



EXPERTISE

Prävention und Intervention bei innerinstitutionellem sexuellem Missbrauch

Rechte und Pflichten der Institutionen –
Leitlinien des Runden Tisches
„Sexueller Kindesmissbrauch“ und
Empfehlungen anderer Akteur*innen

Katharina Lohse, Dr. Janna Beckmann, Sarah Ehlers

EDITORIAL

Die vorliegende Expertise befasst sich mit Prävention und insbesondere Intervention bei sexueller Gewalt gegen Kinder und Jugendliche durch Mitarbeiter*innen in Einrichtungen und Organisationen. Für alle Verantwortlichen in Einrichtungen, Vereinen, bei Trägern oder in Aufsichtsbehörden ist es ein mit vielen Unsicherheiten, Ängsten und Fragen verbundenes Szenario - das leider durchaus häufig vorkommt.

Ziel einer jeden Einrichtung/Organisation, die mit Kindern und Jugendlichen arbeitet, ist es, einen sicheren Ort zu schaffen, an dem es keine Personen gibt, die gegenüber Minderjährigen sexuelle Gewalt ausüben. Mit dieser Expertise wollen wir Ihnen anhand einer Darstellung der rechtlichen Rahmenbedingungen praxisorientiert aufzeigen, was eine Einrichtung/Organisation vorbeugend, insbesondere auch intervenierend und nachhaltig, tun kann und gegebenenfalls auch tun muss, um sexuelle Gewalt besser zu verhindern bzw. mit sexueller Gewalt in der eigenen Einrichtung/Organisation angemessen umzugehen.

Berücksichtigt wurden in der Expertise u. a. die Empfehlungen des Runden Tisches „Sexueller Kindesmissbrauch“ sowie – mit Fokus auf die Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden - die in diesem Rahmen erarbeiteten und vom Bundesministeriums der Justiz und für Verbraucherschutz (BMJV) herausgegebenen Leitlinien „Sexueller Kindesmissbrauch in Einrichtungen, spezifische Vorschriften von Landesministerien und unterschiedlichen Trägerstrukturen sowie bundesgesetzliche Regelungen“. Änderungen durch das Kinder- und Jugendstärkungsgesetz sind nicht in diese Expertise eingeflossen, weil dieses bei Redaktionsschluss noch nicht verabschiedet war.

Die abzuwägenden Handlungsmöglichkeiten sind äußerst komplex. Es gibt (leider) keine einfachen Antworten auf die große Herausforderung, sexuelle Gewalt in Einrichtungen und Organisationen zu verhindern und bei möglichen Vorfällen angemessen zu handeln. Vor diesem Hintergrund ist es umso wichtiger, sich mit den fachlichen und rechtlichen Grundlagen, wie sie die Expertise liefert, zu befassen, um professionell und im Sinne des Kinderschutzes zu agieren.

Die Expertise ist gegliedert nach Themenfeldern wie Personalauswahl, Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden oder dienst- und arbeitsrechtliche Interventionsmöglichkeiten, so dass gezielt im jeweils benötigten Abschnitt nachgelesen werden kann. Auf Besonderheiten der einzelnen Bereiche (Kinder- und Jugendhilfe, Schule, Gesundheitsbereich, Kirche und Sport) wird an verschiedenen Stellen eingegangen.

Da die Frage der Handlungsmöglichkeiten im Rahmen der Ausübung der Personalverantwortung ein besonders relevanter Themenkomplex ist, der in der Praxis mit vielen Unsicherheiten verbunden ist, haben wir hierzu noch eine separate Broschüre entwickelt. Die in Anhang A) und B) der Expertise aufgeführten Inhalte dieser Broschüre stehen daher auch als ausgekoppeltes Dokument zur Verfügung (s. auch www.beauftragter-missbrauch.de/service). Die Broschüre soll allen Personalverantwortlichen in Einrichtungen und Organisationen als Einstiegsinformation dienen, wie sich Personalverantwortung zB im Rahmen von Schutzkonzepten nutzen lässt, um sexuelle Gewalt durch Mitarbeitende zu verhindern bzw. zu beenden.

Wir freuen uns, wenn wir mit dieser Expertise Sie und Ihre Teams und Kollegien unterstützen können!

Berlin/Heidelberg, im September 2021

Johannes-Wilhelm Rörig

Unabhängiger Beauftragter für Fragen
des sexuellen Kindesmissbrauchs

Katharina Lohse (für das Team)

Deutsches Institut für Jugendhilfe und
Familienrecht e. V. (DIJuF)

