

## STELLUNGNAHME

### Eignungsprüfung von ukrainischen Geflüchteten bei geplanter Beschäftigung in der Kinder- und Jugendhilfe; Erfordernis der Vorlage eines Führungszeugnisses

*Unter den ukrainischen Geflüchteten sind auch Personen, die in der Ukraine in der Kinder- und Jugendhilfe beschäftigt waren, bspw. Erzieherinnen (m/w/d\*) oder Sozialpädagoginnen. Für deren berufliche Tätigkeit in der Kinder- und Jugendhilfe in Deutschland, etwa in einer Kindertageseinrichtung, stellt sich nun die Frage, wie damit umzugehen ist, dass Führungszeugnisse der deutschen Behörden idR keinen Nachweis für fehlende Vorstrafen erbringen können und Führungszeugnisse aus der Ukraine aufgrund der Situation in der Ukraine nicht eingeholt werden können.*

\*

#### **I. Persönliche Eignung als Voraussetzung für eine Beschäftigung in der Kinder- und Jugendhilfe**

##### **1. Persönliche Eignung als Voraussetzung**

Leistungen und Aufgaben der Kinder- und Jugendhilfe sind nur durch Personen zu erbringen, die ihrer Persönlichkeit nach für die Erbringung der Leistung geeignet sind. Für die Träger der öffentlichen Jugendhilfe ergibt sich das Erfordernis der Beschäftigung ausschließlich geeigneter Personen ausdrücklich aus § 72 SGB VIII. Aber auch Träger der freien Jugendhilfe sind zur Leistungserbringung nicht geeignet, wenn sie ungeeignete Personen beschäftigen. Entsprechend sind die Förderungspflichten sowie Vereinbarungsabschlüsse an die Beschäftigung geeigneten Personals gebunden. Das Gleiche gilt für betriebserlaubnispflichtige Einrichtungen als Voraussetzung für die Erteilung einer Betriebserlaubnis (§ 45 SGB VIII).

##### **2. Ausschluss rechtskräftiger Verurteilungen zum Nachteil von Kindern und Jugendlichen durch Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses**

Zu den Kriterien der Eignung gehört auch das Fehlen schädlicher Neigungen, die das Wohl von Kindern und Jugendlichen gefährden können.<sup>1</sup> Ein ausdrücklich gesetzlich benanntes Kriterium für die Nichteignung ist insofern die rechtskräftige Verurteilung wegen einer einschlägigen Straftat zum Nachteil von Kindern und Jugendlichen. Personen, die entsprechend vorbestraft sind, dürfen nach § 72a SGB VIII weder haupt- noch neben- oder ehren-

\* Alle Geschlechter sind gemeint. Zugunsten der besseren Lesbarkeit wird jew. in einer DIJuF-Stellungnahme durchgängig entweder nur die männliche oder nur die weibliche Form verwendet.

<sup>1</sup> FK-SGB VIII/Schindler/Smessaert, 8. Aufl. 2019, SGB VIII § 72a Rn. 1.

amtlich beschäftigt oder vermittelt werden. Den Ausschluss einer solchen Beschäftigung bei den Trägern der freien Jugendhilfe sollen die öffentlichen Träger durch Vereinbarungsabschlüsse sicherstellen (§ 72a Abs. 2 SGB VIII). Dem Zweck der Sicherstellung der Nichtbeschäftigung dient die Vorlage von erweiterten Führungszeugnissen. Konkret sollen sich die öffentlichen Träger sowie freien Träger – entsprechend der abzuschließenden Vereinbarungen – von Personen bei der Einstellung oder Vermittlung sowie in regelmäßigen Abständen Führungszeugnisse vorlegen lassen.

Die Einsicht in das Führungszeugnis ist zweifellos ein wichtiges Instrument, um die Nichtbeschäftigung persönlich ungeeigneter Personen, von denen eine Gefahr für die betroffenen Kinder und Jugendlichen ausgeht, sicherzustellen. Entsprechend forderten die Runden Tische „Heimerziehung in den 50er und 60er Jahren“ sowie „Sexueller Kindesmissbrauch“ im Rahmen umfassender Schutzkonzepte auch eine konsequente Nutzung der formalen Möglichkeiten zum Tätigkeitsausschluss von einschlägig vorbestraften Personen.<sup>2</sup> Bei dem Beschäftigungsverbot handelt es sich entsprechend um eine unbedingte Pflicht („dürfen nicht ... beschäftigen“) und bei der Vorlage des Führungszeugnisses um eine Soll-Pflicht („sollen sich ... vorlegen lassen“). Die Soll-Pflicht beinhaltet einen hohen Verbindlichkeitsgrad. Dies ist auch erforderlich, da das Führungszeugnis zumindest sicherstellen kann, dass es in der Vergangenheit zu keiner Verurteilung gekommen ist. Gleichzeitig impliziert eine Sollpflicht im Vergleich zu einer absoluten Pflicht („hat zu ...“ oder „ist verpflichtet, zu ...“), dass in engen Grenzen Ausnahmen möglich sind.<sup>3</sup>

### **3. Begrenzte Aussagekraft erweiterter Führungszeugnisse und weitere Instrumente zur Sicherstellung des Schutzes von Kindern vor sexualisierter Gewalt**

Zu berücksichtigen ist bei der Frage nach Führungszeugnissen, dass auch die Vorlage eines Führungszeugnisses keine absolute Gewähr dafür bietet, dass eine einschlägige Straftat nicht begangen wurde. Zum einen kann es auch Übergriffe gegeben haben, bei denen es aus unterschiedlichen Gründen nicht zu einer Verurteilung gekommen ist. Zum anderen besteht auch die Gewähr einer Nichtverurteilung immer nur bezogen auf den Zeitpunkt der Vorlage. Gerade im Fall von – in der Praxis nicht unüblichen – langen Zeiten zwischen der Anforderung weiterer Führungszeugnisse nach Beschäftigungsbeginn<sup>4</sup> kann es zu zeitweise nicht bekannt werdenden Verurteilungen kommen (auch wenn hier freilich die neu geregelte Pflicht zur Information der Jugendämter durch die Strafverfolgungsbehörden nach § 5 KKG einen weiteren Schutz bietet).

