



## Informationen zum erweiterten Führungszeugnis

(Stand: 05/2026)

### Inhalt

Informationen zum erweiterten Führungszeugnis.....	1
I. Was ist ein erweitertes Führungszeugnis?.....	2
II. In welchen Fällen muss ein erweitertes Führungszeugnis vorgelegt werden? .....	2
III. Wer muss ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen? .....	2
IV. Wann muss das erweiterte Führungszeugnis bei Einstellungen vorgelegt werden? .....	4
V. Wann muss das erweiterte Führungszeugnis im laufenden Tätigkeitsverhältnis vorgelegt werden? .....	4
VI. Wie wird das erweiterte Führungszeugnis beantragt? .....	5
VII. Was bedeutet „zur Vorlage bei einer Behörde“? .....	5
VIII. Ab welchem Alter kann das erweiterte Führungszeugnis beantragt werden? .....	6
IX. Wer trägt die Kosten? .....	6
X. Ist die Kostenerstattung für das erweiterte Führungszeugnis für beruflich Beschäftigte als steuerpflichtiger Arbeitslohn anzusehen? .....	6
XI. Was ist datenschutzrechtlich zu beachten?.....	6
XII. Wie lange ist die Dokumentation der Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses in der Personalakte aufzubewahren?.....	8
XIII. Unterliegt die Anordnung zur Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses der Mitbestimmung der Mitarbeitervertretung? .....	8
XIV. Wer hat Kenntnis über das erweiterte Führungszeugnis und darf Einsicht nehmen? .....	8
XV. Was passiert mit dem erweiterten Führungszeugnis nach der Einsichtnahme?.....	9
XVI. Wie gehe ich vor, wenn einschlägige Straftaten im erweiterten Führungszeugnis vorliegen oder während der übertragenen Tätigkeit aufkommen? .....	9
XVII. Dürfen sonstige für die Tätigkeit relevante Eintragungen verwertet werden?.....	9
XVIII. Darf im Schutzkonzept entschieden werden, dass alle Mitarbeitenden und ehrenamtlich Tätigen ein Führungszeugnis vorlegen müssen? .....	9
XIX. Was mache ich, wenn kein erweitertes Führungszeugnis vorgelegt werden muss? .....	10
XX. Katechetische Lehrkräfte .....	10
XXI. Rückfragen zu dieser Handreichung/Information.....	10

### *I. Was ist ein erweitertes Führungszeugnis?*

Mit der Änderung des Bundeszentralregistergesetzes (BZRG) im Mai 2010 ist das erweiterte Führungszeugnis (§ 30a BZRG) eingeführt worden. Ein erweitertes Führungszeugnis ist eine behördliche Bescheinigung über bisher registrierte Vorstrafen einer Person.

Im Vergleich zum regulären Führungszeugnis nach § 30 BZRG werden in das erweiterte Führungszeugnis auch Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung im unteren Strafbereich aufgenommen. Das erweiterte Führungszeugnis führt alle Verurteilungen einer Sexualstraftat nach den §§ 174 bis 180 oder § 182 des Strafgesetzbuchs (StGB) sowie Verurteilungen wegen weiterer Sexualdelikte (§§ 180a, 181a, 183 bis 184g, 184i bis 184l StGB) oder nach den für den Schutz von Kindern und Jugendlichen ebenfalls besonders relevanten Straftatbeständen der §§ 171, 225, 232 bis 233a, 234, 235 oder 236 StGB (Stand: 2025, zur jeweils aktuellen Fassung: [§ 72a SGB 8 - Einzelnorm](#)) auf. Aufgenommen werden auch Verurteilungen wegen Verletzung der Fürsorge- und Erziehungspflicht oder gegen die persönliche Freiheit, durch die auf Geldstrafe von nicht mehr als 90 Tagessätzen oder auf Freiheitsstrafe von nicht mehr als drei Monaten erkannt wurde, auch wenn im Register keine weitere Straftat eingetragen ist. Des Weiteren enthält es Verurteilungen aus anderen Bereichen nach den Vorgaben des § 32 BZRG.

### *II. In welchen Fällen muss ein erweitertes Führungszeugnis vorgelegt werden?*

§ 30a Abs. 1 BZRG regelt, in welchen Fällen einer Person auf ihren Antrag hin ein erweitertes Führungszeugnis erteilt werden muss:

„(1) Einer Person wird auf Antrag ein erweitertes Führungszeugnis erteilt,

1. wenn die Erteilung in gesetzlichen Bestimmungen unter Bezugnahme auf diese Vorschrift vorgesehen ist oder
2. wenn dieses Führungszeugnis benötigt wird für
  - a) eine berufliche oder ehrenamtliche Beaufsichtigung, Betreuung, Erziehung oder Ausbildung Minderjähriger oder
  - b) eine Tätigkeit, die in einer Buchstabe a vergleichbaren Weise geeignet ist, Kontakt zu Minderjährigen aufzunehmen.“

