Kleine Anfrage zur schriftlichen Beantwortung
gemäß § 46 Abs. 1 GO LT
mit Antwort der Landesregierung

Anfrage der Abgeordneten Delia Susanne Klages und Vanessa Behrendt (AfD)

Antwort des Niedersächsischen Ministeriums für Inneres, Sport und Digitalisierung namens der Landesregierung

Wiederholungspflicht zur Vorlage von einfachen und erweiterten Führungszeugnissen in sensiblen Berufsbereichen?

Anfrage der Abgeordneten Delia Susanne Klages und Vanessa Behrendt (AfD), eingegangen am 17.07.2025 - Drs. 19/7824,
an die Staatskanzlei übersandt am 22.07.2025

Antwort des Niedersächsischen Ministeriums für Inneres, Sport und Digitalisierung namens der Landesregierung vom 11.09.2025

Vorbemerkung der Abgeordneten

In Berufen mit besonderer Verantwortung gegenüber Schutzbefohlenen - etwa in der Pflege, Erziehung oder Heilerziehungspflege - ist derzeit gemäß der §§ 72a SGB VIII und 30a BZRG die einmalige Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses bei der Einstellung und danach „in regelmäßigen Abständen“ gesetzlich vorgeschrieben.

Die Landesregierung hebt in verschiedenen Zusammenhängen die Bedeutung des Kinderschutzes sowie der Schutzverantwortung gegenüber hilfsbedürftigen Personen hervor.[1]

Derzeit liegt lediglich eine Empfehlung dazu vor, in welchen zeitlichen Abständen Führungszeugnisse nach der Einstellung vorgelegt werden sollen. Eine gesetzliche Grundlage auf Landes- oder Bundesebene, mit der strafrechtlich relevante Entwicklungen im Verlauf eines bestehenden Beschäftigungsverhältnisses berücksichtigt werden könnten und die eine regelmäßige Überprüfung in zeitlicher Hinsicht verbindlich regelt, liegt nicht vor.

Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage, ob die Einführung einer gesetzlich verpflichtenden, risikobasierten Wiederholung der Führungszeugniskontrolle in bestimmten Berufsgruppen und zeitlichen Abständen erforderlich sein könnte. Eine solche Regelung könnte dazu beitragen, sicherzustellen, dass relevante Eintragungen im Bundeszentralregister auch nach der Einstellung erfasst und gegebenenfalls berücksichtigt werden können.

Vorbemerkung der Landesregierung

Für die Landesregierung sind die stetige Weiterentwicklung der Rahmenbedingungen für ein sicheres Aufwachsen von Kindern und Jugendlichen und die Stärkung des Kinderschutzes Aufgaben von zentraler Bedeutung. Vor diesem Hintergrund hat die Landesregierung eine neue Kinderschutzstrategie für die Jahre 2025 bis 2030 beschlossen. Ziel ist es, Kinder unabhängig von Herkunft, Geschlecht, Hautfarbe oder Religion bestmöglich zu schützen und ihre Rechte konsequent zu stärken. Dazu zählt auch, jedes Risiko zu minimieren, dass Personen in Berufen mit besonderer Verantwortung gegenüber Schutzbefohlenen straffällig werden könnten, ohne dass die bzw. der Dienstvorgesetze hiervon Kenntnis erlangt.

[1] https://www.stk.niedersachsen.de/startseite/presseinformationen/landesregierung-beschliesst-kinderschutzstrategie-fur-die-jahre-2025-bis-2030-241942.html

Um den entsprechenden Schutz von Kindern und anderen hilfsbedürftigen Personen zu gewährleisten, ist die Vorlage eines (erweiterten) Führungszeugnisses bei der Einstellung ein Baustein. Erkenntnisse über relevante Eintragungen im Bundeszentralregister erhält die Dienststelle aber nicht lediglich bei der Einstellung über die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses. Vielmehr sind Gerichte und Staatsanwaltschaften in Strafsachen berechtigt und verpflichtet, gemäß verschiedener gesetzlicher Regelungen - konkretisiert durch die Anordnung über Mitteilungen in Strafsachen (MiStra) - die oder den Dienstvorgesetzten über bestimmte strafprozessuale Maßnahmen von Beamtinnen und Beamten, Richterinnen und Richtern sowie Angestellten im öffentlichen Dienst zu informieren, wenn der Verdacht einen gewissen Schweregrad überschreitet.