Prävention und Intervention bei innerinstitutionellem sexuellem Missbrauch

Katharina Lohse, Dr. Janna Beckmann, Sarah Ehlers

Inhaltsverzeichnis

EDITORIAL	2
EINLEITUNG	11
Anlass und Ziel der Untersuchung	11
Aufbau der Untersuchung	12
TEIL 1:	
RECHTE UND PFLICHTEN DER INSTITUTIONEN BEI (VERDACHT AUF) INNERINSTITUTIONELLEN SEXUELLEN MISSBRAUCH.	13
A Prävention	13
I. Stärkung von Kindern und Jugendlichen	14
1. Aufklärung und Stärkung der Selbstbestimmungsfähigkeit	14
2. Sicherung von Beteiligungs- und Beschwerdemöglichkeiten	15
a) Beteiligungs- und Beschwerdemöglichkeiten in der Kinder- und Jugendhilfe	15
aa) Verpflichtung zur Beteiligung an Entscheidungen	15
bb) Beteiligungs- und Beschwerdemöglichkeiten als Voraussetzung zur Erteilung von Betriebserlaubnissen	15
cc) Qualitätsentwicklung in der Kinder- und Jugendhilfe	16
b) Beteiligungs- und Beschwerdemöglichkeiten in Schulen	17
c) Einrichtungen in anderen Bereichen	17
II. Personalverantwortung	17
1. Informationsbeschaffungsmöglichkeiten für die Personalauswahl und -kontrolle	18
a) Beschäftigtendatenschutz	18
b) Prüfung der Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses	19
c) Befragung im Bewerbungsgespräch	22
d) Einsichtnahme in Arbeitszeugnisse	23
e) Information durch vorherige*n Arbeitgeber*in	24
f) Internetrecherchen über die Person des*der Bewerber*in	26
g) Hinweise von Aufsichtsbehörden	27
h) Mitteilungen von Strafverfolgungsbehörden	28
i) Mitteilungen von Jugendämtern	29
2. Handlungsmöglichkeiten bei Nichteignung	30

a)	Kündigungsvoraussetzungen und Voraussetzungen für Beendigung des Beamtenverhältnisses	31
b)	Arbeits- und dienstrechtliche Möglichkeiten bei Kenntnis von festgestelltem Missbrauch außerhalb der Institution	32
aa)	Einschlägige Verurteilung mit Eintragung im Führungszeugnis	32
bb)	Arbeitsrechtliches Vorgehen bei Kenntnis von getilgten Vorstrafen	33
c)	Arbeitsrechtliche Möglichkeiten bei Verdacht eines sexuellen Missbrauchs außerhalb der Institution	34
d)	Vorgehensmöglichkeiten bei einer behördlichen Tätigkeitsuntersagung	37
3.	Personalentwicklung und -qualifizierung	38
III.	Zusammenfassung: Prävention	42
B.	Intervention	44
I.	Bereichsspezifische Schutz- und Fürsorgepflichten	44
1.	Schutzauftrag von Jugendamt und Familiengericht	44
2.	Schutzauftrag von Berufsheimnisträger*innen: § 4 KKG (Gesundheit, Schule, Kinder- und Jugendhilfe)	45
3.	Schutzpflichten aus Vereinbarungen gem. § 8a Abs. 4 SGB VIII für freie Träger (zB Heimeinrichtungen)	47
4.	Problem: Anwendung von § 4 KKG und § 8a SGB VIII bei (Verdacht auf) innerinstitutionellen sexuellen Missbrauch?	48
5.	Tätigkeitsuntersagung durch Aufsichtsbehörden	50
a)	Tätigkeitsuntersagung nach § 48 SGB VIII	50
b)	Entzug der Approbation von Ärzt*innen	50
6.	Schulrechtliche Schutzpflichten bei Kindeswohlgefährdung	51
7.	Schutzpflichten der Katholischen Kirche aus der Ordnung der DBK	51
II.	Schutzpflichten gegenüber dem Kind als vertragliche Nebenpflichten	52
III.	Dienst- und arbeitsrechtliche Interventionsmöglichkeiten und -pflichten gegenüber dem*der potenziellen Täter*in	53
1.	Vorgehen bei festgestelltem Missbrauch	54
2.	Mögliches Vorgehen bei nicht feststehendem Missbrauch	55
3.	Rolle des betroffenen Kindes im arbeitsgerichtlichen Verfahren	56
IV.	Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden	56
1.	Pflicht zur Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden?	57
a)	Anzeigepflicht für jedermann (§ 138 StGB)?	57

