

Kleine Anfrage mit Antwort

Wortlaut der Kleinen Anfrage

der Abgeordneten Christa Reichwaldt (LINKE), eingegangen am 26.08.2010

Erste Erfahrungen mit dem erweiterten Führungszeugnis

Am 1. Mai 2010 trat die Novelle des Bundeszentralregistergesetzes (BZRG) in Kraft. Seitdem gibt es die Möglichkeit der Erteilung eines erweiterten Führungszeugnisses für kinder- und jugendnah Beschäftigte. In diesem erweiterten Führungszeugnis werden für 31 Straftatbestände auch geringfügige Strafen - Geldstrafen unter 90 Tagessätzen, Strafarrrest und Freiheitsstrafen von weniger als drei Monaten beispielsweise - aufgeführt. Die Straftatbestände kommen aus dem Kontext der Prostitutionsausübung, Kinder- und Jugendpornographie, weiteren Sexualdelikten und Straftaten gegen die persönliche Freiheit.

Die ehemalige Kultusministerin Elisabeth Heister-Neumann hat per Erlass angewiesen, dass ab dem 1. Mai 2010 bei jeder Einstellung von lehrendem und nichtlehrendem Personal im schulischen Bereich das erweiterte Führungszeugnis vorzulegen ist. Bei einer Eintragung werde im Einzelfall geprüft, ob diese so gravierend ist, dass eine Einstellung nicht möglich ist. Bei einer solchen Überprüfung gilt es, die Entscheidung zu treffen, ob de facto ein Berufsverbot erteilt wird, weil die Gefahr für Kinder und Jugendliche als zu hoch prognostiziert wird.

Mit der Einführung des erweiterten Führungszeugnisses werden somit Verurteilungen aus dem unteren Strafbereich für den Arbeitgeber sichtbar gemacht. Ziel des erweiterten Führungszeugnisses ist die Verbesserung des Schutzes von Kindern und Jugendlichen vor Straftaten, insbesondere gegen sexuellen Missbrauch. Dabei werden bereits seit 1998 geringfügige Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung gemäß § 32 Abs. 1 Satz 2 BZRG im regulären Führungszeugnis aufgeführt.

Ohne Frage ist das Ziel des Kinder- und Jugendschutzes richtig, und es besteht überhaupt kein Zweifel daran, dass jeder Einzelfall des sexuellen Missbrauchs ein Fall zu viel ist. Gleichwohl muss man bei jeder Maßnahme überprüfen, ob sie verhältnismäßig und zweckmäßig ist. Im konkreten Fall gilt es also, zu prüfen, in welchem Verhältnis die zunehmende Ausforschung von (potenziellen) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern durch Arbeitgeber zu dem Ziel des Kinder- und Jugendschutzes steht.

Vor diesem Hintergrund frage ich die Landesregierung:

1. Wie viele Einzelfallprüfungen, hervorgerufen durch einen Eintrag in das erweiterte Führungszeugnis, gab es bislang, und in wie vielen Fällen kam es zu einer Ablehnung einer Einstellung?
2. In wie vielen Fällen wurde die Einstellung verweigert, weil die Bewerberin/der Bewerber nur das allgemeine, aber nicht das erweiterte Führungszeugnis vorgelegt hat?
3. Bei einer Einzelfallüberprüfung gilt es, die Schutzbedürfnisse der Kinder- und Jugendlichen gegen die Berufswahlfreiheit des Bewerbers abzuwägen. Eine Ablehnung des Bewerbers, der ein Hochschulstudium absolviert hat und als ausgebildeter Lehrer ein enges Segment auf dem Arbeitsmarkt zur Auswahl hat, hat gravierende Konsequenzen für den Betroffenen. Gleichwohl gilt es, sexuellen Missbrauch an Schulen bestmöglich zu verhindern.
 - 3.1 Auf welche Art und Weise findet eine solche Einzelfallüberprüfung statt?
 - 3.2 Wer ist in diese Überprüfung eingebunden?
 - 3.3 Wer erfährt von den Ergebnissen, und wie werden sie dokumentiert?
 - 3.4 Welchen Zeitraum umfasst die Überprüfung?