Entsprechend sind neben der Vorlage von Führungszeugnissen die weiteren Möglichkeiten zur Eignungsfeststellung von besonderer Bedeutung. Dazu gehören insbesondere die Befragung sowie sensibilisierende Thematisierung im Einstellungsgespräch, die Einsichtnahme in Arbeitszeugnisse.<sup>5</sup> Eine Möglichkeit zur Herstellung eines gewissen präventiven Schutzes ist auch die Aufnahme von Selbstverpflichtungserklärungen in die Gestaltung des

<sup>2</sup> Vgl. LPK-SGB VIII/Kepert/Nonninger, 8. Aufl. 2022, SGB VIII § 72a Rn. 1.

<sup>3</sup> LPK-SGB VIII/Kepert/Nonninger SGB VIII § 72a Rn. 2 (Fn. 2).

<sup>4</sup> FK-SGB VIII/Schindler/Smessaert SGB VIII § 72a Rn. 32 (Fn. 1).

<sup>5</sup> Lohse ua Prävention und Intervention bei innerinstitutionellem sexuellem Missbrauch, Expertise im Auftrag des Unabhängigen Beauftragten für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs (UBSKM), 2021, 18 ff., abrufbar unter [https://dijuf.de/fileadmin/Redaktion/Hinweise/Expertise\\_Praevention\\_und\\_Intervention\\_bei\\_innerinstitutionellem\\_Missbrauch.pdf](https://dijuf.de/fileadmin/Redaktion/Hinweise/Expertise_Praevention_und_Intervention_bei_innerinstitutionellem_Missbrauch.pdf).

Arbeitsvertrags.<sup>6</sup> Vorschläge für eine Selbstverpflichtungserklärung sind in der „Arbeitshilfe Kinder- und Jugendschutz in Einrichtungen“ zu finden.<sup>7</sup>

## II. Anwendung auf Geflüchtete aus der Ukraine

Auch bei Geflüchteten aus der Ukraine, die in der Kinder- und Jugendhilfe tätig werden möchten, besteht grundsätzlich die Pflicht, sich vor der Beschäftigung ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen zu lassen. Ein Führungszeugnis der deutschen Behörden wird allerdings in aller Regel eine Vorstrafe nicht sicher ausschließen können, da diese nur Vorstrafen, über die durch deutsche Gerichte entschieden wurde, beinhalten. Möglich wäre ggf. eine Vorlage eines ukrainischen Führungszeugnisses, falls vorhanden. Selbst wenn diese Möglichkeit grundsätzlich bestünde, wird die Einholung derzeit in vielen Fällen infolge einer kriegsbedingt eingeschränkten Tätigkeit der ukrainischen Behörden nicht bzw. nicht in kurzer Zeit möglich sein. Bereits aus diesem Grund lässt sich daher derzeit die Einstellung zumindest nicht von der Vorlage eines ukrainischen Führungszeugnisses abhängig machen. Auch hier gilt es wiederum zu berücksichtigen, dass wie oben dargestellt auch erweiterten Führungszeugnissen ohnehin nur eine begrenzte Aussagekraft in Bezug auf die Eignung zukommt.

Selbstverständlich müssen aber die Eignung generell sowie der Ausschluss einer rechtskräftigen Verurteilung im Besonderen bestmöglich sichergestellt werden. Dies wird derzeit in erster Linie über ausführliche Gespräche erfolgen müssen, falls vorhanden auch durch Vorlage von Arbeitszeugnissen aus der Ukraine oder ähnliche Dokumente. In den Gesprächen sollte das Thema körperlicher, psychischer und sexueller Gewalt ausdrücklich angesprochen werden. Ein gewisser Schutz kann sich dabei auch daraus ergeben, wenn die Personen im Rahmen ihrer vorherigen Tätigkeit in der Ukraine ein Führungszeugnis vorgelegt haben. Auch dies sollte thematisiert werden. Zudem sollte besprochen werden, dass ein Führungszeugnis – falls vorhanden – schnellstmöglich angefordert und vorgelegt wird, sowie in regelmäßigen Abständen kontrolliert werden, ob die Vorlage noch immer nicht möglich ist.

---

<sup>6</sup> Lohse ua 37 (Fn. 5).

<sup>7</sup> Der Paritätische Gesamtverband Arbeitshilfe Kinder- und Jugendschutz in Einrichtungen, 2. Aufl. 2016, abrufbar unter [www.der-paritaetische.de/fileadmin/user\\_upload/Publikationen/doc/kinder-und-jugendschutz-in-einrichtungen-2016\\_web.pdf](http://www.der-paritaetische.de/fileadmin/user_upload/Publikationen/doc/kinder-und-jugendschutz-in-einrichtungen-2016_web.pdf), Abruf: 12.4.2022.