

VEREINSMANAGEMENT

Jugendschutz im Verein: Gesetzliche Forderung nach erweiterten Führungszeugnis umsetzen

I Viele Vereine organisieren verschiedenste Aktivitäten mit Kindern und Jugendlichen. Der Gesetzgeber sieht hier seit dem Jahr 2012 vor, dass vorbestrafte Mitarbeiter und Helfer in diesen Jugendeinrichtungen nicht eingesetzt werden dürfen (Bundeskinderschutzgesetz). Um dies sicherzustellen, muss der Verein von Ehrenamtlichen, die Kinder oder Jugendliche betreuen, ein „erweitertes Führungszeugnis“ verlangen. Erfahren Sie nachfolgend, welche Konsequenzen sich für den Verein ergeben und welche Mittel er hat, wenn sich Mitarbeiter weigern, ein solches Führungszeugnis vorzulegen. **I**

Der gesetzliche Hintergrund

Träger der öffentlichen Jugendhilfe müssen durch Vereinbarungen mit Trägern der freien Jugendhilfe (Vereine) sicherstellen, dass letztere für die Wahrnehmung der Aufgaben in der Kinder- und Jugendhilfe keine Person beschäftigen oder vermitteln, die rechtskräftig wegen einer Straftat im Sinne diverser Paragraphen des Strafgesetzbuchs verurteilt worden ist. Dabei handelt es sich im Wesentlichen um Sexualstraftaten gegen Kinder und Jugendliche.

Wichtig **I** Das Gesetz verlangt eine rechtskräftige Verurteilung. Es reicht nicht, dass gegen die Person ein Ermittlungsverfahren eingeleitet oder Anklage erhoben wurde. Derartige Anhaltspunkte sollten Sie jedoch bei dem Einsatz der Personen berücksichtigen, weil es in diesen Fällen an der persönlichen Eignung fehlen kann.

PRAXISHINWEIS **I** Lassen Sie sich deshalb bei der Einstellung oder Vermittlung solcher Personen ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen (§ 30 Absatz 5 und § 30a Absatz 1 Bundeszentralregistergesetz [BZRG]). Tun Sie dies in regelmäßigen Abständen auch von Ehrenamtlichen, die seit längerem für Ihren Verein tätig werden.

Wen betrifft die Vorlageverpflichtung?

Die Pflicht zur Vorlage eines entsprechenden Führungszeugnisses betrifft sowohl Beschäftigte des Vereins, die im Rahmen eines Arbeitsvertrags für den Verein tätig sind als auch neben- oder ehrenamtlich tätige Personen.

PRAXISHINWEIS **I** Weisen Sie die Personen vor der Aufnahme der Tätigkeit darauf hin, dass Sie gesetzlich verpflichtet sind, sich das erweiterte Führungszeugnis vorlegen zu lassen. Der Antrag bei der zuständigen Behörde muss jedoch von der Person selbst gestellt werden. Sie als Verein können nur Einsicht in dieses Führungszeugnis nehmen.

Auswirkungen des
Bundeskinder-
schutzgesetzes

Relevante Personen
um erweitertes
Führungs-
zeugnis bitten

Auch Ehrenamtler
sind betroffen

Welche Tätigkeiten sind betroffen?

Um die Träger nicht zu sehr mit Verwaltungsaufwand durch Kontrollen und Überprüfungen zu belasten, ist muss das Führungszeugnisses nicht für jede Tätigkeit im Verein vorgelegt werden. Betroffen sind nur Personen betroffen, die Kinder oder Jugendliche beaufsichtigen, betreuen, erziehen, ausbilden oder einen vergleichbaren Kontakt haben.

Diese Begriffe sind gesetzlich nicht definiert. Unter „Aufsicht“ wird der Schutz des Kindes oder Jugendlichen vor Gefährdungen durch sich oder Dritte verstanden. Eine „Betreuung“ liegt vor, wenn eine Beschäftigung mit dem Kind oder dem Jugendlichen vorliegt, wobei nicht zwingend erzieherische Effekte erzielt werden müssen, sodass auch eine spielerische Betreuung vorstellbar ist. Die Begriffe der „Erziehung“ und „Ausbildung“ beinhalten beide eine gewisse pädagogische Absicht, die mit der Tätigkeit verbunden wird.

