgenommen sind.
2. Von privatrechtlich beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die **im kinder- und jugendnahen Bereich** tätig sind, kann der Anstellungsträger nach § 3 Absatz 5 der Dienstvertragsordnung (DienstVO) die Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses verlangen.
3. Für sonstige in Frage kommende, entgeltlich tätige Personen im kinder- und jugendnahen Bereich wird die Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses dringend empfohlen.

Sehr geehrte Damen und Herren,

auf Grund der aktuellen Diskussion um sexuelle Gewalt hat die Arbeits- und Dienstrechtliche Kommission am 20. September 2010 den § 3 Absatz 5 der Dienstvertragsordnung (DienstVO) geändert. Diese Änderung der Dienstvertragsordnung tritt am Tag nach der Bekanntmachung im Kirchlichen Amtsblatt Hannover in Kraft.

Nach dem neu gefassten § 3 Absatz 5 DienstVO sind privatrechtlich beschäftigte Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die im kinder- und jugendnahen Bereich tätig sind, verpflichtet, ihrem Anstellungsträger ein erweitertes Führungszeugnis nach § 30a Bundeszentralregistergesetzes (BZRG) vorzulegen, wenn der Anstellungsträger dies verlangt und die gesetzlichen Voraussetzungen für die Erteilung eines erweiterten Führungszeugnisses vorliegen.

Weil vorrangig Kinder und Jugendliche schutzlos sind, wenn Sexualstraftaten von Personen begangen werden, die wegen ihrer beruflichen Stellung das besondere Vertrauen der Opfer genießen, hat der Bundesgesetzgeber das erweiterte Führungszeugnis zur Umsetzung des Schutzauftrages bei Kindeswohlgefährdung eingeführt.

Allen Personen, die im kinder- und jugendnahen Bereich beschäftigt oder für eine solche Beschäftigung vorgesehen sind, wird ein erweitertes Führungszeugnis erteilt, in dem die Verurteilungen zu Sexualstraftaten auch im untersten Strafbereich aufgenommen sind. So können die Anstellungsträger Kenntnis über alle einschlägigen Vorstrafen der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen erlangen und gegebenenfalls Einfluss auf eine Weiterbeschäftigung im kinder- und jugendnahen Bereich nehmen.

Das erweiterte Führungszeugnis wird gemäß § 30a Abs. 1 BZRG einer Person auf Antrag erteilt,

1. wenn die Erteilung in gesetzlichen Bestimmungen unter Bezugnahme auf die Vorschrift des § 30a BZRG vorgesehen ist, oder
2. wenn das 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.

Die Regelung des § 3 Absatz 5 DienstVO betrifft alle privatrechtlich beschäftigten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die dienstlich mit Kindern und Jugendlichen in Kontakt kommen. Hierzu zählen insbesondere:

- Erziehungspersonal in Kindertageseinrichtungen oder Familienzentren (persönliche Eignung, § 72a SGB VIII),
- Psychologen und Psychologinnen, Sozialpädagogen und Sozialpädagoginnen bzw. Sozialarbeiter und Sozialarbeiterinnen sowie Erzieher und Erzieherinnen in Beratungsstellen,
- Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in der Jugendarbeit,
- Lehrkräfte,
- Chorleiter und Chorleiterinnen,
- Hausmeister und Hausmeisterinnen,
- Ausbilder und Ausbilderinnen.

Soweit Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zwar nicht mit der Beaufsichtigung, Betreuung, Erziehung oder Ausbildung Minderjähriger im Sinne von § 30a Absatz 1 Nr. 2 Buchst. b BZRG betraut sind, aber in vergleichbarer Weise über ihre Tätigkeit Kontakt zu Minderjährigen aufnehmen können, soll auch von diesen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses verlangt werden. Hierzu können zum Beispiel zählen:

- Küster und Küsterinnen,
- andere Kirchenmusiker und Kirchenmusikerinnen,
- Raumpflegepersonal,
- Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in der Essensausgabe von Schulen.

Auch für in Frage kommende, entgeltlich tätige Personen außerhalb der Anwendung der Dienstvertragsordnung wird die Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses dringend empfohlen. Hierzu können zum Beispiel zählen:

- Honorarkräfte,
- Arbeitsgelegenheiten nach dem SGB II mit Mehraufwandsentschädigung (AGH-MAE, sog. „1-Euro-Job“).

In § 3 Absatz 5 DienstVO ist nicht geregelt, wann der Anstellungsträger die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses verlangen kann. Nach der Anmerkung zu § 3 Absatz 5 DienstVO darf er von seiner Befugnis, die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses verlangen zu dürfen, allerdings nicht willkürlich Gebrauch machen.