Gesetzliche Regelungen im Sinne von Absatz 1 Nr. 1 ist u.a. § 72a SGBVIII. Eine allgemeine kirchenrechtliche Regelung, wonach die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses für alle beruflich oder ehrenamtlich Mitarbeitenden unabhängig von ihrem Tätigkeitsbereich verpflichtend ist, gibt es in der Landeskirche nicht. Schutzkonzepte sind keine gesetzlichen Regelungen im Sinne von § 30a Abs. 1 Nr. 1 BZRG. Eine Verpflichtung zur Vorlage von erweiterten Führungszeugnissen pauschal für alle Mitarbeitenden in Schutzkonzepten ist nicht möglich. Eine Bezugnahme auf die kirchenrechtlichen Regelungen (s. III.), die für die verschiedenen Beschäftigtengruppen die Vorlagepflicht regeln, ist dagegen möglich.

### *III. Wer muss ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen?*

#### 1. Privatrechtlich Beschäftigte

Nach § 15 Abs. 2 S. 4 Mitarbeitendengesetz (MG) dürfen Mitarbeitende, die in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen oder in anderen Obhutsverhältnissen tätig sein sollen, nur eingestellt werden, wenn sie ein erweitertes Führungszeugnis nach § 30a BZRG vorlegen und dieses Zeugnis keine Eintragung wegen einer Straftat, die nach dem Achten Buch Sozialgesetzbuch zum Ausschluss von Aufgaben in der Kinder- und Jugendhilfe führt, enthält. § 3 Abs. 5 der Dienstvertragsordnung

(DienstVO) regelt, dass alle privatrechtlich Beschäftigten ein erweitertes Führungszeugnis vorzulegen haben, wenn der Anstellungsträger das Führungszeugnis verlangt und die Voraussetzungen des § 30a Abs. 1 BZRG (s.o.) erfüllt sind. Nach der arbeitsgerichtlichen Rechtsprechung ergibt sich ein Recht des Anstellungsträgers auf Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses regelmäßig, wenn die Voraussetzungen des § 30a Abs. 1 Nr. 1 oder 2 BZRG erfüllt sind. Ist die Vorlage gesetzlich gefordert (z.B. § 72a SGB VIII) oder soll jemand kinder- und jugendnah tätig werden, besteht eine Vorlagepflicht. Diese gilt unabhängig von der Beschäftigungsdauer, somit auch für Aushilfs- und Vertretungskräfte. Bei der Frage, ob ein erweitertes Führungszeugnis durch den Arbeitnehmer vorzulegen ist, sind die Informationsinteressen des Anstellungsträgers und die Schutzinteressen der Mitarbeitenden auf ihre persönlichen Daten gegeneinander abzuwägen (vgl. LAG Hamm, Urteil vom 25.4.2014 – 10 Sa 1718/13 sowie vom 26.1.2018 – 10 Sa 1122/17). Soweit die Voraussetzungen des § 30a BZRG erfüllt sind, ist von einem überwiegenden Interesse des Anstellungsträgers an einer Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses auszugehen. Soweit dagegen ein Fall des § 30a BZRG nicht vorliegt, wird der Anstellungsträger regelmäßig die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses aus Gründen des Persönlichkeitsrechts der Beschäftigten und des Datenschutzes nicht verlangen können. Erforderlich ist stets, dass die jeweilige Berufsgruppe bestimmungs- und arbeitsplatzgemäß Kontakt mit Kindern und Jugendlichen hat, der zu einer besonderen Gefahrensituation werden kann. Die bloße Möglichkeit, dass Mitarbeitende zukünftig mit minderjährigen Klient\*innen, Praktikant\*innen oder Auszubildenden etc. in Kontakt treten könnten, rechtfertigt die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses regelmäßig nicht (vgl. LAG a.a.O.).

Soweit in den kirchlichen Verwaltungsstellen die Berufsausbildung zum oder zur Verwaltungsfachangestellten durchgeführt oder Schulbetriebspraktika angeboten werden, ist vorab zu prüfen, welche Mitarbeitenden in die Ausbildung oder die Praktika eingebunden sind. Diese Mitarbeitenden müssen ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen.