Was unter einer „vergleichbaren Tätigkeit“ zu verstehen ist, muss im Einzelfall entschieden werden. Gemeinsam ist allen Tätigkeiten, dass ein konkreter Bezug zur Kinder- und Jugendarbeit gegeben ist. Bestehen nur einzelne Kontakte zu Kindern, wie beispielsweise bei der Essensausgabe, gilt der Schutzbereich des Gesetzes nicht. Besteht hier aber die Möglichkeit, ein Vertrauensverhältnis zu den Kindern oder Jugendlichen aufzubauen, sollten auch die hier eingesetzten Personen überprüft werden. Ansonsten werden auch Hilfstätigkeiten erfasst, die einen häufigen Kontakt zu Kindern und Jugendlichen ermöglichen. Hier haben Sie einen Beurteilungsspielraum.

PRAXISHINWEIS | Erstellen Sie eine Übersicht der Tätigkeiten und der Personen, welche diese in welcher Form ausüben. Hier empfiehlt es sich, dass Sie diese Tätigkeitsbereiche mit dem Träger der öffentlichen Jugendhilfe (Jugendamt) abstimmen. Klären Sie, ob dieser ein Führungszeugnis für erforderlich hält. Lassen Sie sich das schriftlich bestätigen.

Damit ist eine Verantwortlichkeit für den spontanen und kurzfristigen Einsatz freiwilliger Helfer ausgeschlossen. Bereiten Sie für solche Fälle aber eine Selbstverpflichtungserklärung vor, mit der sich spontane Helfer dem Jugendschutz verpflichten. Das gilt auch für Freiwillige, die nicht in Deutschland wohnen. Sie können nämlich kein Führungszeugnis vorlegen. Die Erklärung könnte wie folgt lauten:

JUGENDSCHUTZ / Selbstverpflichtungserklärung Spontanhelfer

Als Träger der freien Jugendhilfe ist der Verein ... e.V. verpflichtet, keine Person zu beschäftigen oder einzusetzen, die wegen einer in § 72a Abs. 1 SGB VIII aufgeführten Straftat rechtskräftig verurteilt wurde. Zu diesem Zweck wird regelmäßig Einsicht in das erweiterte Führungszeugnis genommen. Für den Fall, dass eine Einsichtnahme nicht möglich ist, versichert der/die Helfer/in, dass keine entsprechende Verurteilung vorliegt und dass bezüglich der benannten Straftatbestände keine Ermittlungsverfahren anhängig sind.

.....
Ort, Datum

.....
Name

Regelmäßiger Kontakt mit Kindern und Jugendlichen als Voraussetzung

Verein sollte Übersicht erstellen

Erklärung von Personen ohne Pflicht zur Vorlage eines Führungszeugnisses

PRAXISHINWEIS | Weitere Muster halten die Jugendämter vor oder lassen sich im Internet recherchieren. Zahlreiche Verbände haben zusätzliche freiwillige Vereinbarungen zum Kinder- und Jugendschutz getroffen. Gehört Ihr Verein einem Verband an, sollten Sie nachfragen, ob dort noch andere Regelungen geschaffen wurden, die Sie zu beachten haben.

Einholung des Führungszeugnisses

Im erweiterten Führungszeugnis sind insbesondere Verurteilungen aufgenommen, die zu einer Bestrafung unterhalb der sogenannten Bagatellgrenze führen, sich aber auf einschlägige Straftatbestände beziehen (§ 30a BZRG).

■ Beispiel

Die betreffende Person ist wegen des Besitzes kinderpornografischer Schriften verurteilt worden. Das Strafmaß liegt unter 90 Tagessätzen. In dem Fall wird die Verurteilung ins erweiterte Führungszeugnis aufgenommen, obwohl sie ins regulären Führungszeugnis nicht aufgenommen worden wäre.

Das erweiterte Führungszeugnis müssen Sie sich zu Beginn der Tätigkeit vorlegen lassen. Darüber hinaus verlangt das Gesetz die Vorlage in regelmäßigen Abständen. Diese Abstände sollen nicht unter drei und nicht über fünf Jahren liegen. Bei der Einsichtnahme sollte das Zeugnis nicht älter als drei Monate sein; die Gültigkeitsdauer des Zeugnisses beträgt fünf Jahre.

PRAXISHINWEIS | Es empfiehlt sich, innerhalb des Vorstands festzulegen, wer für diesen Personalbereich zuständig ist. Darüber hinaus sollte eine Wiedervorlageregelung geschaffen werden, um diese Abstände einhalten zu können. Die Vorlage sollten Sie bei allen Beschäftigten und ehrenamtlich tätigen Personen in gleicher Weise einfordern, um sich nicht dem Vorwurf der Schikane auszusetzen.