b)	Mittelbare Anzeigepflicht aus „Unterlassener Hilfeleistung“ (§ 323c StGB)?	57
c)	Pflicht zur Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden in der Kinder- und Jugendhilfe?	58
aa)	Schutzauftrag nach § 8a SGB VIII	58
bb)	Meldepflicht aus § 47 SGB VIII	59
cc)	Pflicht zur strukturellen Zusammenarbeit nach § 81 SGB VIII	59
dd)	Garantenpflicht	59
ee)	Für Dienstvorgesetzte in öffentlichen Einrichtungen?	59
d)	Pflicht zur Einschaltung durch Schulen?	60
aa)	Ausdrückliche Pflichten in den Bundesländern	60
bb)	Allgemeine Pflicht aus der Fürsorgepflicht	62
e)	Pflicht zur Einschaltung durch kirchliche Einrichtungen?	62
aa)	Evangelische Kirche	62
bb)	Katholische Kirche	64
f)	Pflicht zur Einschaltung durch Sportvereine und Einrichtungen des Gesundheitswesens?	65
g)	Zusammenfassung: Pflicht zur Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden	65
2.	Möglichkeit zur Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden	66
a)	Abwägung verschiedener Rechtsgüter und Interessen	66
b)	Übermittlung personenbezogener Daten des*der Betroffenen	70
aa)	Einwilligung des Kindes bzw. seiner gesetzlichen Vertreter	70
bb)	Befugnis zur Weitergabe von Daten des Kindes	71
(1)	Kommunale Jugendhilfeeinrichtungen	71
(2)	Jugendhilfeeinrichtungen in freier (nicht-kirchlicher) Trägerschaft	72
(3)	Schulen	73
(4)	Evangelische Einrichtungen	74
(5)	Katholischen Einrichtungen	75
(6)	Sportvereine	75
(7)	Einrichtungen im Gesundheitswesen	76
cc)	Weitergabe von Daten des*der potenziellen Täter*in	76
dd)	Verarbeitungsverbot bezüglich Gesundheitsdaten?	77
ee)	Datenübermittlung wegen Rechtfertigendem Notstand	78
V.	Informationsweitergabe an andere Akteur*innen	79
1.	Information des Jugendamts	79

a)	Information durch Berufsheimnisträger*innen nach § 4 Abs. 3 KKG	80
b)	Verpflichtung der Schulen zur Information des Jugendamts	80
c)	Regelungen im katholischen Kirchenrecht	81
d)	Bedarf nach Abstimmung mit den Vorgaben nach § 4 KKG	81
2.	Information von Aufsichtsbehörden	82
a)	Information der betriebserlaubniserteilenden Behörde nach § 47 SGB VIII	82
b)	Information der Ärztekammer	83
c)	Information der Schulaufsicht	83
d)	Evangelische Kirche: Information der Melde- und Ansprechstelle	83
e)	Katholische Kirche: Information des Ordinarius	84
f)	Information der Gewerbeaufsicht	84
3.	Spätere Information neuer (potenzieller) Arbeitgeber*innen	84
VI.	Informationsweitergabe innerhalb der Einrichtung	86
1.	Grundsätzlich keine datenschutzrechtliche Legitimationsbedürftigkeit der Information von Leitung wegen des funktionalen Stellenbegriffs	87
2.	Kein unbefugtes Offenbaren bei Berufs- und Amtsträger*innen nach § 203 Abs. 1 Nr. 1 StGB	87
3.	Bereichsspezifische Einschränkungen	87
a)	Einschränkung bei anvertrauten Daten in der Jugendhilfe	87
b)	Beichtgeheimnis	88
4.	Erfordernis der Übereinstimmung der externen Weitergabebefugnisse von Leitung und Mitarbeiter*in	90
VII.	Zusammenfassung Intervention	90
1.	Zielrichtung jeder Intervention: Schutzpflicht zugunsten betroffener Kinder in der Einrichtung	90
2.	Vorgehen im Rahmen der Schutz- oder Fürsorgepflicht	91
a)	Einschätzen bei Bekanntwerden eines Verdachts und Inanspruchnahme von Fachberatung	91
b)	Schutz zur Abwendung einer Gefährdung	92
c)	Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden	93
d)	Zulässigkeit der Übermittlung personenbezogener Daten	93
e)	Verantwortungsverteilung und Informationsweitergaben innerhalb der Institution	94
3.	Übersicht nach Bereichen	94
a)	Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe	94
b)	Schule	94

c) Kirche	95
d) Gesundheit	95
e) Sport	95
TEIL 2:	
LEITLINIEN DES RUNDEN TISCHES UND EMPFEHLUNGEN DER VERSCHIEDENEN AKTEUR*INNEN AUF VERBANDSEBENE	
A Einleitung	97
B Kernaussagen der Leitlinien und (Rahmen-)Empfehlungen	98
I. Prävention	98
1. Beteiligung und Stärkung von Kindern	98
2. Personalverantwortung	99
a) Leitlinien des Runden Tisches zur Prävention und Intervention	99
b) (Rahmen-)Empfehlungen der Akteur*innen auf Verbandsebene	99
II. Intervention	100
1. Bestandteile des Schutzkonzepts	101
a) Leitlinien des Runden Tisches	101
b) (Rahmen-)Empfehlungen der Akteur*innen auf Verbandsebene	101
aa) Einschätzen bei Bekanntwerden von Anhaltspunkten	101
bb) Hilfe- und Schutzmaßnahmen für das Kind	102
cc) Umgang mit der (potenziell) übergreifigen Person	102
dd) Informationsweitergabe an externe Akteur*innen	102
ee) Interne Informationsweitergabe	103
III. Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden	103
1. Leitlinien des Runden Tisches	103
a) Grundsätzliche Einschaltungspflicht	103
b) Anlass und Zeitpunkt	103
c) Ausnahmen von grundsätzlicher Pflicht	103
aa) Schutz der*des Betroffenen	103
bb) Entgegenstehender Wille der*des Betroffenen	104
cc) Grundsätzlich keine entgegenstehenden Interessen des*der verdächtigen Beschäftigten	104
d) Verhältnis zwischen Strafverfahren und (weiteren) Kinderschutzmaßnahmen	104

