



Führungszeugnis

Leitsatz: Mitarbeiter haben die Pflicht, dem Arbeitgeber ein Führungszeugnis vorzulegen, nur zu erfüllen, wenn die Tätigkeit der betreffenden Mitarbeiterin oder des betreffenden Mitarbeiters die Voraussetzungen nach § 30a Abs.1 Nr.1 oder 2 BRZG erfüllt.

Erläuterungen: Nach § 32 BDSG dürfen personenbezogene Daten eines Beschäftigten für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses erhoben, verarbeitet oder genutzt werden, wenn dies für die Entscheidung über die Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses oder nach Begründung des Beschäftigungsverhältnisses für dessen Durchführung oder Beendigung erforderlich ist (Arbeitnehmerdatenschutz). Eine zulässige Erhebung, Verarbeitung und Nutzung personenbezogener Arbeitnehmerdaten liegt vor, wenn Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bestimmter sozialer Einrichtungen gesetzlich verpflichtet sind, dem Arbeitgeber ein Führungszeugnis vorzulegen. Das Landesarbeitsgericht Hamm (LAG) hatte in seinem Urteil vom 4.7.2014¹ die Frage zu beantworten, ob eine als Mitarbeiterin im Sozial- und Erziehungsdienst beschäftigte gelernte Kranken- und Altenpflegerin verpflichtet ist, ihrem Arbeitgeber ein Führungszeugnis vorzulegen. Die vom Einrichtungsträger in einem Wohnverbund für behinderte Menschen beschäftigte Mitarbeiterin hatte ihm gegenüber die Vorlage des Führungszeugnisses verweigert. Der Einrichtungsträger hatte daraufhin eine Abmahnung ausgesprochen. Dagegen setzte sich die Mitarbeiterin in einem Arbeitsrechtsstreit zur Wehr.

§ 30a BZRG

Das LAG Hamm macht die Pflicht der Vorlage des Führungszeugnisses davon abhängig, ob die Voraussetzungen des § 30a Bundeszentralregistergesetz (BZRG) bei der betreffenden Tätigkeit der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters vorliegen:

Nach § 30a Abs.1 BZRG wird einer Person auf Antrag ein erweitertes Führungszeugnis erteilt, wenn	die Erteilung in gesetzlichen Bestimmungen unter Bezugnahme auf diese Vorschrift vorgesehen ist.	§ 30a Abs.1 Nr.1 BZRG
	es benötigt wird für die Prüfung der persönlichen Eigenschaft nach § 72a SGB VIII	§ 30a Abs.1 Nr.2 a) BZRG
	es benötigt wird für sonstige berufliche oder ehrenamtliche Beaufsichtigung, Betreuung, Erziehung oder Ausbildung Minderjähriger oder	§ 30a Abs.1 Nr.2 b) BZRG
	eine Tätigkeit, die in einer § 30a Abs.1 Nr.2 b BZRG vergleichbaren Weise geeignet ist, Kontakt zu Minderjährigen aufzunehmen.	§ 30a Abs.1 Nr.2 c) BZRG

¹ LAG Hamm Urt.v.4.7.2014 – 10 Sa 171/14 – PflR 2014, S.710

Das LAG ist der Auffassung, dass der Arbeitgeber die Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses nicht verlangen kann, wenn die Voraussetzungen des § 30a BZRG bei der konkreten Tätigkeit der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters nicht vorliegen. Damit besteht gemäß § 30a Abs.1 Nr.2a) BZRG die Zeugnis-Vorlagepflicht zum einen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Kinder- und Jugendhilfeeinrichtungen, für die sich die Vorlagepflicht i.d.R. aus Vereinbarungen, die die Einrichtungsträger nach § 72a Abs.2 und Abs.4 SGB VIII mit dem öffentlichen Jugendhilfeträger abzuschließen haben, ergeben. Weiterhin besteht nach § 30a Abs.1 Nr.2b) Zeugnis-Vorlagepflicht für alle haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Einrichtungen, die Minderjährige beaufsichtigen, betreuen oder erziehen.

Das LAG Hamm hatte die Frage zu prüfen, ob die im Wohnverbund für erwachsene behinderte Menschen eingesetzte Mitarbeiterin zu dem Personenkreis nach § 30a Abs.1 Nr.2 HS.2 BZRG gehört, der bestimmungs- und arbeitsplatzgemäß Kontakt mit Kindern und Jugendlichen hat, der zu einer besonderen Gefahrensituation werden kann. Das LAG kommt zu dem Ergebnis, die Mitarbeiterin gerate während ihrer Tätigkeit im Wohnverbund nicht mit minderjährigen Kindern in Kontakt. Der Erwachsenenbereich sei auch bei einer Entfernung von 5 Kilometern ausreichend vom Kinder- und Jugendhilfebereich des Einrichtungsträgers getrennt. Daran ändere auch die theoretische Möglichkeit einer Versetzung der Mitarbeiterin in den Kinder- und Jugendhilfebereich im Wege des Direktionsrechts nichts. Die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses rechtfertige sich auch nicht unter dem Gesichtspunkt, dass die Mitarbeiterin im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit mit minderjährigen Praktikanten in Kontakt komme. Entscheidend sei, dass die betreffende Mitarbeiterin nicht damit betraut sei, minderjährige Praktikanten zu betreuen. In gleicher Weise begründe auch die Tätigkeit der Mitarbeiterin als Mitglied der Mitarbeitervertretung für sich allein nicht die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses, wenn die Einrichtung tatsächlich minderjährige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht beschäftige.

Katholische Präventionsordnungen

Das LAG Hamm beschäftigt sich auch noch mit der Frage, ob es sich bei der für die Einrichtung geltende „Präventionsordnung sexueller Missbrauch des Bistums Essen“ um eine die Vorlagepflicht auslösende gesetzliche Bestimmung i. S.d. § 30a Abs.1 Nr.1 BRZG handelt. Es kommt zu dem Ergebnis, die für den Einrichtungsträger geltende Präventionsordnung des Bistums Essen stelle keine eigenständige Begründung für die Vorlagepflicht dar, weil sie im Vergleich zur gesetzlichen Regelung den Kreis der vorlagepflichtigen Personen nicht erweitere. Denn diese Regelung bestimme, dass die Beschäftigten entsprechend den gesetzlichen Regelungen ein Führungszeugnis vorzulegen haben. Zwar entspreche der Wortlaut der Präventionsordnung nicht vollinhaltlich dem Wortlaut des § 30a Abs.1 Nr.2 BZRG. Inhaltlich seien aber keine maßgeblichen Unterschiede zwischen beiden Regelungen festzustellen. Der Kreis der durch die Präventionsordnung betroffenen Personen sei nicht weiter als der nach § 30a Abs.1 Nr.2c BRZG betroffene Personenkreis.

Fazit

Auch kirchliche Einrichtungen haben die Prüfung, ob von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern einer sozialen Einrichtung ein Führungszeugnis verlangt werden kann, in erster Linie anhand der Voraussetzungen des § 30a BZRG zu entscheiden.

Hinweise:

Im Rahmen der Prüfung der Voraussetzungen nach § 30a Abs.1 Nr.2 c) BZRG ist die Frage, ob eine Tätigkeit in einer Einrichtung geeignet ist, Kontakt zu Minderjährigen aufzunehmen - anhand der konkreten Besonderheiten des jeweiligen Arbeitsauftrages und des Arbeitsplatzes zu prüfen.