(Rechtsgrundlagen: § 15 MG; § 3 Abs. 5 DienstVO; Grundsätze für die Prävention, Intervention, Hilfe und Aufarbeitung in Fällen sexualisierter Gewalt in der Evangelisch-lutherischen Landeskirche Hannovers vom 26.1.2021 Nr. II, 4)

## 2. Öffentlich-rechtlich Beschäftigte

Nach § 8 Abs. 2a des Kirchenbeamtengesetzes der EKD (KBG.EKD) haben Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamte vor der Einstellung ein erweitertes Führungszeugnis nach § 30a BZRG vorzulegen. Nach § 9 Abs. 1a des Pfarrdienstgesetzes der EKD (PfdG.EKD) haben Pfarrfrauen und Pfarrer vor der Einstellung ein erweitertes Führungszeugnis nach § 30a BZRG vorzulegen. (Rechtsgrundlagen: § 8 Abs. 2a KBG.EKD; § 9 Abs. 1a PfdG.EKD; Grundsätze für die Prävention, Intervention, Hilfe und Aufarbeitung in Fällen sexualisierter Gewalt in der Evangelisch-lutherischen Landeskirche Hannovers vom 26.1.2021 Nr. II, 4)

## 3. Ehrenamtlich Mitarbeitende

Ehrenamtliche, die im kinder- und jugendnahen Bereich tätig sind, haben dem kirchlichen Rechts-träger vor Aufnahme der Tätigkeit ein erweitertes Führungszeugnis gemäß § 30a BZRG vorzulegen, wenn Art, Intensität und Dauer des Kontakts der Ehrenamtlichen mit Kindern und Jugendlichen dies notwendig machen.

Zum 1. Juli 2025 ist das Ehrenamtsgesetz (EAG) in Kraft getreten. Die Pflicht zur Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses richtet sich nach § 5 Abs. 2 EAG. Wenn nach Absatz 2 keine Verpflichtung zur Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses besteht, ist vor Aufnahme einer ehrenamtlichen Tätigkeit mit Kindern und Jugendlichen oder mit Volljährigen in Obhutsverhältnissen eine Selbstverpflichtungserklärung oder ein Teamvertrag zu unterzeichnen (vgl. § 5 Abs. 3 EAG). Dies

gilt auch in Fällen, in denen der Verpflichtung zur Vorlage aus zeitlichen Gründen nicht nachgekommen werden kann, weil z.B. eine ehrenamtlich mitarbeitende Person kurzfristig bei einer Jugendfreizeit einspringen muss.

(Rechtsgrundlagen: § 5 EAG; Grundsätze für die Prävention, Intervention, Hilfe und Aufarbeitung in Fällen sexualisierter Gewalt in der Evangelisch-lutherischen Landeskirche Hannovers vom 26.1.2021 Nr. II, 4.)

#### 4. Andere Beschäftigtengruppen

Für diese weiteren Personengruppen gelten die folgenden Ausführungen entsprechend: Honorarkräfte, Leiharbeiter\*innen z.B. von Leiharbeitsfirmen, Praktikant\*innen, Personen im Bundesfreiwilligendienst oder Freiwilligen Sozialen Jahr u. ä.

### IV. Wann muss das erweiterte Führungszeugnis bei Einstellungen vorgelegt werden?

#### 1. Privatrechtlich Mitarbeitende

Das erweiterte Führungszeugnis muss vor Unterzeichnung des Dienstvertrages und vor Aufnahme der Beschäftigung zum Einstellungsbeginn vorgelegt werden. Das erweiterte Führungszeugnis darf nicht älter als drei Monate sein.

#### 2. Öffentlich-rechtlich Mitarbeitende

Das erweiterte Führungszeugnis muss bei Kirchenbeamt\*innen sowie Pfarrer\*innen vor Aushändigung der Ernennungsurkunde vorgelegt werden. Es darf nicht älter als drei Monate sein.

#### 3. Ehrenamtlich Mitarbeitende

Das erweiterte Führungszeugnis muss vor Aufnahme der Tätigkeit vorgelegt werden. Es darf nicht älter als drei Monate sein.

Nach der Mustervereinbarung zwischen Jugendamt und Trägern (§§ 8a und 72a SGB VIII) - Jugendarbeit und Jugendsozialarbeit - der Arbeitsgemeinschaft der Jugendämter muss der Träger jeweils im konkreten Einzelfall dokumentieren, bei welchen neben- oder ehrenamtlich tätigen Personen er aus welchen Gründen auf die Vorlage eines Führungszeugnisses verzichtet hat (vgl. § 11 Abs. 3 der Mustervereinbarung).<sup>1</sup>

#### 4. Praktikant\*innen, die im Rahmen ihrer schulischen Ausbildung ein Praktikum absolvieren

Absolvieren Praktikant\*innen eine schulische Ausbildung und haben sie der Schule zu Beginn ihrer Ausbildung ein erweitertes Führungszeugnis ohne Eintragungen vorgelegt, ist vor Beginn des Praktikums kein neues Zeugnis anzufordern. Von der Schule ist jedoch vor Aufnahme der Tätigkeit eine schriftliche Bestätigung über die Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses unter Angabe von dessen Ausstellungsdatum anzufordern und zur Personalakte zu nehmen. Diese Bestätigung kann auch per E-Mail erfolgen. Das erweiterte Führungszeugnis muss der Schule mindestens zu Beginn der Ausbildung vorgelegen haben und darf zu diesem Zeitpunkt nicht älter als drei Monate gewesen sein.