- 3.5 Welche Einspruchsmöglichkeiten bestehen sowohl für den Betroffenen (bei einer Ablehnung) als auch für die Schule, an der der Überprüfte eingesetzt werden wird (bei einer Einstellung)?
- 3.6 Kann es wegen der Überprüfung zu einer verspäteten Einstellung des Überprüften kommen, sodass die Beschäftigten an der Schule vor Ort aus einer verspäteten Einstellung Vermutungen/Schlüsse in dieser Hinsicht ziehen können?
4. Welche Regelung gilt für Vertretungslehrkräfte, die zum einen einen kurzfristig aufgetretenen Bedarf abdecken sollen und zum anderen durchaus innerhalb einer geringen Zeitspanne mehrmals ein Beschäftigungsverhältnis mit dem Land eingehen könnten und somit mehrmals ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen müssten?
5. Als das BZRG auf Bundesebene novelliert und das erweiterte Führungszeugnis eingeführt wurde, kritisierten Rechtsanwaltsverbände, dass die Wirksamkeit des Instruments überhaupt nicht bewiesen sei. Niemand könne belegen, dass mit dieser Ausweitung der Datenübermittlung an Arbeitgeber ein wirksamerer Schutz von Kindern und Jugendlichen herbeigeführt werde.
 - 5.1 Wie viele Verurteilungen von lehrendem oder nichtlehrendem Personal an Niedersachsens Schulen wegen sexuellen Missbrauchs gegenüber Kinder oder Jugendlichen gab es in den letzten fünf Jahren?
 - 5.2 Wie viele Täter hätten zum Zeitpunkt ihrer Tat eine Eintragung in das erweiterte Führungszeugnis gehabt, wenn es dieses Instrument zum Tatzeitpunkt bereits gegeben hätte (also Eintragungen im unteren Strafbereich)?
6. Welche Kenntnis hat die Landesregierung über Erfahrungen aus anderen Ländern oder aus wissenschaftlichen Studien oder sonstigen Stellungnahmen, die die Angemessenheit und Zweckmäßigkeit des erweiterten Führungszeugnisses rechtfertigen?
7. Laut § 30 a Abs. 1 Nr. 2 BZRG wird Personen ein erweitertes Führungszeugnis u. a. ausgehändigt, wenn dieses Zeugnis benötigt wird für a) die Prüfung der persönlichen Eignung nach § 72 a 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. Bisher wird das erweiterte Führungszeugnis bei Neueinstellungen von lehrendem und nichtlehrendem Personal im schulischen Bereich verlangt.
 - 7.1 Beabsichtigt die Landesregierung, das Erfordernis eines erweiterten Führungszeugnisses auf weitere Landesbeschäftigte bzw. Einstellungsverfahren auszudehnen? Falls ja, für welchen Personenkreis und zu welchem Zeitpunkt?
 - 7.2 Beabsichtigt die Landesregierung, das erweiterte Führungszeugnis nicht nur einmalig zum Zeitpunkt der Einstellung zu verlangen, sondern regelmäßig zu erhalten? Falls ja, für welchen Personenkreis, ab welchem Zeitpunkt und in welchem Intervall?
 - 7.3 Sollten nach Ansicht der Landesregierung auch die Schulträger das erweiterte Führungszeugnis für Beschäftigte oder ehrenamtlich Tätige an Schulen verlangen?
 - 7.4 Welche Tätigkeiten fallen nach Ansicht der Landesregierung unter § 30 a Abs. 1 (insbesondere Buchstabe c)? Gehören beispielsweise auch Tätigkeiten in Freizeitzentren, Jugendtheatern, Schwimmbädern oder ehrenamtlich tätige Eltern an Schulen dazu, und soll das erweiterte Führungszeugnis auch von diesen Personengruppen verlangt werden?
8. Welche Möglichkeit besteht für private Schulträger oder sonstige private Träger von Einrichtungen, die unter § 30 a BZRG summiert werden können, das erweiterte Führungszeugnis zu verlangen und für welche Einrichtungen hält es die Landesregierung für angebracht, ein solches Führungszeugnis zu verlangen? Welche Maßnahmen wird sie ergreifen, um ihre Position zu realisieren?

