

## Fragen und Antworten zum erweiterten Führungszeugnis

### Was ist ein erweitertes Führungszeugnis (eFZ)?

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 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 (BKisSchG) 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 Sportvereins gegenüber seinen ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (z.B. Übungsleiterinnen und Übungsleiter), das erweiterte Führungszeugnis einzufordern?

Nein, es gibt lediglich eine gesetzliche Verpflichtung zur Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses bei Personen, die hauptberuflich 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 (im Bereich der Sexualstraftaten). 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, bspw. als Teil eines Präventionskonzeptes oder auf Grundlage der Satzung des Vereins.

### Welche Empfehlungen geben der BLSV und die BSJ?

Die Einforderung eines erweiterten Führungszeugnisses ist keine Gewährleistung für die Einhaltung des Kinder- und Jugendschutzes. Verantwortliche in den Bereichen der Vorstandschaft, Abteilungsleiterinnen und Abteilungsleiter sowie aktive Beteiligte wie Übungsleiterinnen und 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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (Übungsleiterinnen und Übungsleitern, Jugendleiterinnen und

## Das erweiterte Führungszeugnis – Fragen und Antworten

Stand: Oktober 2023

Jugendleitern etc.) im Kinder- und Jugendbereich. Diese Personengruppe hat die Möglichkeit, eine besondere Nähe, ein Vertrauensverhältnis aufzubauen oder auch Macht und Abhängigkeit zwischen Leiterin bzw. Leiter und Minderjährigen zu missbrauchen. Dies gilt auch für ehrenamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, 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. Da Minderjährige von der Vorlagepflicht prinzipiell nicht ausgenommen sind, wird der Vorstand prüfen müssen, ob die Vorlage unter Berücksichtigung der jeweiligen Situation sinnvoll ist. Auch von Minderjährigen ist die Einsichtnahme in das erweiterte Führungszeugnis geboten, wenn sie Kinder- und Jugendliche betreuen.

### 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 allein ist keine ausreichende Präventionsmaßnahme. Sie kann jedoch trotz aller berechtigter Kritik auf potenzielle Täterinnen und Täter 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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Entwicklung von Schutzvereinbarungen und praxistauglichen Verhaltensregeln, etc.

### Wie können Sportvereine ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über eine Vorlage informieren?

Zunächst sollten die betroffenen Personen von der Pflicht zur Vorlage mit einem Anschreiben inklusive der Gründe 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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 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 von Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 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. Ein Antrag auf Ausstellung eines erweiterten Führungszeugnisses stellt die BSJ auf Ihrer Website zur Verfügung. Dieser kann dann unterschrieben an den Mitarbeitenden weitergeleitet werden. Einige Gemeinden bieten die Möglichkeit an, die erweiterten Führungszeugnisse für ihre (ehrenamtlichen) Mitarbeitenden gesammelt zu beantragen. Hierfür wird ein ausgefülltes und unterschriebenes Antragsformular des Mitarbeitenden, eine schriftliche Aufforderung zur Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses des Vereins und eine Kopie des Personalausweises des Antragstellers benötigt. Eine Online-Beantragung ist [hier](#) möglich.

### Wie erfolgt die Beantragung des erweiterten Führungszeugnisses, wenn kein Wohnsitz in Deutschland vorliegt?

Das eFZ gibt es nur für Menschen mit Wohnsitz in Deutschland. Ein europäisches Führungszeugnis ist nicht unbedingt vergleichbar, da andere Länder ein anderes Sexualstrafrecht und auch andere Bedingungen für die Eintragung haben. Im Falle eines Beschäftigten ohne Wohnsitz in Deutschland sollte zumindest eine Selbstauskunft mit Selbstverpflichtungserklärung eingeholt werden.

### **Wer bekommt das erweiterte Führungszeugnis zugeschickt?**

Das Führungszeugnis wird dem Mitarbeiter bzw. Mitarbeiterin 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 auf Ausstellung eines erweiterten Führungszeugnisses stellt die BSJ auf Ihrer Website zur Verfügung. Neben- oder hauptberuflich Tätige müssen eine Gebühr von 13 Euro entrichten.

### **Wie geht der Sportverein mit dem vorgelegten Führungszeugnis um?**

Bei der Einsichtnahme sollte das erweiterte Führungszeugnis nicht älter als drei Monate sein. Eine datenschutzrechtlich praktikable Vorgehensweise für den Sportverein oder Sportverband ist es sich die Daten des erweiterten Führungszeugnisses vorzeigen zu lassen und die relevanten Informationen zu dokumentieren. Hierfür sollte ein kleiner festgelegter Kreis an Personen bestimmt werden, welcher die Daten einsieht, dokumentiert und anschließend das erweiterte Führungszeugnis der/s hauptberuflichen oder der/s ehrenamtlichen Mitarbeiterin oder Mitarbeiter wieder aushändigt. Personen, die Informationen über personenbezogene Daten aufnehmen, sind auf das Datengeheimnis zu verpflichten. Dies sollte schriftlich mit diesen Personen festgehalten werden. Eine Vorlage zur Dokumentation und Archivierung finden Sie auf unserer Website. Die erhobenen Daten sind spätestens sechs Monate nach Beendigung der Tätigkeit zu löschen.