Dies betrifft nach Nummer 15 MiStra (§ 49 Beamtenstatusgesetz , § 71 Deutsches Richtergesetz) Personen, die in einem Beamten- oder Richterverhältnis und nach Nummer 16 Abs. 1 MiStra (§ 13 Abs. 2, § 14 Abs. 1 Nr. 5, Abs. 2 Einführungsgesetz zum Gerichtsverfassungsgesetz [EGGVG]) Personen, die in einem privatrechtlichen Arbeitnehmer- oder Ausbildungsverhältnis zum Bund, einem Land, einer Gemeinde, einem Gemeindeverband oder einer anderen Körperschaft, Anstalt oder Stiftung des öffentlichen Rechts stehen.

Außerdem sind nach Nummer 26 MiStra die Angehörigen der Heil- und Gesundheitsfachberufe (§ 13 Abs. 2, § 14 Abs. 1 Nr. 4 und 5, Abs. 2 EGGVG), nach Nummer 27 MiStra Personen, die an Schulen, Hochschulen, Kinderheimen, Kindertagesstätten und vergleichbaren Einrichtungen tätig sind (§ 13 Abs. 2, § 14 Abs. 1 Nr. 5, Abs. 2 EGGVG), sowie nach Nummer 28 MiStra Betreiberinnen und Betreiber von sowie Beschäftigte in Alten- und Pflegeeinrichtungen, betreuten Wohnformen, ambulanten Pflegediensten und Werkstätten für Menschen mit Behinderung, Einrichtungen oder Gruppen, die den Werkstätten angegliedert sind, sowie Tagesförderstätten, Leistungserbringern der Eingliederungshilfe sowie erlaubnispflichtigen Einrichtungen für Kinder und Jugendliche mit Behinderung (§ 13 Abs. 2, § 14 Abs. 1 Nr. 5, Abs. 2 EGGVG) erfasst.

Zu den relevanten Mitteilungen gehören dabei insbesondere der Erlass eines Haftbefehls gegen die betroffene Person, eine Anklageschrift, ein Antrag auf Erlass eines Strafbefehls sowie ein gegen die betroffene Person erlassenes Urteil.

Durch diese Verpflichtung der Gerichte und Staatsanwaltschaften, bestimmte strafrechtlich relevante Vorgänge, insbesondere bei Delikten, die für die Arbeit mit Kindern und Schutzbefohlenen von Bedeutung sind, automatisch an die zuständigen Behörden, Dienst- bzw. Arbeitgeberstellen zu melden, wird sichergestellt, dass auch nach der Einstellung auffälliges bzw. straffälliges Verhalten zeitnah bekannt wird. Behörden, Dienstvorgesetzten oder Arbeitgebenden ermöglicht dies, gegebenenfalls notwendige behördliche, arbeitsrechtliche oder dienstrechtliche Maßnahmen zu ergreifen. Damit besteht ein kontinuierlicher Informationsfluss, der über die einmalige oder wiederholte Vorlage von Führungszeugnissen hinausgeht. Durch unverzügliche anlassbezogene Mitteilungen können typischerweise sehr viel schneller behördliche, arbeits- oder dienstrechtliche Maßnahmen ergriffen werden, als dies bei einer periodischen Vorlage von Führungszeugnissen der Fall wäre.

Dennoch existieren - entgegen der Aussage in der Vorbemerkung der Abgeordneten - neben den in der MiStra zusammengefassten gesetzlichen Regelungen zur anlassbezogenen Übermittlung von Informationen zusätzliche spezialgesetzliche Normen, die die Vorlage von Führungszeugnissen in bestimmten Abständen vorsehen.