9. Die Kultusministerkonferenz hat in ihren Handlungsempfehlungen „zur Vorbeugung und Aufarbeitung von sexuellen Missbrauchsfällen und Gewalthandlungen in Schulen und schulnahen Einrichtungen“ das Aussprechen von Verdachtskündigungen aufgeführt. Hält die Landesregierung die Verdachtskündigung für ein grundsätzlich geeignetes Mittel? Wie viele Fälle von Verdachtskündigungen hat es bereits gegeben?

(An die Staatskanzlei übersandt am 03.09.2010 - II/721 - 771)

Antwort der Landesregierung

Niedersächsisches Kultusministerium
- 01-01 420/5-II/721-771 -

Hannover, den 29.10.2010

Es ist eine zentrale Aufgabe des Staates, die Bürgerinnen und Bürger, insbesondere aber Kinder und Jugendliche, vor Straftaten zu schützen. Dieser Schutz muss umfassend sein und er muss gerade auch für Sexualdelikte gelten.

Das erweiterte Führungszeugnis stellt einen Fortschritt auf dem Weg zum Ziel des möglichst umfassenden Schutzes der Kinder und Jugendlichen dar. Dieses Instrument, das bei gleichzeitiger Berücksichtigung des Resozialisierungsinteresses die Möglichkeit für ein Mehr an Schutz bietet, darf keinesfalls - auch nicht unter Hinweis auf eine bisher nicht abschließend bestätigte Wirksamkeit - grundsätzlich in Frage gestellt werden, schon gar nicht zum jetzigen Zeitpunkt: Zu einer gesetzlichen Regelung, die erst seit sechs Monaten in Kraft ist, können aussagekräftige Erfahrungen naturgemäß noch nicht vorliegen.

Dies vorausgeschickt, beantworte ich namens der Landesregierung die Fragen im Einzelnen wie folgt:

Zu 1:

Bislang hat es im Bereich der Landesschulbehörde noch keinen Fall einer Eintragung im erweiterten Führungszeugnis gegeben, der eine vertiefte Einzelfallprüfung erfordert hätte.

Zu 2:

Bislang ist es zu keiner Verweigerung einer Einstellung in solchen Fällen gekommen. Im konkreten Fall wird das erweiterte Führungszeugnis nachgefordert.

Zu 3:

Die möglichen gravierenden Konsequenzen für die einzelne Bewerberin oder den einzelnen Bewerber sind der Landesregierung bewusst. Der Landesregierung ist aber auch bewusst, dass die Eltern in Niedersachsen ihre Kinder in den Schulen in sicherer Obhut wissen wollen. Die Gewissheit darüber, ob einer künftigen Lehrkraft Kinder und Jugendliche anvertraut werden können, muss Richtschnur für die Entscheidungsfindung in der Landesschulbehörde sein.

Zu den die Verfahrensabläufe betreffenden Einzelfragen ist Folgendes zu sagen:

Zu 3.1:

Die Ermittlungsakte der zuständigen Staatsanwaltschaft würde angefordert werden. Mit der Bewerberin oder dem Bewerber würde ein Gespräch über die möglichen Bedenken hinsichtlich ihrer oder seiner Eignung geführt werden.

Zu 3.2:

Die Prüfung würde durch das für Lehrpersonalien zuständige Dezernat der Landesschulbehörde in Zusammenarbeit mit dem jeweils berührten schulfachlichen Dezernat und der Schulleitung der künftigen Einsatzschule erfolgen.

Zu 3.3:

Die Bewerberin oder der Bewerber sowie die unter 3.2 genannten Stellen wären zu informieren. Bei einer Ablehnung der Einstellung würde der Prüfvorgang zur Sachakte „Bewerbungen“ genommen. Käme es zur Einstellung, würde der Vorgang zur Personalakte genommen.

