

Das erweiterte Führungszeugnis

? Was ist ein erweitertes Führungszeugnis?

Ein erweitertes Führungszeugnis ist eine behördliche Bescheinigung über bisher registrierte Vorstrafen einer Person. Im Vergleich zum einfachen Führungszeugnis, ist es jedoch erweitert um die Punkte geringfügige Verurteilungen, Verurteilungen die wegen Fristablauf nicht mehr im „normalen“ Führungszeugnis aufgeführt sind, und verurteilte Sexualstraftaten.

Das erweiterte Führungszeugnis informiert aber nur über faktische Verurteilungen, die auch entsprechend einschlägig sind. Eingestellte Verfahren, laufende Ermittlungsverfahren oder Verfahren, die mit Freisprüchen beendet wurden, finden im erweiterten Führungszeugnis keine Berücksichtigung. Je nach Verurteilung gibt es bestimmte Fristen, nach deren Ablauf die Einträge wieder aus dem erweiterten Führungszeugnis gelöscht werden.

? Warum sollte ein erweitertes Führungszeugnis eingesehen werden?

Am 01.01.2012 trat das neue Bundeskinderschutzgesetz (BKISchG) in Kraft, das für einen aktiven Kinder- und Jugendschutz steht. Für die meisten Jugendverbände und Sportvereine steht dabei die Umsetzung des §72a SGB VIII – dem Tätigkeitsausschluss einschlägig vorbestrafter Personen – im Mittelpunkt. Der §72a SGB VIII verpflichtet die Jugendverbände und Sportvereine sicherzustellen, dass niemand, der bereits wegen einem Sexualdelikt vorbestraft ist, in der Kinder- und Jugendarbeit eingesetzt wird. In der Praxis soll dies über die Vorlage und Einsichtnahme des erweiterten Führungszeugnisses erfolgen. [Hier](#) finden Sie die Straftatbestände, die zu einem Tätigkeitsausschluss in der Kinder- und Jugendarbeit führen.

? Gibt es eine Verpflichtung des Sportvereines gegenüber seinen ehrenamtlichen Mitarbeitern/innen (z.B. Übungsleitern/innen), das erweiterte Führungszeugnis einzufordern?

Nein, es gibt lediglich eine gesetzliche Verpflichtung zur Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses bei Personen, die hauptamtlich in der Kinder- und Jugendarbeit tätig sind.

Allerdings haben seit dem Bundeskinderschutzgesetz von 2012 die Jugendämter die Pflicht einen gewissen Schutzauftrag für Kinder und Jugendliche nach §72a VIII SGB sicherzustellen. Hierzu gehört auch der Tätigkeitsausschluss einschlägig vorbestrafter Personen. Um dies zu gewährleisten, sind die Jugendämter in der Pflicht, mit den Trägern der freien Jugendhilfe (u.a. auch den Sportvereinen), Vereinbarungen abzuschließen. Inhalt dieser Vereinbarungen ist u.a. die Einsichtnahme in das erweiterte Führungszeugnis, unter bestimmten Voraussetzungen. Den Sportvereinen ist es freigestellt, ob sie diese Vereinbarungen unterschreiben. Falls sie Mittel aus der Kinder- und Jugendhilfe beziehen, kann es allerdings sein, dass das zuständige Jugendamt diese Mittel an die Unterzeichnung der Vereinbarung knüpft. Selbstverständlich ist es auch möglich, die Pflicht zur Vorlage von Führungszeugnissen im Verein einzuführen, ohne eine Vereinbarung unterschrieben zu haben. Beispielsweise als Teil eines Präventionskonzeptes.

? Welche Empfehlungen geben der BLSV und die BSJ?

Die Einforderung eines erweiterten Führungszeugnisses ist keine Gewährleistung für die Einhaltung des Kinder-/Jugendschutzes. Verantwortliche in den Bereichen der Vorstandschaft, Abteilungsleiter und aktive Beteiligte wie Trainer/Übungsleiter werden aber dadurch in ihrem Bewusstsein geschärft, dass sie eine äußerst verantwortungsvolle Aufgabe in Bezug auf den Schutz und die Sicherheit der ihnen anvertrauten Kinder und Jugendlichen haben. Dem Thema sexualisierte Gewalt wird dadurch Aufmerksamkeit geschenkt und ein offener und transparenter Umgang eingeräumt.

