

Führungszeugnis: Wann Arbeitgeber danach fragen dürfen und wann nicht

Darf mein Chef ein polizeiliches Führungszeugnis verlangen? Experten klären, wann es nötig ist und welche beruflichen Anforderungen gelten.



In Berlin begegnen immer mehr Menschen der Frage: Dürfen Arbeitgeber ein polizeiliches Führungszeugnis verlangen? Dies kann sowohl beim Antritt einer neuen Stelle als auch während der laufenden Beschäftigung geschehen. Was auf den ersten Blick als eine Standardanforderung erscheint, wirft jedoch tiefere rechtliche Überlegungen auf.

Peter Meyer, ein Fachanwalt für Arbeitsrecht mit Sitz in Berlin, erklärt, dass die Frage, ob ein Arbeitgeber ein Führungszeugnis verlangen darf, maßgeblich von der Art der Tätigkeit und den geltenden rechtlichen Vorgaben abhängt. Das Führungszeugnis, ein Dokument, das aus dem Bundeszentralregister stammt, bietet einen Überblick über alle Strafen, die gegen eine Person verhängt wurden. Für einige Berufsgruppen ist das Vorlegen eines solchen Nachweises sogar gesetzlich vorgeschrieben.

Berufsgruppen mit speziellen Anforderungen

Besonders sensibel wird es bei Berufen, die mit schützenswerten Personengruppen arbeiten. So müssen beispielsweise Erzieherinnen und Erzieher ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen, um zu bestätigen, dass sie keine relevanten Vorstrafen aufweisen, die ihre Eignung für die Arbeit mit Kindern in Frage stellen könnten. Die Gesetzgebung stellt also sicher, dass in sensiblen Berufsfeldern besondere Sorgfalt auf den Hintergrund der Fachkräfte gelegt wird.

Das gilt jedoch nicht für alle Berufe. Meyer hebt hervor, dass in vielen Tätigkeitsfeldern ein Führungszeugnis nicht gerechtfertigt ist. In Positionen, die keine speziellen Sicherheitsanforderungen haben oder bei denen etwaige Einträge im Führungszeugnis für die Ausübung des Berufs keine Rolle spielen, hat der Arbeitgeber in der Regel kein Recht auf Einsichtnahme. Ein klassisches Beispiel dafür wäre ein handwerklicher Job, in dem Vertrauen und Sicherheit keine große Rolle spielen.

Während einige Berufe niedrigere Anforderungen haben, gibt es auch Tätigkeiten mit erheblichem Verantwortungsbereich oder dem Umgang mit sensiblen Daten, wie etwa in der Finanzbuchhaltung oder im Sicherheitsdienst. Bei diesen Positionen könnte ein Arbeitgeber ein berechtigtes Interesse daran haben, ein „sauberes Führungszeugnis“ zu verlangen, da relevante Eintragungen die Möglichkeit einer Anstellung erheblich beeinträchtigen könnten.

Die verschiedenen Arten von Führungszeugnissen

Ein wichtiger Aspekt, den Arbeitnehmer beachten sollten, ist, dass es unterschiedliche Arten von Führungszeugnissen gibt. Dazu gehören das einfache, das erweiterte und das behördliche Führungszeugnis. Jedes dieser Dokumente enthält jeweils

spezifische Informationen, die davon abhängen, welche Eintragungen im Bundeszentralregister gefiltert werden.

Im einfachen Führungszeugnis sind beispielsweise keine Eintragungen für geringfügige Verurteilungen enthalten. Je nach den Anforderungen des jeweiligen Berufs können Arbeitgeber somit auch nur das einfache Führungszeugnis anfordern. Auf diese Weise lässt sich eine Balance zwischen den Rechten der Arbeitnehmer und den berechtigten Interessen der Arbeitgeber finden.

Peter Meyer ist nicht nur Fachanwalt für Arbeitsrecht, sondern auch Mitglied des geschäftsführenden Ausschusses der Arbeitsgemeinschaft Arbeitsrecht im Deutschen Anwaltverein (DAV). Seine Expertise zeigt, wie komplex die Anforderungen rund um das Thema Führungszeugnis sind und wie wichtig es ist, dass sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer ihre Rechte und Pflichten in diesem Zusammenhang gut verstehen.

- **NAG**

Details

Besuchen Sie uns auf: [n-ag.de](https://www.n-ag.de)