In den Fällen, in denen sich die Träger einer Kindertageseinrichtung durch eine Vereinbarung mit dem öffentlichen Träger der Kinder- und Jugendhilfe verpflichtet haben, sich von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in regelmäßigen Abständen ein erweitertes Führungszeugnis zur Überprüfung der persönlichen Eignung vorlegen zu lassen, sind die Anstellungsträger verpflichtet, die in der Vereinbarung festgelegten Abstände einzuhalten. Unsere bisherigen rechtlichen Bedenken zum Abschluss einer Vereinbarung bestehen nach der Änderung des § 3 Absatz 5 DienstVO nicht mehr.

In den übrigen Fällen halten wir es für sachgerecht und angemessen, wenn der Anstellungsträger die Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses von den in Betracht kommenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in regelmäßigen Abständen von fünf Jahren verlangt.

Soweit besondere Gründe vorliegen, kann im Einzelfall von einem Mitarbeiter oder einer Mitarbeiterin – aber auch darüber hinaus – die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses verlangt werden. Dies gilt auch, wenn ein Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin in eine Tätigkeit im kinder- und jugendnahen Bereich wechseln soll.

Die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen haben gemäß § 30 Absatz 2 BZRG mit dem Antrag auf Erteilung des erweiterten Führungszeugnisses der Meldebehörde eine schriftliche Aufforderung des Anstellungsträgers vorzulegen, mit der dieser die Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses verlangt und zugleich bestätigt, dass die Voraussetzungen des § 30a Absatz 1 BZRG vorliegen.

Als Anlage fügen wir ein Musterschreiben für das Verlangen des Anstellungsträgers auf Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses bei. Dieses Musterschreiben steht in unserem Intranet zum Herunterladen zur Verfügung.

Die Kosten für die Erteilung des erweiterten Führungszeugnisses hat der Anstellungsträger zu tragen. Nach der Vorlage beim Anstellungsträger verbleiben Originalzeugnisse ohne einschlägige Eintragung bei den Beschäftigten und sollten von ihnen aufbewahrt werden. Die Vorlage ist durch einen entsprechenden Vermerk in der Personalakte zu dokumentieren.

Zur Sicherstellung der Nachweisverpflichtung des Anstellungsträgers in den Fällen des § 72a SGB VIII (Prüfung der persönlichen Eignung), ist eine Kopie des jeweils letzten Führungszeugnisses zur Personalakte zu nehmen.

Sollte das erweiterte Führungszeugnis eine einschlägige Eintragung enthalten, ist **unverzüglich** das Landeskirchenamt zu beteiligen.

Unsere Rundverfügung G3/2008 vom 11. März 2008 wird hiermit aufgehoben.

Zur Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses bei der Einstellung von privatrechtlich beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern für eine Tätigkeit im kinder- und jugendnahen Bereich verweisen wir auf unsere Rundverfügung G12/2010 vom 27. Juli 2010.

Mit freundlichen Grüßen

gez. Guntau

Anlage

Anlage zur Rundverfügung G 16/2010 vom 16. November 2010

M u s t e r

.....
(Anstellungsträger)

(A d r e s s a t)

**Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses nach § 30a Bundeszentralregistergesetz;
Bescheinigung zur Vorlage bei der Meldebehörde**

Sehr geehrte(r)

Sie sind als in der unserer Kirchengemeinde/des Kirchenkreises beschäftigt. Im Rahmen dieser Tätigkeit kommen Sie mit Kindern und Jugendlichen in Kontakt.

Zur Umsetzung des Schutzauftrages bei Kindeswohlgefährdung hat der Bundesgesetzgeber die Voraussetzungen für ein besonderes Führungszeugnis geschaffen. Weil vorrangig Kinder und Jugendliche schutzlos sind, wenn Sexualstraftaten von Personen begangen werden, die wegen ihrer beruflichen Stellung das besondere Vertrauen der Opfer genießen, wird künftig allen Personen, die im kinder- und jugendnahen Bereich beschäftigt werden wollen, ein „erweitertes Führungszeugnis“ erteilt, in dem die Verurteilungen zu Sexualstraftaten auch im untersten Strafbereich aufgenommen sind.

Für Ihre im kinder- und jugendnahen Bereich ist daher die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses nach § 30a des Bundeszentralregistergesetzes (BZRG) erforderlich.

Wir bestätigen gemäß § 30a Absatz 2 BZRG für die Beantragung des erweiterten Führungszeugnisses, dass für Ihre Tätigkeit die Voraussetzungen des § 30a Absatz 1 BZRG vorliegen.

Die Erteilung des erweiterten Führungszeugnisses ist bei der für Sie zuständigen Meldebehörde unter Vorlage dieses Schreibens zu beantragen. Die Kosten für das Führungszeugnis übernimmt der Anstellungsträger.

Mit freundlichen Grüßen

.....
Der/Die Vorsitzende
Der/Die stellvertretende Vorsitzende
Der/Die Bevollmächtigte