

Der Oberbürgermeister

Landeshauptstadt Erfurt . Der Oberbürgermeister . 99111 Erfurt

SPD-Fraktion
Frau Dr. Faber-Steinfeld
Fischmarkt 1
99084 Erfurt

Drucksache 2196/23, Anfrage nach § 9 Abs. 2 GeschO, Umgang mit Führungszeugnissen innerhalb der Stadtverwaltung Erfurt, öffentlich

Journal-Nr.:

Sehr geehrte Frau Dr. Faber-Steinfeld,
in Beantwortung Ihrer teile ich Ihnen Folgendes mit:

Erfurt,

Eingangs möchte ich vorausschicken, dass die Einstellungsformalitäten innerhalb der Stadtverwaltung unter die alleinige Zuständigkeit des Oberbürgermeisters im Rahmen der Organisations- und Personalhoheit nach § 29 ThürKO fallen und diese insofern nicht der Befassungskompetenz des Stadtrates unterliegen. Folglich kann der Unterzeichner auch nicht zur Beantwortung hierauf gerichteter Anfragen verpflichtet werden.

Die Ihrerseits aufgeworfenen Fragen sind jedoch allgemeiner Natur, so dass deren Beantwortung nach meiner Auffassung dem Verständnis der Stadträte für ihre ehrenamtliche Arbeit zuträglich ist und die Erledigung gemeindlicher Aufgaben durch die Stadtverwaltung hierdurch besser nachvollzogen werden können. Vor diesem Hintergrund will ich auf Ihre Fragen gern eingehen.

1. Müssen alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Jugendamtes ein Führungszeugnis oder ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen?

Im Rahmen des Einstellungsprozesses müssen alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadtverwaltung, so auch des Jugendamtes, ein Führungszeugnis vorlegen. Hierbei handelt es sich in der Regel um ein behördliches Führungszeugnis (Belegart O). Bewerber, die allerdings im Rahmen ihrer künftigen Aufgabenübertragung beruflich zur Beaufsichtigung, Betreuung und Erziehung von Minderjährigen tätig werden bzw. eine Tätigkeit ausüben, die in vergleichbarer Weise geeignet ist, Kontakt zu Minderjährigen aufzunehmen, sind verpflichtet, ein erweitertes Führungszeugnis nach § 30 a BZRG vorzulegen.

Die betreffenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden gemäß § 72a SGB VIII in regelmäßigen Abständen, hierunter wird in der Kommentierung sowie

Seite 1 von 2

einschlägigen Ausführungen in Handlungsempfehlungen der Landesjugendämter bzw. zuständigen Fachaufsichtsbehörden ein Zeitraum von max. 5 Jahren verstanden, erneut zur Vorlage eines Führungszeugnisses nach § 30 a BZRG aufgefordert.

2. Welche personalrechtlichen Konsequenzen drohen den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, wenn sie das Führungszeugnis oder das erweiterte Führungszeugnis verspätet oder gar nicht einreichen bzw. wenn ein Eintrag vorhanden ist?

Grundsätzlich erfolgt eine Einstellung erst nach Vorlage eines Führungszeugnisses „ohne Eintragung“.

Im Falle der regelmäßigen Überprüfungen bereits eingestellter Mitarbeiter hat es bislang noch keine Vorfälle gegeben, die personalrechtliche Konsequenzen nach sich gezogen hätten. Im Sinne der einschlägigen Rechtsnorm unterliegen Träger der öffentlichen Jugendhilfe jedoch der Verpflichtung zum Tätigkeitsausschluss. Eine Verweigerung der erneuten Vorlage eines Führungszeugnisses kann demnach im Zweifelsfall die verhaltensbedingte Kündigung rechtfertigen.

Bei der Vorlage eines Führungszeugnisses mit Eintragung wäre analog der Mitteilungspflichten der Strafverfolgungsbehörden in Strafsachen (MiStra) zu prüfen, inwieweit gleichermaßen die Kündigung des Arbeitnehmers verfolgt wird, sofern nicht durch mögliche mildere Mittel (z. B. Umsetzung) die Anforderungen des Gesetzes gleichermaßen erfüllt werden können.

Mit freundlichen Grüßen

A. Bausewein