Zu 3.4:

Der zeitliche Umfang ist vom Einzelfall abhängig und wird so kurz wie möglich gehalten, um eine zeitgerechte Stellenbesetzung zu ermöglichen.

Zu 3.5:

Es besteht für die Bewerberin oder den Bewerber im Ablehnungsfall die Möglichkeit der Klageerhebung, wie bei allen anderen Fällen einer nicht vorliegenden Eignung. Für die Schule besteht keine förmliche Einspruchsmöglichkeit.

Zu 3.6:

Eine verspätete Einstellung wäre nicht auszuschließen, allerdings sind konkrete Rückschlüsse aufgrund einer Vielzahl möglicher Verzögerungsgründe ausgeschlossen.

Zu 4:

Mit Erlass vom 8. April 2010 hat das Kultusministerium festgelegt, dass bei der Einstellung von lehrendem und nichtlehrendem Personal generell das erweiterte Führungszeugnis zu verlangen ist. Mit ergänzendem Erlass vom 6. Mai 2010 wurde die folgende Regelung getroffen: „Bei der Einstellung von Vertretungslehrkräften kann die Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses erst nach Aufnahme der Tätigkeit im Interesse des beschleunigten Ausgleichs von Unterrichtsausfällen hingenommen werden, sofern die Bewerberinnen und Bewerber die unverzügliche Beantragung des Führungszeugnisses nach der Einstellungszusage belegen. Seitens MK wird im Bewerbungssystem EIS eine durch die Landesschulbehörde zu bearbeitende Eingabemöglichkeit vorgesehen werden, die das Vorliegen eines erweiterten Führungszeugnisses im laufenden Schuljahr kenntlich macht. Innerhalb eines Schuljahres wäre damit die Vorlage nur eines Führungszeugnisses notwendig, im nächsten Schuljahr müsste das Führungszeugnis erneuert werden.“

Zu 5:

Die Landesschulbehörde hat vier Verurteilungen feststellen können. Es handelte sich um drei Lehrkräfte und einen pädagogischen Mitarbeiter. Inwieweit durch das vorherige Einholen eines erweiterten Führungszeugnisses die Einstellung dieser Personen in den Schuldienst hätte verhindert werden können, kann nicht nachvollzogen werden.

Zu 6:

Wissenschaftliche Studien oder sonstige Stellungnahmen zur Angemessenheit und Zweckmäßigkeit des erweiterten Führungszeugnisses sind der Landesregierung nicht bekannt. Gleichwohl hat die Landesregierung zurzeit keine Zweifel an der Angemessenheit und Zweckmäßigkeit des Instruments.

Zu 7:

Das Erfordernis eines erweiterten Führungszeugnisses für den Bereich der Kinder- und Jugendhilfe ergibt sich aus § 72 a SGB VIII. Die Träger der öffentlichen Jugendhilfe dürfen für die Wahrnehmung der Aufgaben in der Kinder- und Jugendhilfe keine Personen beschäftigen oder vermitteln, die rechtskräftig wegen einer Straftat nach den §§ 171, 174 bis 174 c, 176 bis 180 a, 181 a, 182 bis 184 f, 225, 232 bis 233 a, 234, 235 oder 236 des Strafgesetzbuches verurteilt worden sind. Zu diesem Zweck sollen sie sich bei der Einstellung oder Vermittlung in regelmäßigen Abständen von den betroffenen Personen ein solches Führungszeugnis vorlegen lassen. Werden die Aufgaben auf freie Träger übertragen, sollen die Träger der öffentlichen Jugendhilfe durch Vereinbarungen mit den jeweiligen Angebotsträgern sicherstellen, dass diese keine Personen für die Wahrnehmung der Aufgaben in der Kinder- und Jugendhilfe beschäftigen, die einschlägig vorbestraft sind.

Zu 7.1:

Das Erfordernis der Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses ist entsprechend der gesetzlichen Vorgaben im Einzelfall oder anhand der Tätigkeitsbeschreibungen für bestimmte Berufsgruppen zu prüfen. Dies geschieht in der Landesverwaltung. Konkrete Absichten zu allgemeinen Vorgaben in anderen Bereichen bestehen noch nicht.