? Welche Personen im Sportverein sollten ein Führungszeugnis vorlegen?

Der BLSV empfiehlt und befürwortet die Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses von allen Mitarbeiter/innen (Trainern/innen, Übungsleitern/innen, Jugendleiter/innen etc.) im Kinder- und Jugendbereich. Diese Personengruppe hat die Möglichkeit, eine besondere Nähe, ein Vertrauensverhältnis aufzubauen oder auch Macht und Abhängigkeit zwischen Leiter/in und Minderjährigen zu missbrauchen. Dies gilt auch für ehrenamtliche Mitarbeiter/innen, deren Aufgabenbereiche Maßnahmen umfassen, an denen Minderjährige teilnehmen und die mit Übernachtungen stattfinden. Man spricht bei einer solchen Situation von einem hohen „Gefährdungspotential“. Umgekehrt gilt, je weniger eine Entscheidungs- oder Weisungsbefugnis und je weniger ein Abhängigkeitsverhältnis gegenüber den Minderjährigen besteht, desto eher kann von einer Vorlagepflicht abgesehen werden. Die Entscheidung über eine Ausnahme von der Vorlagepflicht ist je nach Art, Intensität und Dauer des durch die Tätigkeit entstehenden Kontaktes zu fällen.

? Warum ist eine generelle Verpflichtung zur Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses sinnvoll?

Eine Unterscheidung in einerseits vorlagepflichtige und andererseits nicht-vorlagepflichtige Personen würde eine „Zweiklassengesellschaft“ schaffen. Eine generelle Verpflichtung hat demgegenüber den Vorteil, dass sich keiner benachteiligt fühlen muss, sich ein „angeblicher Generalverdacht“ von bestimmten Personengruppen vermeiden lässt und alle gleichermaßen in der Verpflichtung sind, sich diesem Thema anzunehmen.

? Ist die Einsichtnahme in das erweiterte Führungszeugnis ein ausreichendes Mittel, um Kinder und Jugendliche vor sexualisierter Gewalt zu schützen?

Nein! Die Einsichtnahme in das erweiterte Führungszeugnis alleine ist keine ausreichende Präventionsmaßnahme. Sie kann jedoch trotz aller berechtigter Kritik auf potenzielle Täter/innen abschreckend wirken und zeigen, dass dem Sportverband oder –verein der Kinder- und Jugendschutz wichtig ist.

Wirkungsvoller und geeigneter sind Präventionsmaßnahmen, wie z.B. die kontinuierliche Information und Qualifikation aller Mitarbeiter/innen, die Entwicklung von Schutzvereinbarungen und praxistauglichen Verhaltensregeln, etc.

? Wie können Sportvereine ihre Mitarbeiter/innen über eine Vorlage informieren?

Zunächst sollten die betroffenen Personen von der Pflicht zur Vorlage mit einem Anschreiben mit den Gründen für die Entscheidung informiert werden. Weisen Sie darauf hin, dass es sich hier nicht um einen „Generalverdacht“ oder um einen Einblick in vertrauliche Dokumente handelt, sondern dass die Sicherheit und der Schutz von Kindern und Jugendlichen hier Vorrang haben und im Mittelpunkt stehen sollten. Weiter sollten die Mitarbeiter/innen informiert werden, wie und wo das erweiterte Führungszeugnis

beantragt wird, ob es Kosten verursacht, wie die Vorlage organisatorisch abgewickelt wird und wann eine Wiedervorlage erfolgen muss. Die Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses kann Bestandteil bei der Einstellung eines/einer Mitarbeiters/in sein.

? Wie erfolgt die Beantragung des erweiterten Führungszeugnisses?