Zum Schutz von Kindern und Jugendlichen in Einrichtungen nach § 45a Achtes Buch Sozialgesetzbuch (SGB VIII) sieht etwa § 45 Abs. 3 Nr. 2 SGB VIII vor, dass der Träger der Einrichtung mit dem Antrag auf Erteilung einer Betriebserlaubnis im Hinblick auf die Eignung des Personals u. a. nachzuweisen hat, dass die Vorlage und Prüfung von Führungszeugnissen nach § 30 Abs. 5 und § 30 a Abs. 1 Bundeszentralregistergesetz (BZRG) sichergestellt sind; Führungszeugnisse sind von dem Träger der Einrichtung in regelmäßigen Abständen erneut anzufordern und zu prüfen. Gemäß Ziffer 7 der Hinweise zur Erlaubnis für den Betrieb von Einrichtungen und sonstigen betreuten Wohnformen gemäß §§ 45 ff. SGB VIII des Niedersächsischen Landesjugendamtes (NLJA) sind Führungszeugnisse von dem Träger der Einrichtung in mindestens fünfjährigen Abständen erneut anzufordern und zu prüfen.

Darüber hinaus sollen sich die Träger der öffentlichen Jugendhilfe bei der Einstellung oder Vermittlung und in regelmäßigen Abständen von den betroffenen Personen ein Führungszeugnis nach

§ 30 Abs. 5 und § 30a Abs. 1 des BZRG vorlegen lassen. Als angemessener Abstand der regelmäßigen Prüf- und Vorlagepflicht werden drei bis fünf Jahre angesehen.[2]

In § 72a Abs. 3 bis 5 SGB VIII ist die Vorlage von Führungszeugnissen für neben- und ehrenamtlich tätige Personen unter Verantwortung der Träger der öffentlichen und der freien Jugendhilfe sowie der Tätigkeitsausschluss einschlägig vorbestrafter Personen geregelt.

Überdies haben sich gemäß § 2 Abs. 4 der Verordnung über personelle Anforderungen für unterstützende Einrichtungen nach dem Niedersächsischen Gesetz über unterstützende Wohnformen Betreiberinnen und Betreiber vor Aufnahme der Beschäftigung und bei begründeten Zweifeln an der persönlichen Eignung nach Aufnahme der Beschäftigung ein erweitertes Führungszeugnis nach § 30a Abs. 1 Nr. 1 des BZRG vorlegen zu lassen.

Darüber hinaus setzt sich die Landesregierung fortwährend für landes- und bundesweite Gesetzesvorhaben sowie Umsetzungen zugunsten des Kinderschutzes ein.

Mit der Neuregelung von § 5 des Gesetzes zur Kooperation und Information im Kinderschutz im Rahmen des Kinder- und Jugendstärkungsgesetzes wurde eine Informationspflicht der Strafverfolgungsbehörden oder der Gerichte zur Verbesserung des Schutzes von Kindern und Jugendlichen geschaffen. Die Vorschrift enthält die Verpflichtung von Strafverfolgungsbehörden oder Gerichten, unverzüglich den örtlichen sowie im Falle seiner Zuständigkeit den überörtlichen öffentlichen Jugendhilfeträger zu informieren, wenn in einem Strafverfahren gewichtige Anhaltspunkte für die Gefährdung des Wohls eines Kindes oder eines Jugendlichen bekannt werden.

Daneben gewährleisten die zuständigen Disziplinarbehörden den Schutz von Schutzbefohlenen auch unterhalb der Schwelle strafrechtlich relevanten Verhaltens, indem sie bei Vorliegen tatsächlicher Anhaltspunkte nach § 18 Abs. 1 Niedersächsisches Disziplinargesetz, die den Verdacht eines Dienstvergehens rechtfertigen, ein Disziplinarverfahren einleiten. Bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern des öffentlichen Dienstes werden entsprechende arbeitsrechtliche Verfahren eingeleitet.