Datenschutzrechtliche Aspekte

Nach § 72a Abs. 5 SGB VIII dürfen Sie von den eingesehenen Daten des Führungszeugnisses nur den Umstand,

- dass Einsicht in ein Führungszeugnis genommen wurde,
- das Datum des Führungszeugnisses und
- die Information erheben, ob die das Führungszeugnis betreffende Person wegen einer entsprechenden Straftat rechtskräftig verurteilt worden ist.

PRAXISHINWEIS | Hier bietet es sich an, eine entsprechende Liste zu führen. Erhobene Daten dürfen Sie nur speichern, verändern und nutzen, soweit dies zum Ausschluss der Personen von der Tätigkeit erforderlich ist. Es empfiehlt sich, die allgemeine Datenschutzklausel in der Satzung (VB 8/2008, Seite 14 bis 17) um eine Jugendschutz-Datenschutzklausel zu ergänzen. Diese Ergänzungsklausel könnte wie folgt lauten:

Erweiterte
Straftatbestände

Mit sensiblen Daten
richtig umgehen

Datenschutz-
klausel in
Satzung aufnehmen

SATZUNGSKLAUSEL / Datenschutz in punkto Jugendschutz

(...) Als Träger der freien Jugendhilfe ist der Verein verpflichtet, von den Personen, die Kinder oder Jugendliche beaufsichtigen, betreuen, erziehen, ausbilden oder in einer vergleichbaren Weise Kontakt haben, ein erweitertes Führungszeugnis einzusehen. Diese Daten werden nur dann gespeichert und genutzt, wenn diese Einsichtnahme zu einem Ausschluss von der Tätigkeit führt. Die Daten werden drei Monate nach der Beendigung der Tätigkeit gelöscht.

Arbeitsrechtliche Aspekte

Bei Beschäftigten des Vereins sind auch arbeitsrechtliche Aspekte zu beachten. Zum einen besteht für Sie als Arbeitgeber ein Fragerecht bei der Einstellung. Die Frage nach einschlägigen Vorstrafen muss der Bewerber wahrheitsgemäß beantworten; zumal sie aus dem Führungszeugnis ohnehin ersichtlich wären. Während des Arbeitsverhältnisses müssen Sie das Führungszeugnis in regelmäßigen Abständen einsehen. Weigert sich der Arbeitnehmer, ein erweitertes Führungszeugnis zu beantragen, kann er abgemahnt werden. Das setzt aber voraus, dass der Arbeitnehmer tatsächlich in einem Bereich tätig ist, der Kontakt zu Minderjährigen ermöglicht (Landesarbeitsgericht Hamm, Urteil vom 25.4.2014, Az. 10 Sa 1718/13; Abruf-Nr. 171731).

Welche Konsequenzen haben Eintragungen im Führungszeugnis?

Stellen Sie bei der Einsichtnahme ins erweiterte Führungszeugnis fest, dass entsprechende Eintragungen vorhanden sind, muss die Tätigkeit der betreffenden Person unverzüglich beendet werden. Im Bereich der ehrenamtlich Tätigen sollte dies kein Problem darstellen. Handelt es sich um ein Vorstandsmitglied, das nur für diesen Bereich zuständig ist, muss die Vorstandsstellung beendet werden. Nach § 27 BGB ist das jederzeit möglich. Der Widerruf kann in der Regel nur durch die Mitgliederversammlung vorgenommen werden. Für diesen speziellen Fall kann in der Satzung eine automatische Beendigung des Vorstandsamts vorgesehen werden:

SATZUNGSKLAUSEL / Beendigung Vorstandsamt wegen Jugendschutz

(...) Die Vorstandsbestellung endet mit sofortiger Wirkung, wenn das Vorstandsmitglied im direkten Kontakt zu betreuenden Kindern und Jugendlichen steht und aus dem erweiterten Führungszeugnis eine Eintragung im Sinne des § 72a Abs. 1 SGB VIII ersichtlich ist.

Ein Arbeitsverhältnis wird nicht automatisch beendet, wenn Sie einen Hinweis erhalten, das die betreffende Person wegen eines Verstoßes gegen das Jugendschutzgesetz verurteilt ist. Ob Sie eine Kündigung aussprechen dürfen, ist eine Frage des Einzelfalls. Arbeitsrechtlich ist die Kündigung immer das letzte Mittel („ultima-ratio-Prinzip“). Hier sollten Sie zunächst prüfen, ob eine Versetzung in einen anderen Bereich möglich ist, wo kein Kontakt zu Kindern besteht.

Vorschlag für
Satzungsklausel

Betreffende Person
muss Tätigkeit
im Verein sofort
beenden

Vorstandsamt ist
besonders sensibel
zu handhaben