### V. Wann muss das erweiterte Führungszeugnis im laufenden Tätigkeitsverhältnis vorgelegt werden?

Für alle beruflich und ehrenamtlich Mitarbeitenden gelten die Grundsätze für die Prävention, Intervention, Hilfe und Aufarbeitung in Fällen sexualisierter Gewalt. Weitergehende Regelungen, die auf

---

<sup>1</sup> <https://www.agjae.de/empfehlungen/jugendarbeit> (Mustervereinbarung §§ 8a und 72a - Jugendarbeit)

staatlichen Vorgaben oder auf Vereinbarungen mit den örtlichen Trägern der Jugendhilfe beruhen, bleiben unberührt<sup>2</sup>.

1. Privatrechtlich Mitarbeitende

Ein neues erweitertes Führungszeugnis muss spätestens fünf Jahre nach der letzten Vorlage oder bei konkreten Anhaltspunkten für das Vorliegen einer entsprechenden Verurteilung vorgelegt werden.

2. Öffentlich-rechtlich Mitarbeitende

Ein neues erweitertes Führungszeugnis muss spätestens fünf Jahre nach der letzten Vorlage oder bei konkreten Anhaltspunkten für das Vorliegen einer Verurteilung vorgelegt werden.

3. Ehrenamtlich Mitarbeitende

Ein neues erweitertes Führungszeugnis muss spätestens fünf Jahre nach der letzten Vorlage (§ 14 Abs. 3 EAG) oder bei konkreten Anhaltspunkten für das Vorliegen einer Verurteilung vorgelegt werden.

## VI. Wie wird das erweiterte Führungszeugnis beantragt?

1. Beruflich Mitarbeitende

Beruflich Mitarbeitende müssen das erweiterte Führungszeugnis bei der örtlich zuständigen Meldebehörde der Gemeinde oder über das Online-Portal des Bundesamtes für Justiz beantragen<sup>3</sup>. Für die Beantragung ist eine schriftliche Aufforderung des Anstellungsträgers erforderlich in der dieser bestätigt, dass die Voraussetzungen des § 30a Abs. 1 BZRG vorliegen (vgl. § 30a Abs. 2 BZRG). Beruflich Mitarbeitende beantragen ein erweitertes Führungszeugnis „zur Vorlage bei einer Behörde“. Näheres zum Verfahren s. VII.

2. Ehrenamtlich Mitarbeitende

Ehrenamtlich Mitarbeitende beantragen das erweiterte Führungszeugnis bei der örtlich zuständigen Meldebehörde der Gemeinde oder über das Online-Portal des Bundesamtes für Justiz. Für die Beantragung ist eine schriftliche Aufforderung bzw. Bescheinigung der Kirchengemeinde, Einrichtung etc. erforderlich, in der diese bestätigt, dass die Voraussetzungen des § 30a Abs. 1 BZRG vorliegen (vgl. § 30a Abs. 2 BZRG). Im Hinblick auf die Gebührenfreiheit (s.u. XI) empfiehlt es sich auf der Bescheinigung bereits zu vermerken, dass es sich um eine gemeinnützige Einrichtung handelt. Für Ehrenamtliche gilt das Verfahren nach VII. nicht. Sie beantragen das erweiterte Führungszeugnis „für private Zwecke“ (Belegart N), so dass Ihnen das erweiterte Führungszeugnis direkt persönlich zugeschickt wird.

## VII. Was bedeutet „zur Vorlage bei einer Behörde“?

In der Regel fordert die jeweils zuständige Personalstelle (z.B. des Kirchenamtes, des Landeskirchenamtes oder einer Einrichtung) des Anstellungsträgers das erweiterte Führungszeugnis bei den beruflich Mitarbeitenden zur Vorlage bei einer Behörde an. Dies bedeutet, dass das erweiterte Führungszeugnis direkt an die zuständige Personalstelle des jeweiligen Anstellungsträgers gesandt wird. Die Meldebehörde, bei der das Führungszeugnis beantragt wird, muss die antragstellende Person darauf hinweisen, dass sie das Führungszeugnis auf ihr Verlangen an ein von ihr benanntes Amtsgericht zur persönlichen Einsichtnahme senden lassen kann, wenn es Eintragungen enthält (vgl. § 30a Abs. 2 i.V.m. § 30 Abs. 5

---

<sup>2</sup> Grundsätze für die Prävention, Intervention, Hilfe und Aufarbeitung in Fällen sexualisierter Gewalt vom 26. Januar 2021, KABI. 2021, S. 40

<sup>3</sup> [Führungszeugnis online beantragen \(bundesjustizamt.de\)](https://www.bundesjustizamt.de)

BZRG). Nach der Einsichtnahme bei dem Amtsgericht entscheidet die antragstellende Person, ob das Führungszeugnis an die zuständige Personalstelle des Anstellungsträgers weitergeleitet werden darf.