Bei der Einsichtnahme werden ggfs. eingetragene Straftaten mit den Straftaten des § 72a Abs. 1 SGB VIII abgeglichen. Liegen Verurteilungen nach §§ 72a Abs. 1 SGB VIII vor, empfiehlt es sich die betroffene Person anzuhören, eine Beschlussempfehlung für den Vorstand auszuarbeiten und diesem vorzulegen. Der Vorstand entscheidet über einen Ausschluss von Tätigkeiten bzw. den Verbleib im Verein oder Verband. Handelt es sich um Straftaten nach §72a Abs. 1 SGB VIII wird geraten, sich möglichst von dem/r hauptberuflichen bzw. der ehrenamtlichen Mitarbeiterin oder Mitarbeiter zu trennen oder der Person keine Aufgaben im Bereich der Kinder und Jugendarbeit zuzuteilen sowie den Kontakt zu Kindern und Jugendlichen weitestgehend zu unterbinden. Diese Person ist für die Kinder- und Jugendarbeit im Sport nicht geeignet. Dies alles erfolgt zudem unter Wahrung der Persönlichkeitsrechte.

Zudem empfiehlt es sich immer auch juristischen Rat einzuholen.

Sind keine Eintragungen nach §§174 ff. StGB und keine anderen Kindeswohlgefährdungen zu befürchten, liegt es in der Hand des Vereins bzw. Verbandes selbstständig zu bewerten, wie mit anderen Vorstrafen, die eventuell im Führungszeugnis eingetragen sind, umgegangen wird. Um welche Straftat es sich handelt, kann zum Beispiel im Internet unter [www.gesetze-im-internet.de](http://www.gesetze-im-internet.de) nachgesehen werden.

### **Wie regelmäßig muss das erweiterte Führungszeugnis eingesehen werden?**

Die Führungszeugnisse sollten im Abstand von maximal fünf Jahren erneut eingesehen werden. Die regelmäßige Vorlage kann außerdem im Arbeitsvertrag der/des Hauptberuflichen oder der/s Ehrenamtlichen festgelegt werden. Die erhobenen Daten sind spätestens sechs Monate nach Beendigung der Tätigkeit vollständig zu löschen.

### **Was ist zu tun, wenn sich eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter 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 Mitarbeiterin oder den Mitarbeiter 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 die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter dem Sportverein bzw. -verband nicht das erweiterte Führungszeugnis, sondern „nur“ die Unbedenklichkeitsbescheinigung vor.

## **Das erweiterte Führungszeugnis – Fragen und Antworten**

Stand: Oktober 2023

Sollte sich die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter weigern auch diese Bescheinigung vorzulegen, ist unbedingt von einer (Weiter)Beschäftigung abzusehen. Je nach Status der Person und Vertragsbedingungen sollte sich der Verein rechtlich beraten lassen.

### **Was muss der Verein unternehmen, wenn Vorstrafen im erweiterten Führungszeugnis stehen?**

Je nachdem, welche Vorstrafen gelistet sind, muss unterschiedlich vorgegangen werden. Sind es Straftaten, die in §72a Absatz 1 Satz 1 SGB VIII aufgezählt sind, darf der Person keine Aufgabe im Bereich der Kinder und Jugendarbeit übertragen werden. Sollte die Person schon für den Verein tätig sein, ist zu überlegen, ob ein Tätigkeitswechsel oder die Beendigung der Beschäftigung angestrebt wird. Für hauptberufliche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ist unbedingt rechtlicher Beistand einzuholen. Beziehen sich die aufgeführten Straftaten nicht auf §72a Absatz 1 SGB VIII, so muss der Verein individuell überlegen, inwieweit diese Straftaten eine Arbeit im Kinder- und Jugendbereich möglich machen. (Eine Verurteilung wegen Steuerhinterziehung ist unter Umständen anderes zu bewerten als eine Verurteilung im Bereich Betäubungsmittel). Auch hier sollte sich der Verein zur Absicherung rechtlichen Rat holen.

### **Haftet eine Vereinsverantwortliche bzw. ein Vereinsverantwortlicher, 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 der Vereinsvorsitzenden bzw. dem Vereinsvorsitzenden ein Versäumnis (z.B. Führungszeugnis wird trotz qualifiziertem Kontakt zu Kindern und Jugendlichen nicht eingesehen) nachgewiesen werden kann.

### **Was ist zu tun, wenn die Zeit zur Einsichtnahme nicht ausreicht?**

Sollte eine Person noch vor der Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses die Tätigkeit im Verein aufnehmen, so sollte sie eine Selbstauskunft schreiben, in der klar formuliert ist, dass gegen sie keine rechtskräftigen Verurteilungen im Sinne §72a Absatz 1 SGB VIII vorliegen.

### **Darf vom Verein im Vorstellungsgespräch nach laufenden Ermittlungsverfahren oder Vorstrafen, welche (noch) nicht im erweiterten Führungszeugnis eingetragen sind, gefragt werden?**

Grundsätzlich gibt es kein allgemeines Fragerecht, jedoch darf ein Arbeitgeber gezielt danach fragen, wenn es für die Tätigkeit relevant ist.