

Hochschulleitung
Dekan/innen der Fakultäten
Direktor/innen/Leiter/innen der Zentralen Einrichtungen
Dezernent/innen
Personalräte, Schwerbehindertenvertretung
Gleichstellungsbeauftragte

12.12.2023

Führungszeugnisse werden nicht mehr für alle Einstellungen notwendig

Sehr geehrte Damen und Herren,

die Abfrage von Führungszeugnissen, die bisher flächendeckend bei allen Einstellungen erfolgt ist, wird zukünftig auf bestimmte Positionen beschränkt. Das Verfahren ist mit der Rektorin abgestimmt.

Einfache Führungszeugnisse sind einmalig bei Einstellung vorzulegen. Die Prüfung erfolgt durch den Personalservice und die Beschäftigten werden natürlich von uns informiert. In der Anlage haben wir Beispiele zusammengefasst.

Bei Beschäftigten, die regelmäßig auch mit Kindern und Jugendlichen arbeiten, z.B. in Schulen oder im Rahmen der Berufsausbildung, ist aber ein sogenanntes **erweitertes Führungszeugnis** notwendig. Dieses wird von den zuständigen Kommunen (Bürgeramt) für Personen ausgestellt, die beruflich, ehrenamtlich oder in sonstiger Weise kinder- oder jugendnah tätig sind oder tätig werden sollen. Mit der Anforderung eines solchen Führungszeugnisses gewährleistet die Universität Rostock den Schutz von Kindern und Jugendlichen vor einschlägig vorbestraften Personen, die ihre berufliche Tätigkeit ausnutzen könnten. Hierzu sind wir als Arbeitgeber rechtlich gehalten, deshalb werden wir dies bei einer Ersteinstellung prüfen. Wir orientieren uns dabei auch an den Richtlinien der Bundeskonferenz der Frauen und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (bukof).

Erweiterte Führungszeugnisse sind bei Einstellung und im regelmäßigem Abstand von 5 Jahren vorzulegen. Die Kosten ab der 2. Vorlage trägt die Universität Rostock.

Sollte bei Arbeitsbeginn noch kein Führungszeugnis vorhanden sein, wird dem/der Beschäftigten bei Einstellung ein Dokument vorgelegt, wo er/sie dafür unterschreibt, dass keine Vorstrafen

vorliegen. Sollte sich im Nachgang herausstellen, dass es einen Eintrag gibt, kann der Arbeitsvertrag von uns beendet werden.

Für bereits beschäftigte Personen bitten wir die Fachvorgesetzten einzuschätzen, ob ein erweitertes Führungszeugnis im Nachgang eingereicht werden sollte. Hierzu können Sie sich ebenfalls an den Beispielen in der Anlage informieren und uns bei weiteren Fragen und mit Ihrer Entscheidung gern kontaktieren. Wir kümmern uns dann um alles Weitere.

Freundliche Grüße

Christine Radtke
Koordinatorin Personalservice

Anlage:

1. Stellenbeispiele
2. Vorstrafenerklärung einfache Führungszeugnisse
3. Vorstrafenerklärung erweiterte Führungszeugnisse

Beispiele für einfache Führungszeugnisse

Einfache Führungszeugnisse dürfen abgefragt werden, wenn die auszuführenden Tätigkeiten einen sensiblen Charakter aufweisen. Sie sind einmalig bei Einstellg dem Personalservice vorzulegen.

Sachgebiet Belegbearbeitung und Steuern (D 2.06), Referat Haushalt, Beschaffung, Stellenhaushalt, Finanzcontrolling (D 2.1 – D 2.5)

Begründung: Im Dezernat 2 werden u.a. sämtliche Ein- und Auszahlungen gebucht, Reiseangelegenheiten bearbeitet sowie Lehraufträge und Werkverträge geschlossen. Das Dezernat 2 ist zuständig für den gesamten Zahlungsverkehr der Universität. Die Arbeit kann anfällig sein für sämtliche Finanzdelikte.