### *VIII. Ab welchem Alter kann das erweiterte Führungszeugnis beantragt werden?*

Nach § 30 Abs. 1 BZRG wird jeder Person, die das 14. Lebensjahr vollendet hat, auf Antrag ein Führungszeugnis erteilt. Diese Altersgrenze beruht auf der Tatsache, dass in Deutschland eine absolute Strafmündigkeitsgrenze von 14 Jahren gilt.

Somit kann von allen Personen, die in den entsprechenden Bereichen mitarbeiten, ab einem Alter von 14 Jahren die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses gefordert werden. Die Landeskirche empfiehlt die Einholung eines Führungszeugnisses ab einem Alter von 16 Jahren. Soll auf die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses für unter 16-jährige verzichtet werden, müssen diese Personen vor Aufnahme der Tätigkeit mit Kindern und Jugendlichen oder mit Volljährigen in Obhutsverhältnissen eine Selbstverpflichtungserklärung oder einen Teamvertrag unterzeichnen.

### *IX. Wer trägt die Kosten?*

#### 1. Beruflich Mitarbeitende

Die Kosten der Ausstellung des Führungszeugnisses bei Neueinstellung haben die Mitarbeitenden selbst zu tragen. Die Kosten für die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses im laufenden Arbeitsverhältnis erstattet der jeweilige Anstellungsträger gegen Vorlage des Zahlungsbeleges auf Antrag. Für kirchliche Mitarbeitende, die eine katechetische Tätigkeit in ihr laufendes Dienst-/Beschäftigungsverhältnis integrieren möchten, gelten abweichende Regelungen (siehe XIX.).

#### 2. Ehrenamtlich Mitarbeitende

Ehrenamtlich Mitarbeitende sind von der Gebühr für das erweiterte Führungszeugnis befreit, soweit sie in einer gemeinnützigen Einrichtung tätig werden.

### *X. Ist die Kostenerstattung für das erweiterte Führungszeugnis für beruflich Beschäftigte als steuerpflichtiger Arbeitslohn anzusehen?*

Nein, die Kostenerstattung für das erweiterte Führungszeugnis ist nicht als steuerpflichtiger Arbeitslohn anzusehen. Dies hat der Bundesfinanzhof mit Urteil vom 8. Februar 2024 entschieden.<sup>4</sup>

### *XI. Was ist datenschutzrechtlich zu beachten?*

Daten über strafrechtliche Verurteilungen fallen unter die Kategorie besonders sensibler Daten. Für die Verarbeitung bestehen daher besonders hohe Anforderungen. § 14 DSGVO verlangt zusätzlich zu den allgemeinen Voraussetzungen für die Rechtmäßigkeit der Verarbeitung nach § 6 DSGVO als Rechtsgrundlage für die Verarbeitung solcher Daten eine Vorschrift des kirchlichen oder staatlichen Rechts, die „geeignete Garantien für die Rechte der betroffenen Person vorsieht“.<sup>5</sup> Dies ist im Fall der Verarbeitung von Daten aus erweiterten Führungszeugnissen gegeben, da das staatliche Recht entsprechende detaillierte Regelungen für die Verarbeitung vorsieht (§ 30a Abs. 3 BZRG sowie § 72a Abs. 5 SGB VIII):

---

<sup>4</sup> BFH Urteil vom 8.2.2024, Az. VI R 10/22, BStBl. II 2024, 527

<sup>5</sup> Vgl. Wagner, EKD-Datenschutzgesetz, Kommentar, 1. Auflage Baden-Baden 2024

§ 30a Abs. 3 BZRG spricht lediglich von „Daten aus einem erweiterten Führungszeugnis“. Daher darf das erweiterte Führungszeugnis (als solches oder eine Kopie davon) nicht verarbeitet werden. Außerdem dürfen die Daten aus einem erweiterten Führungszeugnis gemäß § 30a Abs. 3 BZRG von der entgegennehmenden Stelle nur verarbeitet werden, soweit dies zur Prüfung der Eignung der Person für eine Tätigkeit, die Anlass zu der Vorlage des Führungszeugnisses gewesen ist, erforderlich ist. Die Daten sind zudem vor dem Zugriff Unbefugter zu schützen. Sie sind unverzüglich zu löschen, wenn die Person die Tätigkeit, die Anlass zu der Vorlage des Führungszeugnisses gewesen ist, nicht (mehr) ausübt. Die Daten sind spätestens sechs Monate nach der letztmaligen Ausübung der Tätigkeit zu löschen (§ 30a Abs. 3 BZRG).

