



**Deutsches
Rotes
Kreuz**

Deutsches Rotes Kreuz e.V. - Carstennstr. 58 - 12205 Berlin

An die
DRK-Landesverbände
und
an den Verband der Schwesternschaften
vom Deutschen Roten Kreuz e. V.

Nur per E-Mail

Berlin, 08.03.2017

Rundschreiben 6/61-02/17

Erweiterte Führungszeugnisse in sozialen Einrichtungen

Sehr geehrte Damen und Herren,

am 29.12.2016 wurde das Bundesteilhabegesetz (BTHG) im Bundesgesetzblatt veröffentlicht. Nach dem dadurch geänderten § 75 Abs. 2 SGB XII gelten ab dem 01.01.2017 verschärfte Anforderungen an den Einsatz von Personal und von ehrenamtlich Mitarbeitenden. Nun ist gesetzlich vorgeschrieben, dass Träger von Einrichtungen Personen, die wegen bestimmter Straftaten rechtskräftig verurteilt wurden, nicht im Kontakt mit Leistungsberechtigten einsetzen dürfen. Einrichtungen sollen sich deshalb stets erweiterte Führungszeugnisse von Beschäftigten und ehrenamtlich tätigen Personen vorlegen lassen. Das gilt sowohl vor Neueinstellungen als auch in regelmäßigen Abständen für die Stammebelegschaft. Die Neuregelung dient dem Schutz von leistungsberechtigten Menschen vor Übergriffen von Fachkräften, anderem Personal und ehrenamtlich Tätigen. Wer entsprechend vorbestraft ist, darf nicht im Kontakt mit Leistungsnehmerinnen und Leistungsnehmer tätig werden.

1. Welche Einrichtungen sind von der Vorlagepflicht betroffen?

Die Vorlagepflicht nach dem in den Sätzen 3 bis 9 neugefassten Absatz 2 des § 75 SGB XII gilt für alle Einrichtungen, die Leistungen nach dem SGB XII (Sozialhilfeleistungen) erbringen. Das betrifft alle Einrichtungen der Eingliederungshilfe und beispielsweise Einrichtungen der Wohnungslosenhilfe. Vom 01.01.2018 an schafft § 124 Abs. 2 SGB IX eine speziellere gesetzliche Grundlage für Einrichtungen der Eingliederungshilfe. Eine entsprechende Regelung im SGB VIII verpflichtet Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe bereits seit 2005, erweiterte Führungszeugnisse von ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu fordern. Hier gelten weitgehend parallele Bestimmungen, sodass dieses Rundschreiben entsprechend zur Orientierung herangezogen werden kann.

Teilweise wird angenommen, von § 75 Abs. 2 Sätzen 3 bis 9 SGB XII würden auch Pflegeeinrichtungen erfasst. Das trifft nicht zu. Sicherlich kann man das Gesetz hier missverstehen und letzte Gewissheit hat man stets erst dann, wenn ein Bundesgericht als letzte Instanz über diese Frage entschieden hat. Das kann aber noch einige Jahre dauern. Gleichwohl spricht alles dafür, dass Pflegeeinrichtungen im Sinne des § 71 Abs. 1 und 2 SGB XI nicht den hier maßgeblichen Bestimmungen des § 75 Abs. 2 SGB XII unterfallen. Zwar benötigen stationäre Pflegeeinrichtungen und ambulante Pflegedienste Investitionskostenvereinbarungen nach § 75 Abs. 5 Satz 3 SGB XII.

