



## Erweitertes Führungszeugnis in der Pflege

Aktuell gibt es in einigen Bundesländern Meinungsverschiedenheiten zwischen Trägern der Sozialhilfe und Pflegeeinrichtungen, ob für Mitarbeiter ein erweitertes Führungszeugnis notwendig ist. Das wäre mal wieder ein erheblich zusätzlicher Aufwand!

Doch wir können helfen: Zunächst wird der Hintergrund für diese Auseinandersetzung erläutert. Anschließend geben wir Ihnen eine Argumentationshilfe, was Sie den Sozialhilfeträgern entgegenhalten können.

### Vorgriff auf neues Bundesteilhabegesetz

Hintergrund für den Streit ist das neue Bundesteilhabegesetz. Dieses will Menschen in Einrichtungen der Behinderten- als auch Kinder- und Jugendhilfe besser schützen. Dazu werden im SGB IX verschärfte Anforderungen an das Personal aufgenommen. Im Vorgriff darauf wurde das SGB XII (Sozialhilfe) in § 75 Abs. 2 geändert. Dort steht nun die bereits seit dem 1. Januar 2017 geltende Regelung, die nunmehr ein erweitertes Führungszeugnis fordert.

Das Problem: § 75 Abs. 2 SGB XII regelt nicht nur die vertraglichen Beziehungen mit Einrichtungen der Behinderten sowie Kinder- und Jugendhilfe, sondern auch mit Pflegeeinrichtungen. Sollen nun auch für diese die verschärfte Anforderungen an das Führungszeugnis gelten?

### Bundesarbeitsministerium hilft

Kritiker haben bereits frühzeitig eingewendet, dass die Verschärfung laut Gesetzesbegründung ausschließlich für das Personal in Einrichtungen der Behinderten- sowie der Kinder- und Jugendhilfe gedacht ist; nicht aber für die Altenpflege. Dem ist das Bundesarbeitsministerium nun mit einer aktuellen Stellungnahme beige-sprungen. Es vertritt die Auffassung,

dass die neuen Regelungen zum erweiterten Führungszeugnis in drei Konstellationen nicht zutreffen.

### Drei Befreiungen

Die erste Konstellation betrifft die die nach § 72 SGB XI zugelassenen Pflegeeinrichtungen – also alle Pflegeeinrichtungen, die einen Versorgungsvertrag mit den Pflegekassen abgeschlossen haben. Voraussetzungen ist, dass die Einzelheiten der zu erbringenden Pflegeleistungen gemäß § 75 Abs. 5 SGB XII mit den Pflegekassen und insbesondere im Einvernehmen mit den Trägern der Sozialhilfe getroffen worden sind. Derartige Pflegeunternehmen müssen also nicht auf ein erweitertes Führungszeugnis bei den Mitarbeitern drängen.

Das Ministerium sieht das selbst dann so, wenn die Pflegeunternehmen mit den Trägern der Sozialhilfe eine Investitionskostenvereinbarung abgeschlossen haben. Eine erneute Prüfung der Geeignetheit, und damit eine Anwendung der Regeln zum Führungszeugnis, ist in diesen Unternehmen nicht mehr notwendig. Diese Prüfung ist schließlich bereits mit der Zulassung erfolgt. Die Investitionskostenvereinbarung stellt lediglich eine Ergänzung dar.

Drittens gilt die Befreiung von der Pflicht zur Vorlage erweiterter Führungszeugnisse auch noch für zugelassene Einrichtungen ohne vereinbarte Vergütung (§ 91 SGB XI). Das sind solche Einrichtungen, die den Preis für die ambulante bzw. sta-

tionäre Versorgung direkt mit dem Pflegebedürftigen vereinbaren („Privatzahler“).

### Wenn die Pflicht greift

Wenn Sie womöglich von der Pflicht zu erweitertem Führungszeugnissen nicht befreit sind oder wenn Sie dem Verlangen der Sozialhilfeträger nachkommen wollen, dann treffen Sie folgende Pflichten:

Sie dürfen nur solche Personen beschäftigen oder mit Aufgaben betrauen, die nicht rechtskräftig wegen bestimmter Straftaten verurteilt worden sind. Es dreht sich vor allem um Sexualdelikte, Misshandlung von Schutzbefohlenen und Menschenhandel. Gleiches gilt für Ehrenamtliche! Sie müssen sich von Fach- und anderem Betreuungspersonal, die in Wahrnehmung ihrer Aufgaben Kontakt mit Leistungsberechtigten haben, *vor deren Einstellung oder Aufnahme* einer dauerhaften ehrenamtlichen Tätigkeit und während der Beschäftigungsdauer *in regelmäßigen Abständen* ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen lassen.

Wenn Sie Einsicht in ein erweitertes Führungszeugnis nehmen, so dürfen Sie nur den Umstand der Einsichtnahme speichern, das Datum des Führungszeugnisses und die Information, ob die das Führungszeugnis betreffende Person wegen einer der zuvor genannten Straftat rechtskräftig verurteilt worden ist. Sie dürfen diese Daten nur verändern und nutzen, soweit dies zur Prüfung der Eignung einer Person erforderlich ist. Die Daten sind vor dem Zugriff Unbefugter zu schützen. Außerdem müssen Sie die Daten im Anschluss an die Einsichtnahme unverzüglich löschen, wenn der Betroffene keine Tätigkeit für Ihre Einrichtung aufnimmt. Wird der Betroffene jedoch für Sie tätig, so sind die Daten spätestens drei Monate nach der letztmaligen Ausübung der Tätigkeit zu löschen.



### Mein Expertenrat

Wenn Träger der Sozialhilfe von Ihnen die erweiterten Führungszeugnisse der Mitarbeiter verlangen, dann lassen Sie sich erst gar nicht darauf ein. Bleiben Sie hartnäckig und verweisen Sie auf die Stellungnahme des Bundesarbeitsministeriums.