§ 72 a Abs. 5 SGB VIII enthält für die Träger der öffentlichen und freien Kinder- und Jugendhilfe eine spezielle Regelung für die Datenverarbeitung. Diese Vorschrift legt fest, welche der Daten, die bei der Einsichtnahme eines erweiterten Führungszeugnisses bekannt geworden sind, erhoben und gespeichert werden dürfen. Im Übrigen entspricht § 72a Abs.5 SGB VIII im Hinblick auf den Zweck und die Frist zur Löschung der Daten der Regelung des § 30a Abs. 3 BZRG.

Die Verarbeitung des erweiterten Führungszeugnisses insgesamt (z.B. Anfertigen einer Kopie oder eines Scans, Abheften des Originals oder einer Kopie sowie elektronisches Ablegen in der Personalakte oder die Weitergabe an Dienstvorgesetzte oder Dritte) ist nach diesen Vorschriften grundsätzlich nicht zulässig, es sei denn, es liegen folgende Ausnahmetatbestände vor:

- Die betroffene Person hat in die Verarbeitung ihres erweiterten Führungszeugnisses insgesamt ausdrücklich eingewilligt (vgl. § 6 Nr. 2 DSGVO).
- Das erweiterte Führungszeugnis enthält eine Verurteilung wegen einer Straftat, die nach dem Achten Buch Sozialgesetzbuch zum Ausschluss von Aufgaben in der Kinder- und Jugendhilfe führt. In diesem Fall darf das Führungszeugnis von Pfarrer\*innen gemäß § 61 Abs. 6 Nr. 1 PfdG.EKD und von Kirchenbeamt\*innen gemäß § 16 Abs. 6 Nr. 1 KBG.EKD dauerhaft in der Personalakte aufbewahrt werden. Für privatrechtlich Mitarbeitende gibt es zwar keine vergleichbare spezielle Regelung im Mitarbeitendenrecht. In diesem Fall besteht jedoch ein berechtigtes Interesse der verantwortlichen Stelle an der dauerhaften Aufbewahrung, das das Interesse der betroffenen Person, das den Schutz personenbezogener Daten erfordert, überwiegt.

Soweit sich aktuell noch erweiterte Führungszeugnisse in Akten der Anstellungsträger befinden und keiner der genannten Ausnahmetatbestände vorliegt, sind die Führungszeugnisse datenschutzkonform zu vernichten.

In allen übrigen Fällen darf zur Dokumentation lediglich ein Sichtvermerk über die Einsichtnahme in ein erweitertes Führungszeugnis von beruflich oder ehrenamtlich Mitarbeitenden erstellt und zu den Akten genommen werden.

Die Weitergabe der in dem Führungszeugnis enthaltenen Informationen an Dritte ist nicht zulässig, es sei denn die betroffene Person hat in die Weitergabe ihrer personenbezogenen Daten eingewilligt oder es liegt ein einschlägiger Eintrag vor.

Soweit z.B. eine ehrenamtliche Tätigkeit in mehreren Kirchengemeinden ausgeübt wird, besteht die Pflicht zur Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses in jeder einzelnen Kirchengemeinde. Mit Einwilligung der betroffenen Person ist es grundsätzlich möglich, dass die Stelle, die zuerst Einsicht genommen hat, die Informationen an zuständige Stellen anderer Kirchengemeinden weitergibt. Es wird

jedoch empfohlen, jeweils selbst Einsicht zu nehmen. Ist ein Zeitraum von drei Monaten verstrichen, muss das Führungszeugnis für die Tätigkeit in einer anderen Kirchengemeinde neu beantragt werden.

Für beruflich Mitarbeitende gilt darüber hinaus § 49 DSGVO als spezielle Regelung. Nach Absatz 5 ist die Offenlegung von Daten an künftige Dienstherren, Dienst- oder Arbeitgeber nur mit Einwilligung der betroffenen Person zulässig, es sei denn, dass diese zur Verhütung möglicher Straftaten oder Amtspflichtverletzungen erforderlich erscheint. Sollte das erweiterte Führungszeugnis einen einschlägigen Eintrag enthalten, ist datenschutzrechtlich eine Offenlegung auch ohne Einwilligung daher grundsätzlich zulässig. Mit einer Offenlegung ist jedoch zurückhaltend umzugehen, da die Persönlichkeitsrechte der betroffenen Person berührt sind. Hier ist eine Prüfung im jeweiligen Einzelfall vorzunehmen.

Die Daten, die vor Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses erhoben worden sind, sind unverzüglich zu löschen, sobald feststeht, dass ein Beschäftigungsverhältnis nicht zustande kommt (§ 49 Abs. 7 DSGVO). Dies gilt dann nicht, soweit überwiegende berechnigte Interessen der verantwortlichen Stelle der Löschung entgegenstehen oder die betroffene Person in die Speicherung einwilligt.