Mit Vollendung des 14. Lebensjahres kann das erweiterte Führungszeugnis bei der zuständigen Meldebehörde beantragt werden. Für die Beantragung werden ein Personalausweis oder Reisepass und eine Bestätigung des Sportvereins (Notwendigkeitsschreiben) benötigt. Eine Vorlage kann der Sportverein [hier](#) downloaden und unterschrieben an den/die Mitarbeiter/in weiterleiten. Einige Gemeinden bieten die Möglichkeit an, die erweiterten Führungszeugnisse für ihre (ehrenamtlichen) Mitarbeiter/innen gesammelt zu beantragen. Hierfür wird ein ausgefülltes und unterschriebenes Antragsformular des/der Mitarbeiters/in, eine schriftliche Aufforderung zur Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses des Vereins und eine Kopie des Personalausweises des Antragstellers benötigt. Eine Online-Beantragung ist [hier](#) möglich.

? Wer bekommt das erweiterte Führungszeugnis zugeschickt?

Das Führungszeugnis wird dem Ehrenamtlichen persönlich zugeschickt.

? Was kostet das erweiterte Führungszeugnis?

Das erweiterte Führungszeugnis kann für Ehrenamtliche kostenlos beantragt werden, wenn die Tätigkeit vom Sportverein schriftlich bestätigt wurde. Den Antrag (Vorlage) finden Sie [hier](#). Neben- oder hauptamtlich Tätige müssen eine Gebühr von 13 € entrichten.

? Wie geht der Sportverein mit dem vorgelegten Führungszeugnis um?

Da ein Führungszeugnis datenschutzrechtlich relevante Informationen enthält, muss sichergestellt werden, dass die Daten aus dem Führungszeugnis nur für einen bestimmten festgelegten Kreis zugänglich sind. Eine datenschutzrechtlich praktikable Vorgehensweise hinsichtlich der Führungszeugnisse ist, sich diese lediglich vorzeigen zu lassen und dies zu dokumentieren. Eine Vorlage zur Dokumentation und Archivierung finden Sie [hier](#).

Es wird empfohlen zunächst das Einverständnis der Mitarbeiter/in zur Datenspeicherung bis zur Beendigung der Tätigkeit einzuholen. Bei der Einsichtnahme werden ggfs. eingetragene Straftaten mit den Straftaten des § 72a Abs. 1 SGB VIII abgeglichen. Die erhobenen Daten sind drei Monate nach Beendigung der Tätigkeit zu löschen.

? Wie regelmäßig muss das erweiterte Führungszeugnis eingesehen werden?

Führungszeugnisse sollten im Abstand von fünf Jahren erneut vorgelegt werden und zum Zeitpunkt der Einsichtnahme nicht älter als drei Monate sein.

? Was ist zu tun, wenn sich ein/e Mitarbeiter/in weigert, das Führungszeugnis vorzulegen?

Hier helfen nur Gespräche, Erklärungen und Überzeugungsarbeit des Vereins, um die Bedeutung dieses Themas und die Verantwortung des Sportvereins zu unterstreichen.

Eine weitere Möglichkeit des Sportvereins ist es die Mitarbeiter/in auf die Vorlage einer sog. Unbedenklichkeitsbescheinigung hinzuweisen. Dabei handelt es sich um eine Bestätigung des Jugendrings der Stadt, dass keine einschlägigen Straftaten vorliegen. Demnach legt der/die Mitarbeiter/in dem Sportverband oder -verein nicht das erweiterte Führungszeugnis, sondern „nur“ die Unbedenklichkeitsbescheinigung vor.

? Haftet ein Verantwortlicher/Vereinsvorsitzender, wenn es zu sexuellen Übergriffen kommt?

Die Frage der Haftung kann nur im Einzelfall geklärt werden. Es gelten hierbei die allgemeinen zivil- und strafrechtlichen Vorschriften. Geprüft wird, ob dem Vereinsvorsitzenden ein Versäumnis (z.B. Führungszeugnis wird trotz qualifiziertem Kontakt zu Kindern und Jugendlichen nicht eingesehen) nachgewiesen werden kann.