Zu 7.2:

Das Verlangen der Anforderung des erweiterten Führungszeugnisses kann von öffentlichen Arbeitgebern auf den Zeitpunkt der Einstellung beschränkt bleiben, da die Beschäftigungsbehörden bei vorhandenen Beamtinnen und Beamten sowie Beschäftigten gemäß der Nummern 15 und 16 der Anordnung über Mitteilungen in Strafsachen (MiStra) durch die Justizbehörden über Strafsachen informiert werden. Die Möglichkeit zur regelmäßigen Vorlage des Führungszeugnisses ist zwar gegeben, aber im Hinblick auf die Regelungen der MiStra nur für private Arbeitgeber vonnöten.

Zu 7.3:

Die kommunalen Spitzenverbände sind mit Schreiben des Kultusministeriums vom 19. Juli 2010 gebeten worden, zu prüfen, ob sie ihren Mitgliedern die Einholung des erweiterten Führungszeugnisses für das kommunale Personal an Schulen bzw. das durch Kommunen an Schulen eingesetzte Personal nahelegen wollen. Entsprechend wurde auch auf das in der Schülerbeförderung eingesetzte Personal hingewiesen.

Zu 7.4:

Tätigkeiten, die unter § 30 a Abs. 1 BZRG fallen, sind namentlich solche, die unmittelbar die Betreuung, Beaufsichtigung, Erziehung und Ausbildung von Kindern und Jugendlichen zum Gegenstand haben, mithin zweifelsohne die von Erzieherinnen und Erziehern sowie Lehrkräften.

Selbstverständlich sind in Freizeitzentren, Jugendtheatern, Schwimmbädern und anderen Einrichtungen Tätigkeiten vorstellbar, die die Voraussetzungen erfüllen. Dies gilt z. B. dann, wenn Jugendfreizeiten mit auswärtigen Übernachtungen angeboten werden, stundendauernde Theaterproben stattfinden, Schwimmunterricht angeboten wird oder sonstige Aktivitäten stattfinden, bei denen Beschäftigte einen nicht nur kurzen Zeitraum mit Kindern und Jugendlichen unter Ausschluss weiterer Aufsichtspersonen verbringen. Wegen mannigfaltiger Tätigkeiten, die in vergleichbarer Weise geeignet sind, Kontakt zu Minderjährigen aufzunehmen, ist eine Aufzählung, die als mit Sicherheit abschließend bezeichnet werden kann, nicht möglich. Eine verlässliche Beantwortung kann daher jeweils nur für konkrete Einzelfälle und nicht pauschal erfolgen.

Zu 8:

Die Landesschulbehörde wurde mit Erlass des MK vom 30. April 2010 gebeten, die für öffentliche Schulen geltende Regelung den Trägern privater Schulen mitzuteilen und zu empfehlen, entsprechend zu verfahren und sich bei Einstellungen ein erweitertes Führungszeugnis nach § 30 a BZRG vorlegen zu lassen. Die Landesschulbehörde hat dies entsprechend weitergegeben.

Zu 9:

Bei einer Verdachtskündigung ist der Kündigungsgrund die Zerstörung des für die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses erforderlichen Vertrauens des Arbeitgebers in die Person des Arbeitnehmers durch den dringenden Verdacht eines strafbaren Verhaltens. Ebenso wie das Verbot der Führung der Dienstgeschäfte für Beamtinnen und Beamte gemäß § 39 des Beamtenstatusgesetzes stellt die Verdachtskündigung für Beschäftigte das gebotene Mittel dar, um bei schwerwiegenden Vorwürfen - wie beispielsweise dem sexuellen Missbrauch von Schutzbefohlenen - die unter dringendem Verdacht Stehenden aus der Schule und von Kindern und Jugendlichen fernzuhalten.

Im Fall des bereits in der Beantwortung der Frage 5 angesprochenen pädagogischen Mitarbeiters hat es eine Verdachtskündigung gegeben.

In Vertretung

Dr. Stefan Porwol