#### *XII. Wie lange ist die Dokumentation der Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses in der Personalakte aufzubewahren?*

Die Dokumentation der Einsichtnahme in ein erweitertes Führungszeugnis darf analog § 16 Abs. 6 Nr. 1 KBG.EKD sowie § 61 Abs. 6 Nr. 1 PfdG.EKD dauerhaft aufbewahrt werden, wenn darin vermerkt ist, dass das erweiterte Führungszeugnis einen einschlägigen Eintrag enthält. Von allen übrigen, vorherigen Dokumentationen soll jeweils die Aktuelle dauerhaft aufbewahrt werden.

#### *XIII. Unterliegt die Anordnung zur Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses der Mitbestimmung der Mitarbeitervertretung?*

Die Anforderung der individuellen erweiterten Führungszeugnisse unterliegt nicht der Mitbestimmung der jeweiligen örtlichen Mitarbeitervertretung (MAV). Dem Verfahren der Anforderung der erweiterten Führungszeugnisse und den dazu veröffentlichten Mustern hat die übergeordnete Landeskirchliche Mitarbeitervertretung zugestimmt.

#### *XIV. Wer hat Kenntnis über das erweiterte Führungszeugnis und darf Einsicht nehmen?*

##### 1. Privatrechtlich und öffentlich-rechtlich Mitarbeitende

Das erweiterte Führungszeugnis wird in der Regel der zuständigen Personalstelle des jeweiligen Anstellungsträgers (z.B. dem Kirchenamt) vorgelegt. Zur Einsichtnahme berechnigt sind die mit der Personalverwaltung beauftragten Personen. Nur nach dem SGB VIII einschlägige Eintragungen sind der dienstvorgesetzten Person ohne Vorlage des Führungszeugnisses mitzuteilen. Der Kreis der mit der Einsichtnahme betrauten Personen ist möglichst klein zu halten. Die Daten sind vor dem Zugriff Unbefugter zu schützen.

##### 2. Ehrenamtlich Mitarbeitende

Das erweiterte Führungszeugnis wird der jeweiligen Leitungsperson der Körperschaft, für die die ehrenamtliche Person tätig werden möchte, zur Einsichtnahme vorgelegt.

#### *XV. Was passiert mit dem erweiterten Führungszeugnis nach der Einsichtnahme?*

Das erweiterte Führungszeugnis, das keine einschlägigen Eintragungen enthält, verbleibt nach der Einsichtnahme im Privatbesitz der Person, die zur Vorlage verpflichtet ist, und wird nicht Teil der Personalakte. In die Personalakte wird lediglich die Dokumentation der Einsichtnahme aufgenommen. Die Anfertigung einer Kopie oder eines Scans des Zeugnisses ist nicht zulässig. Das Führungszeugnis ist an die zur Vorlage verpflichtete Person zurückzuschicken, es sei denn, sie willigt in die Vernichtung des Führungszeugnisses ein.

#### *XVI. Wie gehe ich vor, wenn einschlägige Straftaten im erweiterten Führungszeugnis vorliegen oder während der übertragenen Tätigkeit aufkommen?*

##### 1. Privatrechtlich und öffentlich-rechtlich Mitarbeitende

Wenn das erweiterte Führungszeugnis einschlägige Eintragungen enthält, darf das Beschäftigungsverhältnis nicht begründet werden. Dies bedeutet, dass ein Dienstvertrag mit privatrechtlich Beschäftigten nicht unterzeichnet und eine Ernennungsurkunde an öffentlich-rechtlich Beschäftigte nicht ausgehändigt werden darf.

Wenn Eintragungen im erweiterten Führungszeugnis in einem bestehenden Dienstverhältnis im Zuge der erneuten Vorlage auftreten, ist zu prüfen, ob das Dienstverhältnis unverzüglich beendet werden kann oder andere Maßnahmen ergriffen werden müssen.

##### 2. Ehrenamtlich Mitarbeitende

Ehrenamtliche dürfen ihre Tätigkeit im kinder- und jugendnahen Bereich nicht aufnehmen. Die für die Ehrenamtlichen verantwortlichen Personen müssen die Aufnahme der Tätigkeit auch bei evtl. bereits erteilten Zusagen schriftlich untersagen.

Gemäß § 7 Abs. 2 EAG kann die beauftragende kirchliche Körperschaft eine ehrenamtlich mitarbeitende Person auch gegen ihren Willen aus ihrer Tätigkeit entlassen, wenn ein Grund vorliegt, der nach § 5 EAG zum Ausschluss einer Beauftragung führen würde. Dies ist z.B. dann gegeben, wenn jemand wegen einer Straftat rechtskräftig verurteilt worden ist, die nach dem Achten Buch Sozialgesetzbuch zum Ausschluss von Aufgaben in der Kinder- und Jugendhilfe führt. Der beauftragenden kirchlichen Körperschaft ist hierbei ein Ermessen eingeräumt, d.h. die rechtskräftige Verurteilung wegen einer der genannten Straftaten führt nicht per se zum Ausschluss von der ehrenamtlichen Tätigkeit. Nach § 5 Abs. 1 EAG darf sich eine Person in diesem Fall nur dann am ehrenamtlichen Engagement beteiligen, wenn ein durch die Tätigkeit bedingter Kontakt zu Minderjährigen oder Volljährigen in Abhängigkeitsverhältnissen auszuschließen ist.