Servicezentrum Projekte (S1)

Begründung: Bündelt alle Leistungen der Zentralen Universitätsverwaltung rund um die Verwaltungsprozesse zur Akquise, Annahme, Bewirtschaftung und sorgt für den Abschluss von Projekten. Durch die Abrechnung und Verwaltung von Fördermitteln und EU-Geldern weist die Stelle einen verantwortungsvollen und sensiblen Charakter auf. Hierbei sind Korruptionsdelikte nicht ausgeschlossen.

Dezernatsleiter/innen, Referatsleiter/innen, Teamleiter/innen, Beamte, Referent/in

Begründung: Art. 33 Abs. 2 GG charakterliche Eignung für ein öffentliches Amt.

Geeignet im Sinne dieser Bestimmung ist nur, wer dem angestrebten Amt in körperlicher, psychischer und charakterlicher Hinsicht gewachsen ist. (vgl. BAG v. 20.3.2014 – BAG Aktenzeichen 2AZR107112 2 AZR 1071/12, BeckRS 2014, BECKRS Jahr 72525). Durch diese Vorschrift ist die Abfrage vom einfachen Führungszeugnis durch die geltende Rechtsprechung gedeckt.

Personalsachbearbeiter/innen

Begründung: Es handelt sich hierbei um eine sicherheitsempfindliche Tätigkeit, aufgrund der Arbeit mit personenbezogenen und sensiblen Daten, Entscheidungen über Stufenzuordnung und der Abschluss von Arbeitsverträgen. Die Sachbearbeiter greifen in ihrer Tätigkeit stark in Lebensverhältnisse Dritter ein (Ablehnung Bewerber/in, Einstellung, Höhergruppierung Beschäftigte). Die getroffenen Entscheidungen haben damit große Auswirkungen auf die Beschäftigten. Denkbar wären hier Täuschungsdelikte und Korruption.

Beschäftigte des ITMZ, IT-Sicherheitsbeauftragte/r, Datenschutzbeauftragte/r

Begründung: Das Amt erfordert eine hohe Verantwortung und Standfestigkeit. Denkbar wären Cybercrimedelikte (z.B. Täuschung im Rechtsverkehr bei Datenverarbeitung, Urkundenfälschung oder –unterdrückung, Manipulation von Daten, Betrug, Fälschung)

Vertrauenspersonen (GBA, SBV)

Begründung: Umgang und Beratung mit hochsensiblen Daten i.S.v. Gesundheitsdaten durch die SBV. Weiterhin haben sie Einsicht in nahezu alle persönlichen Angelegenheiten.

Beispiele für erweiterte Führungszeugnisse:

Im erweiterten Führungszeugnis werden auch Taten erfasst (bspw. Verurteilungen bis zu 50 Tagessätzen), die eine Gefährdung für Minderjährige und Schutzbefohlene darstellen. Es wird den Personen ausgestellt die beruflich, ehrenamtlich oder in sonstiger Weise kinder- oder jugendnah tätig sind oder tätig werden sollen.

Berufsausbildende Beschäftigte (Arbeit mit Minderjährigen)

Begründung: § 30 a Nr. 2 Bundeszentralregistergesetz. Das Führungszeugnis wird für berufliche oder ehrenamtliche Beaufsichtigungen ausgestellt, für Betreuungen, Erziehung oder Ausbildung Minderjähriger (Nr.2 a) oder für Tätigkeiten, die in vergleichbarer Weise geeignet sind, Kontakt zu Minderjährigen aufzunehmen (Nr. 2 b). Dies würde folgenden Personenkreis der UR erfassen (nicht abschließend): Ausbilder/innen von FaMi's an der UB, Sachbearbeiter/innen Berufsausbildung (S 3.1), Ausbilder/innen von Fachinformatikern im ITMZ

Dozenten/innen, die Übungen in Schulen durchführen

Begründung: Halten sich bei Schulpraktischen Übungen in Schulen auf und üben damit eine Tätigkeit aus, die geeignet ist, Kontakt zu Minderjährigen aufzunehmen. Damit fallen sie in den Personenkreis, die ein erweitertes Führungszeugnis erfordert.