Generalsekretariat

Carstennstraße 58
12205 Berlin
Tel. +49 30 85404-0
www.DRK.de
drk@DRK.de

Präsident

Dr. rer. pol. h.c. Rudolf Seiters

Vorsitzender des Vorstands

Christian Reuter

Bereich/Team

6/61
Aktenzeichen
Soz 17- 48
Bearbeiterin
Claudia Momm
Durchwahl
030-854 04 182
Fax
030-854 04 460
Email
mommc@drk.de

Bank für Sozialwirtschaft Köln

BLZ 370 205 00
Konto 50 233 00
IBAN:DE58370205000005023300
BIC: BFSWDE33XXX

Landesbank Berlin AG

BLZ 100 500 00
Konto 60 000 9999 0
IBAN:DE95100500006000099990
BIC: BELADEBEXX

Deutsche Bank Bonn

BLZ 380 700 59
Konto 0 580 050
IBAN:DE92380700590058005000
BIC: DEUTDEK380

Das aber kann keine Auswirkungen auf die Personalvorhaltung und -überwachung haben:

- a) Ambulante und stationäre Pflegeeinrichtungen schließen Versorgungsverträge nach § 72 SGB XI ab. Die Anforderungen an die Leistungen und an das Personal ergeben sich dabei aus dem SGB XI und den zugehörigen Verträgen, nicht aus dem SGB XII.
- b) Das SGB XII regelt in § 75 Abs. 5 i. V. m. Abs. 3 ausschließlich die Refinanzierung der Investitionsaufwendungen und damit der Kosten, die für die Nutzung des Gebäudes und für Anlagegüter anfallen. Einen Bezug zum Personal gibt es daher nicht.
- c) Die Pflicht zur Vorlage von Führungszeugnissen aus § 75 Abs. 2 SGB XII gilt nur für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, welche Kontakt zu Personen haben, die Leistungen der Sozialhilfe erhalten. Dabei ist ganz offensichtlich nur an Menschen in Einrichtungen gedacht, die insgesamt vertraglichen Bindungen nach § 75 Abs. 3 SGB XII unterliegen. Denn wendete man § 75 Abs. 2 Sätze 3 bis 9 SGB XII auf Pflegeeinrichtungen an, führte das zu einem vom Gesetzgeber gewiss nicht beabsichtigten und vollkommen unpraktikablen Ergebnis: Personal, das in Kontakt mit Sozialhilfeempfängern kommt, müsste nämlich ein Führungszeugnis vorlegen, während Mitarbeitende, die ausschließlich Selbstzahler versorgen, dazu nicht verpflichtet wären. Es gibt keinerlei Gründe, Sozialhilfeberechtigte und Selbstzahler im Hinblick auf den Schutz vor Übergriffen durch das Pflegepersonal unterschiedlich zu behandeln. Rechtssystematisch ist es aber umgekehrt auch nicht denkbar, dass rein sozialhilferechtliche Bestimmungen für eine gesamte Pflegeeinrichtung Geltung beanspruchen. Im SGB-XI-Sektor setzt der Gesetzgeber hinsichtlich der Überwachung des Personals weiterhin auf das bestehende Heimrecht der Länder und das Berufsrecht. Danach sind einrichtungs- beziehungsweise personenbezogene Beschäftigungs- und Tätigkeitsverbote möglich.

2. Was ist ein erweitertes Führungszeugnis?

Was ein Führungszeugnis ist, regelt das Bundeszentralregistergesetz (BZRG). Ein erweitertes Führungszeugnis ist gemäß § 32 Abs. 5 BZRG ein Führungszeugnis, das grundsätzlich alle Verurteilungen wegen Straftaten enthält, die in § 75 Abs. 2 Satz 3 SGB XII und vom 01.01.2018 an auch in § 124 Abs. 2 SGB IX aufgeführt sind. In das erweiterte Führungszeugnis werden – anders als in das normale Führungszeugnis – auch einmalige Eintragungen mit einer Verurteilung zu einer niedrigen Strafe wegen einer der genannten Straftaten aufgenommen. Das können beispielsweise auch kleinere Geldstrafen sein.