1. Wie bewertet die Landesregierung die Risiken, die sich gegebenenfalls aus einem über Jahre nicht aktualisierten Führungszeugnis im Hinblick auf Schutzbefohlene ergeben können?

Die gesetzlichen Regelungen über anlassbezogene Mitteilungen in Strafsachen und in bestimmten Bereichen ergänzende Regelungen zur wiederholten Vorlage von Führungszeugnissen ermöglichen einen kontinuierlichen Informationsfluss, um unverzüglich und angemessene arbeits- und dienstrechtliche Maßnahmen zum Schutz von Schutzbefohlenen zu ergreifen. Damit wird aus Sicht der Landesregierung in geeigneter Weise sichergestellt, dass den Dienstherren bzw. Arbeitgebenden die relevanten Informationen unabhängig von gegebenenfalls nicht mehr aktuellen Führungszeugnissen vorliegen. Hinsichtlich weiterer Einzelheiten wird auf die Vorbemerkung der Landesregierung verwiesen.

2. Welche Lehren hat die Landesregierung aus öffentlich gewordenen Fällen gegebenenfalls gezogen, in denen schwerwiegende Straftaten von Betreuungspersonal[3] im laufenden Arbeitsverhältnis unbemerkt geblieben sind?

Die Landesregierung kommentiert keine Einzelfälle im Zuständigkeitsbereich anderer Länder. Im Übrigen wird auf die Vorbemerkung der Landesregierung verwiesen.

---

[2] Siehe: DIJuF-Rechtsgutachten JAmt 2006, 395; FK-SGB VIII/Schindler SGB VIII § 72 a Rn. 32.

[3] https://www.spiegel.de/panorama/justiz/fall-greta-aus-viersen-erzieherin-sandra-m-zu-lebenslanger-haft-verurteilt-a-f75d4d15-372d-41d6-a155-80af35d4e7ec?

3. Wie kann sichergestellt werden, dass neue strafrechtlich relevante Eintragungen im Bundeszentralregister im laufenden Arbeitsverhältnis erkannt und berücksichtigt werden?

Es wird auf die Vorbemerkung der Landesregierung verwiesen.

4. Wie kann gewährleistet werden, dass auch Mitarbeiter in sensiblen Bereichen mit Zugang zu Schutzbefohlenen regelmäßig überprüft werden?

Es wird auf die Vorbemerkung der Landesregierung verwiesen.

5. Welche Konsequenzen zieht die Landesregierung gegebenenfalls aus der Tatsache, dass die wiederholte Einholung von Führungszeugnissen bislang weitgehend der Entscheidung einzelner Träger überlassen bleibt?

Es wird auf die Vorbemerkung der Landesregierung verwiesen.

6. Welche Handlungsspielräume sieht die Landesregierung gegebenenfalls, um Schutzlücken durch fehlende Führungszeugniskontrollen in der laufenden Tätigkeit gesetzlich zu schließen?

Die Landesregierung hält die bestehende Rechtslage für ausreichend.

Die Beschäftigung der mit der Wahrnehmung der Kinder- und Jugendhilfeaufgaben betrauten Personen fällt bei den örtlichen öffentlichen Jugendhilfeträgern in den eigenen personalhoheitlichen Wirkungskreis der Gebietskörperschaften.