Mitarbeiter/innen in der Studierendenberatung, Servicezentrum Studierende (S 2)

Begründung: Besuchen Schulen und bieten Infoveranstaltung für Berufsorientierungen an. Sie empfangen Schülergruppen, besuchen Schulen zu Projekttagen und fahren auf Bildungsmessen. Der Bereich Studienorientierung besucht ebenfalls Schulen und fährt auf Messen. Sie haben damit ebenfalls häufigen Kontakt zu Minderjährigen.

Das erweiterte Führungszeugnis ist dem Personalservice bei Einstellung und im regelmäßigen Abstand von 5 Jahren vorzulegen.

ERKLÄRUNG

über gerichtliche Bestrafungen und anhängige Ermittlungs- oder Strafverfahren

Erweiterte Führungszeugnisse sind notwendig, wenn Beschäftigte beruflich, ehrenamtlich oder in sonstiger Weise kinder- oder jugendnah tätig sind oder tätig werden sollen.

Name, Vorname : _____

Geburtsdatum : _____

Hinsichtlich nicht getilgter Verurteilungen und nicht getilgter Disziplinarmaßnahmen sowie anhängiger Straf-, Ermittlungs- oder Disziplinarverfahren mache ich folgende Angaben (Gericht/Ermittlungsbehörde, Aktenzeichen, Art der Straftat/des Dienstvergehens, Datum, Höhe der Bestrafung, Art der Disziplinarmaßnahme):

☐ Es liegen keine der vorgenannten Verurteilungen, Disziplinarmaßnahmen oder anhängige Straf-, Ermittlungs- oder Disziplinarmaßnahmen vor.

☐ Es liegt/liegen vor:

Ich erkläre, dass die vorstehenden Angaben vollständig sind.

Ich verpflichte mich, von jedem gegen mich eingeleiteten Straf- oder Ermittlungsverfahren und jeder gerichtlichen Verurteilung Mitteilung zu machen.

Ort, Datum

Unterschrift

BELEHRUNG

Ich wurde darüber belehrt, dass meine Position ein erweitertes Führungszeugnis notwendig macht, welches ich meinem Arbeitgeber in einem Abstand von 5 Jahren vorlegen muss.

Ort, Datum

Unterschrift

Hinweis:

Die nicht der Offenbarungspflicht unterliegenden Verurteilungen ergeben sich aus § 53 Bundeszentralregistergesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 21. September 1984 (BGBl. I S. 1229, 1985 I S. 195), zuletzt geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 4. Dezember 2022 (BGBl. I S. 2146). Straferlass durch Begnadigung oder Amnestie ist nicht gleichbedeutend mit einer Tilgung der Strafe.

ERKLÄRUNG

über gerichtliche Bestrafungen und anhängige Ermittlungs- oder Strafverfahren

Einfache Führungszeugnisse sind notwendig, wenn die auszuführenden Tätigkeiten einen sensiblen Charakter aufweisen.

Name, Vorname : _____

Geburtsdatum : _____

Hinsichtlich nicht getilgter Verurteilungen und nicht getilgter Disziplinarmaßnahmen sowie anhängiger Straf-, Ermittlungs- oder Disziplinarverfahren mache ich folgende Angaben (Gericht/Ermittlungsbehörde, Aktenzeichen, Art der Straftat/des Dienstvergehens, Datum, Höhe der Bestrafung, Art der Disziplinarmaßnahme):

☐ Es liegen keine der vorgenannten Verurteilungen, Disziplinarmaßnahmen oder anhängige Straf-, Ermittlungs- oder Disziplinarmaßnahmen vor.

☐ Es liegt/liegen vor:

Ich erkläre, dass die vorstehenden Angaben vollständig sind.

Ich verpflichte mich, von jedem gegen mich eingeleiteten Straf- oder Ermittlungsverfahren und jeder gerichtlichen Verurteilung Mitteilung zu machen.

Ort, Datum

Unterschrift

Hinweis:

Die nicht der Offenbarungspflicht unterliegenden Verurteilungen ergeben sich aus § 53 Bundeszentralregistergesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 21. September 1984 (BGBl. I S. 1229, 1985 I S. 195), zuletzt geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 4. Dezember 2022 (BGBl. I S. 2146). Straferlass durch Begnadigung oder Amnestie ist nicht gleichbedeutend mit einer Tilgung der Strafe.