3. Welche Straftaten sind relevant?

Ungeeignet für die Arbeit mit Leistungsberechtigten sind Personen, die wegen Straftaten gegen die sexuelle und/oder die persönliche Selbstbestimmung vorbestraft sind. Relevant sind dabei ausschließlich rechtskräftige Verurteilungen gegen die in § 75 Abs. 2 Satz 3 SGB XII und ab dem 01.01.2018 auch in § 124 Abs. 2 SGB IX genannten Straftaten. Ein Verdacht oder ein Ermittlungsverfahren reichen ebenso wie eine Verurteilung wegen einer anderen als dieser Straftaten dagegen nicht aus. Eine Liste der derzeit relevanten Straftaten finden Sie in der **Anlage 1** zu diesem Merkblatt.

4. Was müssen Einrichtungen tun?

Einrichtungen müssen sicherstellen, dass keine Personen im Kontakt mit den Leistungsnehmerinnen und Leistungsnehmer für sie tätig sind, die wegen einer der in § 75 Abs. 2 SGB XII und ab dem 01.01.2018 auch in § 124 Abs. 2 SGB IX genannten Straftaten verurteilt wurden. Das betrifft sowohl haupt- als auch neben- oder ehrenamtlich tätige Personen. Um das zu überprüfen,

müssen sie sich sowohl vor Ersteinstellungen als auch in regelmäßigen Abständen von der Stammebelegschaft erweiterte Führungszeugnisse vorlegen lassen.

Das Führungszeugnis muss dabei vom Betroffenen persönlich unter Vorlage des Personalausweises oder Reisepasses bei der örtlichen Meldebehörde oder über das Online-Portal des Bundesamts für Justiz beantragt werden. Der Einrichtungsträger muss dem Betroffenen hierfür schriftlich bestätigen, dass die Erteilung des Führungszeugnisses erforderlich und gesetzlich vorgeschrieben ist. Ein Muster eines solchen Bestätigungsschreibens finden Sie in der **Anlage 2**.

Die Ausstellung eines erweiterten Führungszeugnisses kostet derzeit 13,00 Euro. Diese Kosten sind bei Neueinstellung von der Bewerberin oder dem Bewerber zu tragen. Das Führungszeugnis gehört nämlich zu den allgemeinen Bewerbungsunterlagen. Erst im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses muss der Träger als Arbeitgeber der beziehungsweise dem Mitarbeitenden die Kosten des Führungszeugnisses erstatten. Eine Befreiung von den Gebühren für das Führungszeugnis kommt in Betracht, wenn es zur Ausübung einer ehrenamtlichen Tätigkeit für eine gemeinnützige Einrichtung oder im Rahmen eines anerkannten Freiwilligendienstes (z. B. FSJ, BuFDi) benötigt wird. Die Befreiung muss gesondert beantragt werden.

Nach der arbeitsgerichtlichen Rechtsprechung handelt es sich bei der Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses um eine vertragliche Nebenpflicht im Arbeitsverhältnis. Dies gilt unabhängig davon, ob die Vorlagepflicht ausdrücklich im Arbeitsvertrag niedergelegt ist. Um den Beschäftigten diese Verpflichtung zu verdeutlichen, sollten Einrichtungen die Vorlagepflicht allerdings künftig in ihren Musterarbeitsverträgen vorsehen. Dabei sollte auch der Turnus, innerhalb dessen jeweils ein neues erweitertes Führungszeugnis vorzulegen ist, vereinbart werden. Mit Bestandsmitarbeiterinnen und -mitarbeitern sollte idealerweise eine entsprechende Zusatzvereinbarung zum Arbeitsvertrag abgeschlossen werden.

Wie häufig ein erweitertes Führungszeugnis vorzulegen ist, gibt das BTHG nicht vor. Einrichtungsträger sollten hier mit ihren Verbänden und den Kostenträgern und Aufsichtsbehörden einvernehmliche und praktikable Lösungen finden. Unter Umständen finden die Zeitintervalle auch Eingang in die noch abzuschließenden Rahmenverträge. In der Kinder- und Jugendhilfe hat sich eine Vorlagepflicht im Abstand von etwa drei bis fünf Jahren etabliert.