2. Empfehlungen der Akteur*innen auf Verbandsebene	104
a) Bezugnahme auf Leitlinien des Runden Tisches	104
b) Verpflichtungsgrad	105
c) Anlass und Zeitpunkt	105
d) Ausnahmen vom Grundsatz bzw. Entscheidungskriterien	105
e) Verhältnis zwischen Einschaltung und (weiteren) Kinderschutzmaßnahmen	105
IV. Zusammenfassung	106
C Tabellarischer Vergleich der Leitlinien und Empfehlungen	107
I. Übersicht – Prävention	107
II. Übersicht – Intervention	112
III. Übersicht – Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden	116
D Einschätzungen der Dachorganisationen zur Umsetzung der Leitlinien und Empfehlungen	119
I. Fragebogendesign	119
II. Ergebnisse der Befragung im Überblick	119
1. Entstehungsgeschichte und Verbreitung der Empfehlungen	119
2. Umsetzung in der Praxis	120
3. Evaluation und Weiterentwicklungsbedarfe	121
III. Auswertung der Fragebögen im Einzelnen	121
1. Entstehungsgeschichte und Verbreitung der einzelnen Empfehlungen	121
a) Beteiligte an der Erarbeitung der jeweiligen Empfehlung	121
b) Konkretisierung der jeweiligen (Rahmen-)Empfehlungen auf Landes- bzw. örtlicher Ebene	121
c) Bekanntmachung und Verbreitung der jeweiligen Empfehlung	122
d) Bedeutung der Leitlinien des Runden Tisches Sexueller Kindesmissbrauch für die Erarbeitung der jeweiligen (Rahmen-)Empfehlung	122
2. Umsetzung in der Praxis	122
a) Rückmeldungen zu der Empfehlung der jeweiligen Organisation	122
b) Anwendung der jeweiligen Empfehlung bei der Erarbeitung eigener Schutzkonzepte und im konkreten Einzelfall	123
c) Handlungsunsicherheiten	123
aa) ... bei der Beurteilung, ob hinreichende Anhaltspunkte für einen innerinstitutionellen sexuellen Missbrauch vorliegen	123
bb) ... bei der Entscheidung über die Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden, wenn das betroffene Kind die Einschaltung ablehnt	123

cc)	...bei der Entscheidung, ob nach der Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden noch mit dem Kind/dem*der Jugendlichen selbst über den Missbrauch gesprochen werden darf	124
dd)	... bei der Entscheidung, ob nach der Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden dem Kind bzw. dem*der Jugendlichen therapeutische Hilfe angeboten werden darf	124
ee)	... bei der Entscheidung hinsichtlich weiterer Handlungsschritte zum Schutz Betroffener, wenn das Strafverfahren wegen mangelnder Beweise oder anderer Gründe eingestellt wird	124
ff)	... bei der Entscheidung, ob andere Akteur*innen über den Verdacht des innerinstitutionellen Missbrauchs informiert werden	124
3.	Evaluation und Weiterentwicklungsbedarfe	125
a)	Aktualisierung/Überarbeitung der jeweiligen Empfehlung	125
b)	Aktueller Aktualisierungs- oder Überarbeitungsbedarf der jeweiligen Empfehlung	125
c)	Erforderlichkeit einer Überarbeitung der Leitlinien des Runden Tisches Sexueller Kindesmissbrauch?	125
d)	Weitere Aspekte, die im Rahmen des Fragebogens nicht berücksichtigt wurden	126
TEIL 3:		
	WEITERENTWICKLUNGSBEDARFE?	127
A	Rechts- und Praxisunsicherheiten	127
I.	Ergebnisse der rechtlichen Untersuchung	127
II.	Ergebnisse der schriftlichen Befragung	128
III.	Bedarf an weiterer Forschung zu Praxisunsicherheiten	129
B	Ansätze zur Erhöhung der Handlungssicherheit	129
I.	Erkenntnisse der rechtlichen Untersuchung	129
1.	Güterabwägung bei der Entscheidung über die Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden	130
2.	Handlungsmöglichkeiten im Bereich der Personalverantwortung	130
3.	Entscheidungsmaßstäbe der entscheidenden Gerichte und Kindgerechtigkeit der Verfahren	132
a)	Unterschiedliche Grade der Wahrscheinlichkeit, Beweisanforderungen und Erfolgsaussichten bei gerichtlicher Überprüfung	133
b)	Berücksichtigung der Kindgerechtigkeit der verschiedenen Verfahren als Kriterium der Abwägungsentscheidung	134
II.	Überarbeitung und Ergänzungen der Leitlinien und Empfehlungen	135
1.	Abwägungskriterien für die Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden	135
2.	Beschreibung der Möglichkeiten beim Schutzbestandteil Personalverantwortung	135

