

Fragerecht über vorliegende Vorstrafen des Mitarbeiters - Vorlagepflicht Führungszeugnis

Frühere Vorstrafen berühren ein einzugehendes Arbeitsverhältnis grundsätzlich nicht. Allerdings können bereits verübte Straftaten negative Rückschlüsse auf die Zuverlässigkeit hinsichtlich der Pflichterfüllung im Arbeitsverhältnis zulassen.

Im Folgenden wird erläutert in welchen Grenzen diese Fragen bei Bewerbern und Mitarbeitern zulässig sind, bzw. inwiefern der Dienstgeber sogar ein polizeiliches Führungszeugnis einfordern kann.

Der Dienstgeber hat ein Interesse daran, sich beim Bewerbungsgespräch einen umfassenden Eindruck von der persönlichen und fachlichen Eignung des Bewerbers zu verschaffen. Gleiches gilt für das Fragerecht des Dienstgebers während eines bestehenden Arbeitsverhältnisses im Hinblick auf die Zuverlässigkeit des Mitarbeiters.

Sein Fragerecht ist jedoch nicht unbegrenzt. Zulässig sind nur Fragen, die **arbeitsplatzbezogen** sind und den Bewerber **nicht in seiner engeren Individualsphäre** verletzen¹.

Ein wegen Diebstahls und Hehlerei Verurteilter wird in der Regel nicht in der Buchführung eingesetzt werden. Gleiches gilt für einen wegen Sexualstraftaten vorbestraften Erzieher oder einen wegen Misshandlung von Schutzbefohlenen verurteilten Altenpfleger. Der Einstellungsbewerber muss hinnehmen, dass aus früherem Verhalten Rückschlüsse auf seine fehlende Qualifikation für bestimmte Tätigkeiten gezogen werden.

Andererseits kann aus zurückliegenden Straftaten nicht abgeleitet werden, dass ein Einstellungsbewerber die Qualifikation für jegliche Tätigkeit im Rahmen eines

¹) BAG vom 5. 12. 1957

Arbeitsverhältnisses verloren hätte. Es gibt eine Anzahl von Tätigkeiten, die ein Vorbestrafter durchaus ausüben kann. Das Bundesarbeitsgericht differenziert je nach Art des zu besetzenden Arbeitsplatzes zwischen verschiedenen Gruppen von Straftaten - Straftaten auf vermögensrechtlichem, auf politischem, auf verkehrsrechtlichem Gebiet. Nach Vorstrafen darf der Dienstgeber nicht unbeschränkt, sondern nur bezogen auf das für den zu besetzenden Arbeitsplatz wichtige Strafrechtsgebiet fragen. Die Erforschung der gesamten Vorstrafen der Bewerberin ist jedenfalls unzulässig.

Eine Vorstrafe braucht vom Bewerber oder Mitarbeiter darüber hinaus auch bei zulässiger ausdrücklicher Nachfrage nicht angegeben zu werden, wenn sie gem. § 32 Bundeszentralregister² nicht in ein polizeiliches Führungszeugnis aufzunehmen ist oder für die gem. § 51 BZRG ein Verwertungsverbot besteht.

Eine spezielle Verpflichtung ist den **Trägern der öffentlichen Jugendhilfe** – zu denen auch die kirchlichen Träger der Kindertagesstätten gehören – in **§ 72a SGB VIII**³ aufgegeben worden. Nach dieser Vorschrift müssen Träger der Jugendhilfe sicherstellen, dass sie keine Personen beschäftigen oder vermitteln, die rechtskräftig wegen einer Straftat nach den

- §§ 171 (Verletzung der Fürsorge- oder Erziehungspflicht),
- 174 bis 174c (Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung),
- 176 bis 181a, 182 bis 184e (Sexualstraftaten) oder
- § 225 (Misshandlung von Schutzbefohlenen) des Strafgesetzbuches

verurteilt worden sind. Zu diesem Zweck sollen sie sich bei der Einstellung und in regelmäßigen Abständen von den zu beschäftigenden Personen ein Führungszeugnis

²) <http://www.gesetze-im-internet.de/bzrg/index.html>

³) **§ 72a SGB VIII - Persönliche Eignung**

1Die Träger der öffentlichen Jugendhilfe sollen hinsichtlich der persönlichen Eignung im Sinne des § 72 Abs. 1 insbesondere sicherstellen, dass sie keine Personen beschäftigen oder vermitteln, die rechtskräftig wegen einer Straftat nach den §§ 171, 174 bis 174c, 176 bis 181a, 182 bis 184e oder § 225 des Strafgesetzbuches verurteilt worden sind. 2Zu diesem Zweck sollen sie sich bei der Einstellung und in regelmäßigen Abständen von den zu beschäftigenden Personen ein Führungszeugnis nach § 30 Abs. 5 des Bundeszentralregistergesetzes vorlegen lassen. 3Durch Vereinbarungen mit den Trägern von Einrichtungen und Diensten sollen die Träger der öffentlichen Jugendhilfe auch sicherstellen, dass diese keine Personen nach Satz 1 beschäftigen.

bzw. den für das Beschäftigungsverhältnis relevanten Teil des Führungszeugnisses vorlegen lassen. Das **Führungszeugnis** ist ein Auszug aus dem Strafregister.

Der Dienstgeber hat grundsätzlich die Kosten für das von ihm verlangte Führungszeugnis zu ersetzen.

Fazit:

Die Reichweite des Informationsbeschaffungsanspruchs des Dienstgebers zur Überprüfung des Bewerbers im Einstellungsverfahren und von bereits eingestellten Mitarbeitern im Hinblick auf die Vorlage eines polizeilichen Führungszeugnisses wird maßgeblich geprägt durch die von der Rechtsprechung zum Fragerecht des Dienstgebers entwickelten Kriterien. Der Anspruch ist danach auf die Beschaffung von Informationen über den Bewerber beschränkt, die in einem sachlichen und inneren Zusammenhang mit dem zu besetzenden Arbeitsplatz stehen und für die Tätigkeit in der Einrichtung von Bedeutung sind.