5. Wie sind die Daten zu behandeln?

Der Arbeitgeber muss in regelmäßigen Abständen Einsicht in die Führungszeugnisse der Mitarbeiter und der ehrenamtlich tätigen Personen nehmen. Das Führungszeugnis selbst darf in diesem Zusammenhang allerdings nicht gespeichert werden. Es dürfen nur die folgenden Informationen gespeichert werden:

- a) Der Umstand, dass die Einsichtnahme erfolgt ist,
- b) das Datum des Führungszeugnisses und
- c) die Information, ob eine rechtskräftige Verurteilung wegen einer der relevanten Straftaten vorliegt oder nicht. Die Tat selbst darf nicht genannt werden.

Diese Daten dürfen nur verändert oder genutzt werden, soweit das zur Prüfung der Eignung der Person erforderlich ist. Sie sind unbedingt vor dem Zugriff Unbefugter zu schützen. Das Zeugnis darf nicht kopiert werden und muss der beschäftigten oder sich bewerbenden Person im Original nach der Einsicht zurückgegeben werden.

Die Daten sind unverzüglich zu löschen, wenn keine Tätigkeit für den Träger aufgenommen wird, die Einrichtung also von einer Einstellung ganz absieht. Scheiden

Beschäftigte beim Träger aus, sind die Daten spätestens drei Monate nach der letztmaligen Ausübung der Tätigkeit zu vernichten.

Bei Verstößen gegen diese Vorschriften droht ein Bußgeld gemäß § 43 Abs. 2 Nr. 1 Bundesdatenschutzgesetz (BDSG). Es kann in besonderen Fällen bis zu 250.000 Euro betragen. Außerdem sind vertragsrechtliche Konsequenzen nicht auszuschließen.

6. Verhalten bei Weigerung der beziehungsweise des Mitarbeitenden

Weigert sich eine bereits beschäftigte Person, ein Führungszeugnis zu beantragen und dem Träger als Arbeitgeber zur Verfügung zu stellen, ist das im arbeitsrechtlich zulässigen Umfang zu sanktionieren. Je nach konkretem Sachverhalt und den Regelungen im Arbeitsvertrag stehen zunächst Maßnahmen wie eine Umsetzung, Versetzung und Abmahnung zur Verfügung. Bei beharrlicher Weigerung kann darüber hinaus eine verhaltensbedingte Kündigung wegen Verletzung einer arbeitsvertraglichen Nebenpflicht in Betracht kommen. Sie erfordert aber in der Regel eine vorherige Abmahnung. Einrichtungsträger sollten sich bei Weigerung von Mitarbeitenden anwaltlich beraten lassen und sie zunächst nicht mehr im Kontakt mit Leistungsberechtigten einsetzen.

7. Verhalten bei Eintragung

Sollte sich herausstellen, dass eine angestellte oder eine ehrenamtlich tätige Person über entsprechende Vorstrafen verfügt, darf sie keinesfalls mehr im Kontakt mit Leistungsberechtigten eingesetzt und sollte umgehend von allen entsprechenden Aufgaben entbunden werden.

Die Vorstrafe selbst hat allerdings keine direkten Auswirkungen auf das Arbeitsverhältnis. Es muss ordnungsgemäß beendet oder die Person so eingesetzt werden, dass ein Kontakt zu Leistungsberechtigten ausgeschlossen ist. Ist ein anderweitiger Einsatz nicht möglich oder nicht gewünscht, sollte rechtlich überprüft werden, ob die Möglichkeit zu einer ordentlichen oder außerordentlichen Kündigung besteht.

Grundsätzlich verlangt das Gesetz, dass erstmalig vor der Einstellung ein erweitertes Führungszeugnis einzusehen ist. Dabei kann die Bearbeitungsdauer im Einzelfall mit einem dringenden Personalbedarf kollidieren. Trifft das erweiterte Führungszeugnis ausnahmsweise erst nach Aufnahme der Beschäftigung ein, kann innerhalb der ersten sechs Monate des Arbeitsverhältnisses in der Regel noch unproblematisch eine Kündigung erklärt werden, weil der gesetzliche Kündigungsschutz dann noch nicht besteht.