3. Anhaltspunkte für notwendige Einschätzung und Vorgehen bei der Einschätzung	136
4. Aufarbeitung	136
III. Gesetzgeberische Ansätze?	136
1. BZRG	136
2. § 138 StGB	137
3. Abstimmung zwischen internen und externen Informationsbefugnissen	138
4. Erweiterung des Schutzauftrags des Jugendamts?	138
5. Stärkung der Aufsicht?	139
6. Rechtsanspruch auf Aufarbeitung, Gewährleistungsverantwortung des Jugendamts	139
ANHANG	140
A. Broschüre: Kein Raum für Missbrauch - Personalverantwortung bei Prävention und Intervention nutzen!	141
B. Grafik: Arbeitsrechtliche Möglichkeiten zu Prävention und Intervention bei innerinstitutionellem sexuellem Missbrauch	146
C. Grafik: Interventionsvorgehen bei (Verdacht auf) innerinstitutionellem sexuellem Missbrauch	147
D. Glossar zu Fachbegriffen	148
E. Relevante Rechtsvorschriften	153
1. Grundgesetz	153
2. Zur Personalverantwortung	153
3. Zum Schutzauftrag der Akteur*innen	154
4. Zur Informationsweitergabe/Datenschutz	157
5. Zur Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden	159
LITERATURVERZEICHNIS	160

Einleitung

Anlass und Ziel der Untersuchung

Im Oktober 2010 wurde nach dem Bekanntwerden massiven sexuellen Missbrauchs von Kindern und Jugendlichen in verschiedenen Institutionen (ua im Canisius-Kolleg und in der Odenwaldschule) der Runde Tisch „Sexueller Kindesmissbrauch in Abhängigkeits- und Machtverhältnissen in privaten und öffentlichen Einrichtungen und im familiären Bereich“ (Runder Tisch) eingerichtet. Ziel war, Empfehlungen zum künftigen Umgang mit dem Thema sexueller Kindesmissbrauch in Institutionen zu entwickeln. Mitglieder waren ca. 60 Fachleute verschiedener Disziplinen, Vertreter*innen von Institutionen wie etwa Kirchen, Sportverbände, Jugendhilfeeinrichtungen sowie einige Bundestags- und Landtagsabgeordnete verschiedener Parteien.¹ Eineinhalb Jahre lang trat der Runde Tisch in nicht-öffentlichen Sitzungen zusammen. Es wurden drei Arbeitsgruppen zur Vertiefung der Themenbereiche „Prävention/Intervention/Information“, „Strafverfolgung“ sowie „Wissenschaftliche Forschung und Vernetzung“ gebildet. Im November 2011 legte der Runde Tisch dann seinen Abschlussbericht vor.²

Eine wesentliche Erkenntnis der Diskussionen des Runden Tisches war, dass der Einführung von konkreten Verfahren und Standards zum Schutz von Kindern und Jugendlichen in Institutionen eine Schlüsselfunktion zukommt.³ Daher hat der Runde Tisch zwei Leitlinien formuliert, die in den Institutionen der verschiedenen Bereiche umgesetzt werden sollen:

→ Leitlinien zur Prävention und Intervention sowie zur langfristigen Aufarbeitung und Initiierung von

Veränderungen nach sexualisierter Gewalt durch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Institutionen,⁴

→ Leitlinie zur Einschaltung von Strafverfolgungsbehörden.⁵

Diese Leitlinien sind in der Folge in vielen Bereichen, in denen Kinder und Jugendliche in Institutionen betreut werden, leben oder sich aufhalten, adaptiert worden.

Der Schutz von Kindern und Jugendlichen vor sexuellen Übergriffen durch Mitarbeiter*innen in Institutionen ist eine stetige Herausforderung, die fortlaufender Prüfung und ggf. Weiterentwicklung bedarf.

Im Fokus der vorliegenden Untersuchung stehen vor diesem Hintergrund neben einer Darstellung des rechtlichen Rahmens für die Prävention und Intervention einschließlich der Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden insbesondere drei Fragestellungen:

1. Welche Handlungsmöglichkeiten bestehen gegenüber Personen, gegen die der Verdacht einschlägiger Straftaten besteht, bei denen aber noch nicht oder nicht mehr ein entsprechender Eintrag im erweiterten Führungszeugnis vorliegt?
2. Wie sind die Leitlinien des Runden Tisches, insbesondere die Leitlinie zur Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden in den Institutionen aktuell in den (Rahmen-)Empfehlungen der Dachverbände für die verschiedenen Bereiche, in denen Kinder und Jugendliche Institutionen anvertraut sind, umgesetzt?
3. Lassen sich Handlungsbedarfe zur Verbesserung des Schutzes von Kindern und Jugendlichen vor innerinstitutionellem sexuellem Missbrauch erkennen und wenn ja, welche?

Die in den Leitlinien des Runden Tisches ebenfalls explizit benannte und konkretisierte, gebotene Aufarbeitung der Missbrauchsfälle, ihre rechtlichen Rahmenbedingungen bzw. Standards sind nicht Gegenstand

¹ BMFSFJ Abschlussbericht 53.

