



## LRMB - Landesrecht Ministerialblatt

---

### Stammnorm

Ausfertigungsdatum: 12.07.1972

# **Vorlage von Führungszeugnissen und Befragung über Vorstrafen bei der Einstellung von Arbeitnehmern Gem. RdErl. d. Finanzministers – B 4110 – 6 – IV 1 – u. d. Innenministers – 25 - 7.20.03 – 3/03 - v. 12.7.1972**

---

### **Vorlage von Führungszeugnissen und Befragung über Vorstrafen bei der Einstellung von Arbeitnehmern**

Gem. RdErl. d. Finanzministers – B 4110 – 6 – IV 1 –  
u. d. Innenministers – 25 - 7.20.03 – 3/03 -  
v. 12.7.1972

<![if !supportEmptyParas]> <![endif]>

Am 1. Januar 1972 ist das Gesetz über das Zentralregister und das Erziehungsregister (Bundeszentralregistergesetz – BZRG) vom 18. März 1971 (BGBl. I S. 243) in Kraft getreten. Die Neufassung des BZRG vom 21. September 1984 ist im BGBl. I S. 1229 veröffentlicht. Vom Zeitpunkt des Inkrafttretens der gesetzlichen Regelung an erhält auch der öffentliche Arbeitgeber Kenntnis von Verurteilungen des Einstellungsbewerbers grundsätzlich nur über das Führungszeugnis. Dieses kann in aller Regel nur von dem Betroffenen selbst beantragt werden (§ 30 BZRG).

Der öffentliche Arbeitgeber erhält gegenüber einem privaten Arbeitgeber insoweit eine weitergehende Auskunft aus dem Bundeszentralregister, als ihm über das „Führungszeugnis zur Vorlage bei einer Behörde“ (§ 30 Abs. 5 BZRG) auch die in § 32 Abs. 3 BZRG genannten Eintragungen mitgeteilt werden. Oberste Bundes- und Landesbehörden können darüber hinaus unbeschränkte Auskunft aus dem Bundeszentralregister beantragen.

Wir bitten daher, bei Einstellungen von Arbeitnehmern wie folgt zu verfahren:

<![if !supportLineBreakNewLine]>  
<![endif]>

1.

Möglichst vor Abschluss des Arbeitsvertrages, spätestens aber vor Ablauf der Probezeit, ist zu prüfen, ob der Arbeitnehmer vorbestraft ist. Dabei ist nach den Grundsätzen der Verwaltungsverordnung zur Ausführung des Landesbeamtengesetzes vom 4. Januar 1966 – SMBl. NW. 2030 – zu verfahren.

2.

Regelmäßig wird ein „Führungszeugnis zur Vorlage bei einer Behörde“ (§ 30 Abs. 5, § 31, § 32 Abs. 3 BZRG) ausreichen.

3.

Oberste Landesbehörden können gemäß § 41 Bundeszentralregistergesetz (BZRG) unbeschränkte Auskunft erhalten. Von dieser Möglichkeit ist nur dann Gebrauch zu machen, wenn im Einzelfall besondere Gründe vorliegen, die ein nach § 32 Abs. 3 BZRG erteiltes Führungszeugnis als nicht ausreichend erscheinen lassen. Solche Gründe können z. B. sein; herausgehobene Bewertung des Arbeitsplatzes, in besonderem Maße zu fordernde Vertrauenswürdigkeit.

Sonstige Landesbehörden und Einrichtungen des Landes dürfen im Rahmen des § 43 BZRG über den Inhalt der unbeschränkten Auskunft unterrichtet werden. Hält eine nachgeordnete Behörde oder Einrichtung im Einzelfall eine unbeschränkte Auskunft für erforderlich, so ist der für die Dienstaufsicht zuständigen obersten Landesbehörde zu berichten.

4.

Eine förmliche Erklärung über Vorstrafen ist grundsätzlich nicht zu fordern. Ausnahmsweise ist ein Arbeitnehmer dann zu einer solchen Erklärung aufzufordern, wenn das Führungszeugnis oder die unbeschränkte Auskunft nicht rechtzeitig vor Ablauf der Probezeit vorliegt; außerdem dann, wenn sich aus der Mitteilung des Bundeszentralregisters ergibt, dass die Registereintragungen möglicherweise nicht vollständig sind.

Die Angestellten der Vergütungsgruppen V c bis X BAT und Arbeiter sind darauf hinzuweisen, dass nur solche Vorstrafen angegeben werden müssen, die sie für die zur Übertragung vorgesehenen Arbeitsplätze nicht geeignet erscheinen lassen.

5.

Der Arbeitnehmer ist zu befragen, ob ein Strafverfahren oder ein Ermittlungsverfahren anhängig ist oder innerhalb der letzten drei Jahre anhängig war. Gleichzeitig ist er auf die möglichen Folgen, die sich aus dem Verschweigen solcher Verfahren ergeben, hinzuweisen.

6.

Vorgänge, über Vorstrafen dürfen nur insoweit zu den Personalakten genommen werden, wie sie für die Ausgestaltung des Arbeitsverhältnisses bedeutsam sind oder werden können. Ergeben sich aus einem Führungszeugnis Vorstrafen, die die Fortdauer des Arbeitsverhältnisses oder den Einsatz auf bestimmten Arbeitsplätzen beeinflussen können, ist das Führungszeugnis zu den Personalakten zu nehmen. Sind Vermerke über Vorstrafen dagegen offenkundig für das Arbeitsverhältnis unerheblich, so ist folgender Vermerk zu den Personalakten zu nehmen: „Das Führungszeugnis hat vorgelegen; Auswirkungen auf das Arbeitsverhältnis ergeben sich nicht“; das Führungszeugnis ist dem Arbeitnehmer anschließend wieder auszuhändigen. Um zu vermeiden,

dass aus diesem Vermerk gleichwohl Rückschlüsse auf Vorstrafen gezogen werden können, ist entsprechend bei allen Arbeitnehmern zu verfahren, die nach dem Führungszeugnis nicht bestraft sind. Dagegen sind unbeschränkte Auskünfte ohne Rücksicht auf ihren Inhalt stets zu den Personalakten zu nehmen.

Es ist aktenkundig zu machen, dass der Angestellte gemäß Nummer 5 befragt worden ist. Soweit seine Angaben für die Fortdauer des Arbeitsverhältnisses oder für den Einsatz auf bestimmten Arbeitsplätzen bedeutsam sind, sind sie zu vermerken.

<![if !supportLineBreakNewLine]>

<![endif]>

**MBI. NRW. 1972 S. 1376**, geändert durch RdErl. v. 26.8.1986 (**MBI. NRW. 1986 S. 1511**).