8. Welche Konsequenzen drohen bei Nichtbeachtung der Vorlagepflicht?

Überprüft ein Einrichtungsträger nicht, ob Mitarbeitende und ehrenamtlich tätige Personen rechtskräftig wegen einer der in **Anlage 1** genannten Straftaten verurteilt wurden, drohen ihm vertragliche und unter Umständen auch ordnungsrechtliche Konsequenzen. Je nach Fallgestaltung können die Maßnahmen der Heimaufsicht nach erfolgloser Beratung über vollziehbare Anordnungen, Beschäftigungsverbote, einen Aufnahmestopp und in schwerwiegenden Situationen sogar bis hin zu einer Betriebsuntersagung reichen. Maßgeblich sind stets das jeweilige Landesgesetz und die regional recht unterschiedliche Behördenpraxis.

Auch die Leistungsträger haben Sanktionsmöglichkeiten. Sie können die vertraglich vereinbarten Vergütungen unter Verweis auf die Verletzung der gesetzlichen Pflichten in Zukunft kürzen. Solche Befugnisse hat das BTHG vom 01.01.2018 an in § 129 SGB IX für Eingliederungshilfeleistungen geschaffen. Gegebenenfalls können Kostenträger sogar die nach § 75 Abs. 3 SGB XII (ab dem 01.01.2018 nach §§ 123 Abs. 1 und 125 Abs. 1 SGB IX) geschlossenen Verträge kündigen.

Wie die Behörden bei Verstößen gegen § 75 Abs. 2 Sätze 3 bis 9 SGB XII und ab dem 01.01.2018 auch in § 124 Abs. 2 SGB IX tatsächlich reagieren und von welchen rechtlichen Möglichkeiten sie Gebrauch machen werden, bleibt abzuwarten. Es liegt auf der Hand, dass man solche Auseinandersetzungen aber besser vermeidet.

9. Empfehlung

Wir empfehlen Einrichtungsträgern dringend, sich die erweiterten Führungszeugnisse zukünftig vorlegen zu lassen. Sie sollten sie bereits jetzt von allen Bewerberinnen und Bewerbern fordern. Auch die derzeitigen Mitarbeitenden sollte man zeitnah zur Vorlage der erweiterten Führungszeugnisse auffordern und ihnen das als **Anlage 2** beigefügte Schreiben dazu ausgefüllt und unterzeichnet zur Verfügung stellen. Sollten sich Mitarbeitende oder ehrenamtlich Tätige weigern, ein entsprechendes Zeugnis vorzulegen, sollten sie nicht mehr im Kontakt mit Leistungsberechtigten eingesetzt und sollten arbeitsrechtliche Konsequenzen geprüft werden.

Die Aufforderung zum Einholen der erweiterten Führungszeugnisse sollte mindestens alle drei Jahre wiederholt werden. Ob eine kürzere oder längere Dauer angemessen ist, sollte mit den Verbänden beziehungsweise den zuständigen Kostenträgern abgestimmt und gegebenenfalls rahmenvertraglich vereinbart werden.

Zudem sollten Einrichtungsträger die Vorlagepflicht möglichst im Arbeitsvertrag oder in einer Zusatzvereinbarung zum bestehenden Arbeitsvertrag fixieren.

Die gesetzlichen Vorgaben und ihre praktische Umsetzung sollten ferner Eingang in die Festlegungen des Trägers zum Qualitätsmanagement der Einrichtung finden.

Wir möchten Sie bitten, auch Ihre Mitglieder über die oben genannte Angelegenheit zu informieren.

Mit freundlichen Grüßen



Alfons Gros
Bereichsleiter Recht und Personal