² Die vorliegende Expertise fokussiert sexuelle Gewalt durch Mitarbeiter*innen von Institutionen. Auf die Situation sexuelle Gewalt unter Peers oder das Bekanntwerden innerfamiliären Missbrauchs in Institutionen kann im Rahmen dieser Expertise nicht eingegangen werden.

³ BMFSFJ Abschlussbericht 20.

⁴ BMFSFJ Abschlussbericht 125.

⁵ BMFSFJ Abschlussbericht 130.

dieser Untersuchung. Um die wechselseitigen Verbindungen der Themenkomplexe gleichwohl deutlich zu machen, wird bei einzelnen, auch für die Aufarbeitung besonders relevanten Punkten auf die Beziehung zu diesem Themenkomplex hingewiesen.

Aufbau der Untersuchung

Um sich den Fragen anzunähern, geht die Untersuchung in drei Schritten vor:

In einem ersten Teil werden die rechtlichen Grundlagen bei Prävention und Intervention bei (Verdacht auf) innerinstitutionellen sexuellen Missbrauch dargelegt.

In einem zweiten Teil wird die bisherige Umsetzung der Leitlinien des Runden Tisches in den verschiedenen Bereichen, in denen Kinder und Jugendliche Institutionen anvertraut sind, untersucht, und zwar in folgenden Bereichen:

- Öffentliche Kinder- und Jugendhilfe,
- Freie Kinder- und Jugendhilfe,
- Schule,
- Gesundheitsbereich,
- Kirche,
- Sport.

Fokussiert wird dabei auf die Verbandsebene, also auf die Empfehlungen der Bundes- bzw. Dachorganisationen (zB Deutsche Sportjugend, Kultusministerkonferenz, BAG Landesjugendämter) für die Entwicklung von Schutzkonzepten für die jeweiligen Institutionen (also die „Basis“ wie bspw. Sportvereine, Schulen, Heime). Die Inhalte der Empfehlungen des jeweiligen Bereichs werden vor- und gegenübergestellt sowie mit den Leitlinien des Runden Tisches und den in Teil 1 ausgeführten, rechtlichen Grundlagen abgeglichen.

Ergänzt wird dieser Umsetzungsvergleich durch Einschätzungen von Vertreter*innen der jeweiligen Bereichsspitze zur Implementierung der Leitlinie in die Strukturen des entsprechenden Bereichs sowie in

Bezug auf in der Praxis zu beobachtenden Unsicherheiten. Eingeholt wurden die Rückmeldungen über einen schriftlichen Fragebogen, den die Vertreter*innen der jeweiligen Verbandsspitze ausgefüllt haben.

Im dritten Teil werden auf Grundlage der aus den ersten beiden Teilen gewonnenen Erkenntnisse mögliche Ansätze für eine weitere Verbesserung des Schutzes von Kindern und Jugendlichen vor sexualisierter Gewalt durch Mitarbeiter*innen in Institutionen diskutiert. Ausgehend von identifizierten Rechts- und Praxisunsicherheiten (A) werden Ansätze zur Erhöhung der Handlungssicherheit (B) durch rechtliche Erkenntnisse aus der Expertise (I.), mögliche Weiterentwicklungsbedarfe der Leitlinien und Empfehlungen (II.) sowie gesetzgeberische Ansätze zur Schaffung eines sicheren, effektiveren, rechtlichen Rahmens (III.) diskutiert.

Auf diese Weise hofft die Expertise die so wichtige und engagierte Arbeit der Verbände sowie der Kolleg*innen an der „Basis“ zum Schutz von Kindern und Jugendlichen vor sexueller Gewalt in Institutionen zu unterstützen.

Teil 1: Rechte und Pflichten der Institutionen bei (Verdacht auf) innerin- stitutionellen sexuellen Missbrauch

In Teil 1 wird untersucht, welchen Handlungsrahmen das Gesetz Institutionen bei (Verdacht auf) innerinstitutionellem sexuellen Missbrauch vorgibt – sowohl im Bereich Prävention als auch im Bereich Intervention. Zu unterscheiden ist jeweils zwischen den Handlungspflichten, die sich aus dem Gesetz für Institutionen ergeben („Was muss?“) und den Handlungsmöglichkeiten, über die Institutionen verfügen („Was ist erlaubt?“).

A. Prävention

Institutionen sind verpflichtet, Vorkehrungen zu treffen, sexualisierter Gewalt gegenüber den ihnen anvertrauten Kindern und Jugendlichen vorzubeugen. In einigen Bereichen ist diese Pflicht ausdrücklich gesetzlich normiert,⁶ in anderen kann sie aus der allgemeinen organisationsrechtlichen Pflicht abgeleitet werden, typischen Betriebsrisiken durch Risikomanagement vorzubeugen.⁷

Zur Prävention gehören neben der Stärkung betreuter Kinder und Jugendlicher insbesondere Maßnahmen mit Blick auf das Personal. In den hier untersuchten Bereichen Kinder- und Jugendhilfe, Schule, Kirche, Sport und Gesundheitswesen ist es sehr unterschiedlich, inwieweit die Umsetzung von Präventionszielen bereits durch gesetzliche Vorgaben bestimmt und vorgezeichnet ist. Dabei besteht im Bereich der Kinder- und Jugendhilfe die größte Dichte an Regelungen, die

⁶ Vgl. zB für die Kinder- und Jugendhilfe in § 1 Abs. 3 SGB VIII, für die Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen in § 1 SGB IX.