#### *XVII. Dürfen sonstige für die Tätigkeit relevante Eintragungen verwertet werden?*

Der Zweck des § 72a SGB VIII liegt darin, Minderjährige und Schutzbefohlene vor Kontakten mit potenziellen Gefährdern zu schützen. Daher dürfen nur Eintragungen verwertet werden, die die in § 72a SGB VIII genannten Delikte betreffen. Nicht verwertet werden dürfen Eintragungen, die die Eignung der Person für ihre fachliche Tätigkeit in Frage stellen (Beispiel: Eintrag eines Vermögensdelikts im Führungszeugnis einer beschäftigten Person, die mit Kassengeschäften betraut ist.)

#### *XVIII. Darf im Schutzkonzept entschieden werden, dass alle Mitarbeitenden und ehrenamtlich Tätigen ein Führungszeugnis vorlegen müssen?*

Dies ist nicht zulässig. Es muss nach der Tätigkeit differenziert werden, so dass nur Personen das erweiterte Führungszeugnis vorlegen müssen, die die Voraussetzungen des § 30 a BZRG erfüllen. Eine Regelung im Schutzkonzept kann sich nicht über die gesetzliche Regelung hinwegsetzen. Daher entfal-

tet ein Schutzkonzept, das rechtswidrig von allen Mitarbeitenden die Vorlage eines eFZ fordert, diesbezüglich keine rechtliche Verbindlichkeit. Auch stellt ein Schutzkonzept keine rechtliche Regelung im Sinne des § 30a BZRG dar. Eine Bezugnahme auf die kirchenrechtlichen Regelungen (s. III.), die für die verschiedenen Beschäftigtengruppen die Vorlagepflicht regeln, ist dagegen möglich.

#### *XIX. Was mache ich, wenn kein erweitertes Führungszeugnis vorgelegt werden muss?*

Auch ohne die Notwendigkeit der Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses ist es die Aufgabe aller Mitarbeiter\*innen, für den Schutz vor sexualisierter Gewalt einzustehen. Für alle Tätigkeiten ist es ratsam, einrichtungs- oder arbeitsfeldspezifische Verhaltenskodizes zu erarbeiten, in denen die Grundsätze des Schutzes vor sexualisierter Gewalt festgelegt sind. Dies kann über Selbstverpflichtungserklärungen und Teamverträge gesichert werden, die auch Personen unterschreiben, die kein erweitertes Führungszeugnis vorlegen müssen. Weiterhin sollen Teams regelmäßig die präventiven Maßnahmen ihres Arbeitsfeldes evaluieren und selbstkritisch die Arbeitsweisen hinterfragen.

#### *XX. Katechetische Lehrkräfte*

Aufgrund des Gestellungsvertrages mit dem Land Niedersachsen gelten für katechetische Lehrkräfte, die im staatlichen Schuldienst tätig werden, andere Regelungen und Verfahrensabläufe bei der Vorlage von erweiterten Führungszeugnissen.

Nach dem Runderlass des Niedersächsischen Kultusministeriums vom 01.09.2020<sup>6</sup> zur Vorlage von erweiterten Führungszeugnissen bei Tätigkeiten im schulischen Bereich ist bei der Einstellung von lehrendem und nichtlehrendem Personal im schulischen Bereich generell das erweiterte Führungszeugnis zur Vorlage bei Behörden von den Bewerber\*innen zu verlangen. Dies gilt entsprechend für die Tätigkeit von Personen in Schulen auf der Grundlage von Gestellungsverträgen.

Katechetische Lehrkräfte müssen daher ein erweitertes Führungszeugnis zur Vorlage bei einer Behörde beantragen. Das Landeskirchenamt leitet aufgrund einer Absprache mit dem Land Niedersachsen eine Kopie des erweiterten Führungszeugnisses an die zuständige Behörde des Landes Niedersachsen weiter.

Die Kosten für die Beantragung des erweiterten Führungszeugnisses erstattet das Landeskirchenamt.

#### *XXI. Rückfragen zu dieser Handreichung/Information*

Bei Rückfragen wenden Sie sich bitte an Ihre Personalabteilung in dem für Sie zuständigen Kirchenamt. Mitarbeitende dieser Personalabteilungen wenden sich bei Rückfragen bitte an die für sie zuständige Sachbearbeitung im Landeskirchenamt.

---

<sup>6</sup> SVBl. 11/2020 S. 544