Die Eignung des Personals und deren Überwachung hat der Träger von betriebserlaubnispflichtigen Einrichtungen nach § 45a SGB VIII sicherzustellen. Zudem hat er gemäß § 47 Abs. 1 Nr. 2 SGB VIII dem Landesjugendamt unverzüglich Ereignisse und Entwicklungen anzuzeigen, die geeignet sind, das Wohl der Kinder und Jugendlichen zu beeinträchtigen. Hierzu zählt auch jedes Fehlverhalten der Beschäftigten, welches Gefährdungen der zu betreuenden Kinder und Jugendlichen verursacht. Damit möchte der Gesetzgeber sicherstellen, dass möglichst frühzeitig Gefährdungssituationen oder negativen Entwicklungen entgegengewirkt werden kann. Der besonderen Bedeutung der Regelung entsprechend sind Verstöße gegen die Meldepflicht des Trägers ordnungswidrig und können gemäß § 104 Abs. 1 Nr. 3 SGB VIII mit einem Bußgeld geahndet werden. Gemäß § 48 SGB VIII kann das Landesjugendamt dem Träger einer erlaubnispflichtigen Einrichtung die weitere Beschäftigung des Leiters, eines Beschäftigten oder sonstigen Mitarbeiters ganz oder für bestimmte Funktionen oder Tätigkeiten untersagen, wenn Tatsachen die Annahme rechtfertigen, dass sie oder er die für ihre oder seine Tätigkeit erforderliche Eignung nicht besitzt.

Das NLJA ist als überörtlicher Träger der Kinder- und Jugendhilfe gemäß § 85 Abs. 2 SGB VIII u. a. zuständig für die Wahrnehmung der Aufgaben zum Schutz von Kindern und Jugendlichen in Einrichtungen (§§ 45 bis 48a SGB VIII) und die Beratung der Träger von Einrichtungen während der Planung und Betriebsführung.

7. Welche Bedeutung misst die Landesregierung dem regelmäßigen Abgleich von Führungszeugnissen als präventivem Instrument im Kinderschutz bei?

Es wird auf die Vorbemerkung der Landesregierung verwiesen.

8. Welche juristischen und politischen Gründe führen aus Sicht der Landesregierung dazu, dass bislang keine Pflicht zur regelmäßigen Erneuerung von Führungszeugnissen in einem gesetzlich bestimmten Zeitraum verankert wurde?

Wie bereits in der Vorbemerkung der Landesregierung ausgeführt, existiert durchaus in einigen Fällen eine Pflicht, Führungszeugnisse in regelmäßigen Abständen erneut anzufordern und zu prüfen.

Aufgrund der Verwendung des Begriffs „regelmäßig“ ist - entgegen einer starren Regelung - je nach den spezifischen Eigenheiten der Einrichtung (Zweck, Risiken, Funktion/Aufgaben der/des Betroffenen) eine erneute Vorlage anzufordern und zu prüfen.

9. Wie beurteilt die Landesregierung die Einschätzung der Datenschutzkonferenz, wonach eine regelmäßige Führungszeugniskontrolle bei bestimmten Berufsgruppen verhältnismäßig und zulässig sein kann?

Es wird auf die Vorbemerkung der Landesregierung und die Antwort zu Frage 8 verwiesen.

10. Welche rechtlichen Gestaltungsmöglichkeiten sieht die Landesregierung, um eine risikobasierte und zeitlich konkretisierte Wiederholungspflicht zur Vorlage im Landesrecht umzusetzen?

Es wird auf die Vorbemerkung der Landesregierung und die Antwort zu Frage 8 verwiesen.

11. Warum gibt es in sensiblen Bereichen wie Schulen oder Pflegeeinrichtungen bisher keine verpflichtende Wiederholung der Eignungskontrolle vorgesehen ist, obwohl der Kontakt zu Schutzbefohlenen dauerhaft besteht?

Es wird auf die Vorbemerkung der Landesregierung und die Antworten zu den Fragen 6 und 8 verwiesen.

12. Welche Erfahrungen aus anderen Bundesländern zieht die Landesregierung gegebenenfalls zur Bewertung heran, um gegebenenfalls bestehende Regelungslücken im Bereich der Führungszeugnisse besser zu erfassen und zu beheben?

Unter Verweis auf die Vorbemerkung der Landesregierung erachtet sie die derzeitige Rechtslage für ausreichend. Nichtsdestotrotz wird sie sich bei entsprechenden Bedarfen auch weiterhin für landes- und bundesweite Gesetzesvorhaben zugunsten Schutzbefohlener einsetzen.

(Verteilt am 15.09.2025)