⁷ Fegert ua/*Zinsmeister* ua Schutz vor sexueller Gewalt, 2018, 159.

gezielt das Thema Prävention von sexualisierter Gewalt aufgreifen und zT auch als unmittelbare Reaktionen auf die Ergebnisse des Runden Tisches „Sexueller Kindesmissbrauch“ erlassen wurden. Darüber hinaus bestehen rechtliche Regelungen zB aus dem Bereich des Arbeitsrechts, die nicht gezielt der Missbrauchsprävention dienen sollen, sich dafür aber eignen und für alle öffentlichen und privaten Einrichtungen gelten, die Mitarbeiter*innen beschäftigen.

Fehlt es an verbindlichen Vorgaben, wurden in verschiedenen Bereichen Anstrengungen unternommen, durch Selbstverpflichtungserklärungen und bereichseigene Empfehlungen auf freiwilliger Basis Orientierung und Mindeststandards zu schaffen. Dazu zählen etwa die Zusage der Kultusministerien, an der Initiative

ZUSAMMENFASSUNG

Verpflichtung zur Prävention in Einrichtungen, die Kinder und Jugendliche betreuen:

Alle Institutionen, denen Kinder und Jugendliche anvertraut werden, sind verpflichtet, Vorkehrungen gegen sexuellen Missbrauch zu treffen. Detaillierte gesetzliche Vorgaben finden sich dazu vor allem für den Bereich der Kinder- und Jugendhilfe. Einrichtungen sind aufgefordert,

- passende Präventionsstrategien in Schutzkonzepten zu konkretisieren,
- Beteiligungs- und Beschwerdestrukturen zu etablieren,
- Kindern ein Bewusstsein für persönliche Grenzen und sexuelle Selbstbestimmung zu vermitteln.

Von zentraler Bedeutung ist weiter,

- Präventionsziele im Rahmen der Personalauswahl, -führung und -entwicklung angemessen zu berücksichtigen.

„Schule gegen sexualisierte Gewalt“ des Unabhängigen Beauftragten für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs (UBSKM) teilzunehmen, die das Ziel verfolgt, dass alle Schulen in Deutschland Konzepte zum Schutz vor sexueller Gewalt entwickeln,⁸ oder Selbstverpflichtungen der Dachverbände im Sport.⁹

Im Folgenden soll zunächst kurz vorgestellt werden, welche Ansätze zur Stärkung von Kindern und Jugendlichen existieren und welche rechtlichen Vorgaben es gibt, in Einrichtungen Beteiligungs- und Beschwerdemechanismen vorzusehen. Im Fokus steht anschließend der rechtliche Rahmen, wie Präventionsziele bei der Personalauswahl, -führung und -entwicklung („Personalverantwortung“) verfolgt werden können und müssen.

I. Stärkung von Kindern und Jugendlichen

1. Aufklärung und Stärkung der Selbstbestimmungsfähigkeit

Innere Stärke und Selbstbewusstsein von Kindern und Jugendlichen können dazu beitragen, dass sie nicht zum Opfer sexuellen Missbrauchs werden oder dieser schneller beendet werden kann, weil sich die Kinder oder Jugendlichen Bezugspersonen anvertrauen.¹⁰ Sowohl in der kommunalen, kirchlichen oder freien Jugend(hilfe)arbeit als auch im Sport oder in der Schule, aber auch in manchen Einrichtungen im Gesundheitsbereich wie in Kinder- und Jugendpsychiatrien, gehört es regelmäßig zu den Zielen der Institutionen und Vereine, die Entwicklung dieser Eigenschaften zu fördern.

Ein wichtiges Beispiel für kindzentrierte Präventionsansätze ist die Sexualpädagogik. Viele Einrichtungen erarbeiten eigene sexualpädagogische Konzepte, um Kindern und Jugendlichen altersgerecht Wissen über

den eigenen Körper und Sexualität sowie über Respekt vor persönlichen Grenzen zu vermitteln. In der Kinder- und Jugendhilfe beginnt dies bereits in Kindertagesstätten, in denen Kinder vor Eintritt in die Schule betreut werden,¹¹ aber auch in anderen Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe und sonstiger Jugendarbeit unabhängig von der Trägerschaft.¹²

In Schulen ist die Sexualerziehung Teil der (regelmäßig fachübergreifenden) Lehrinhalte, für die die Landesschulgesetze und ggf. Richtlinien der Landesministerien¹³ Vorgaben enthalten. In vielen Schulgesetzen wird eine Orientierung der fachübergreifenden schulischen Sexualerziehung am Prinzip der sexuellen Selbstbestimmung sehr deutlich hervorgehoben.¹⁴ Das Ziel, durch die Aufklärung der Schüler*innen im Unterricht und durch eine Erziehung zur Selbstbestimmung sexualisierter Gewalt vorzubeugen, spielt also nach den Leitvorgaben in den meisten Schulgesetzen eine große Rolle.¹⁵

Sportvereine und Einrichtungen des Gesundheitswesens haben keinen so klaren rechtlich geregelten Bildungsauftrag im Hinblick auf die Sexualerziehung von Kindern und Jugendlichen. Je nach Vereinskultur können jedoch Aktivitäten in Sportvereinen zu einer erheblichen Steigerung des Selbstbewusstseins beitragen.

8 Abrufbar unter <https://www.schule-gegen-sexuelle-gewalt.de/home/> (Abruf: 27.7.2020); vgl. auch Fegert ua/Kliemann ua Schutz vor sexueller Gewalt, 2018, 36.

9 Vgl. dazu die Übersicht bei Kappler ua Schutzkonzepte gegen sexuelle Gewalt, 2019, 77.

10 Zur Wirksamkeit kindzentrierter Ansätze Kindler/Schmidt-Ndasi Wirksamkeit von Maßnahmen, 2011, 38-43, 53-55.

11 Vgl. beispielhaft Stadt Bielefeld Rahmenkonzept für Sexualpädagogik, 2015.

12 Zur Sexualpädagogik in der katholischen Jugendarbeit: Bundesstelle der katholischen jungen Gemeinde Sexualpädagogik, 2011.

13 Vgl. beispielhaft Ministerium für Schule, Wissenschaft und Forschung Richtlinien für die Sexualerziehung in Nordrhein-Westfalen, abrufbar unter <https://www.schulministerium.nrw.de/docs/Schulsystem/RuL/Richtlinien-fuer-die-Sexualerziehung-in-NRW.pdf> (Abruf: 27.7.2020).

14 Vgl. beispielhaft Berlin: § 12 Abs. 7 SchulG (Erziehung zu „selbstbestimmtem und verantwortlichem Handeln gegenüber sich selbst und den anderen“); Bremen: § 11 BremSchulG (dem „Prinzip der sexuellen Selbstbestimmung aller Menschen“ verpflichtet); NRW: § 33 SchulG NRW (Befähigung „zu einem selbstbestimmten und selbstbewussten Umgang mit der eigenen Sexualität“).

15 Etwas anderer Fokus im SchulG Brandenburg: § 12 Abs. 3 BbGSchulG (Ziel der Befähigung zu „verantwortungsbewussten, sittlich begründeten Entscheidungen und Verhaltensweisen“).

2. Sicherung von Beteiligungs- und Beschwerdemöglichkeiten

Wege, die Selbstbestimmungsfähigkeit von Kindern und Jugendlichen strukturell zur Geltung zu bringen und damit ebenfalls zu einer Stärkung beizutragen, sind auch eine altersgerechte Beteiligung an den sie betreffenden Vorgängen in der jeweiligen Einrichtung bzw. Institution und die Schaffung von Beschwerdemechanismen. Insbesondere in der Kinder- und Jugendhilfe gibt es gesetzliche Vorgaben zur Schaffung derartiger Strukturen. In anderen Bereichen wie der Kirche¹⁶, dem Sport – sofern es sich bei dem jeweiligen Verein nicht um einen Träger der freien Jugendhilfe handelt¹⁷ – und dem Gesundheitswesen bleibt es den zuständigen Entscheidungsträger*innen überlassen, Beteiligungs- und Beschwerdemechanismen in Schutzkonzepten zu regeln.

Wertvoll sind wirksame Beteiligungs- und Beschwerdestrukturen einerseits im Hinblick auf ihre potenziellen präventiven Effekte. Darüber hinaus können diese Strukturen aber auch einen Rahmen darstellen, der schützende Interventionen ermöglicht und in dem erste Schritte zur Aufarbeitung begangener Missbrauchstaten in einer Institution erfolgen. Für eine effektive Aufarbeitung Rahmenbedingungen vorzusehen, entspricht auch den Forderungen des Runden Tisches Sexueller Kindesmissbrauch.¹⁸

a) Beteiligungs- und Beschwerdemöglichkeiten in der Kinder- und Jugendhilfe

aa) Verpflichtung zur Beteiligung an Entscheidungen

Die ausführlichsten verbindlichen Vorgaben zur Umsetzung von Beteiligungs- und Beschwerdemöglichkeiten bestehen für den Bereich der Kinder- und Jugendhilfe. Nach § 8 Abs. 1 S. 1 SGB VIII sind Kinder und Jugendliche entsprechend ihrem Entwicklungsstand an allen sie betreffenden Entscheidungen der öffentlichen Jugendhilfe zu beteiligen. Diese Vorschrift bindet unmittelbar nur den Träger der öffentlichen Kinder- und Jugendhilfe.

16 Vgl. für katholische Einrichtungen die Vorgabe in der DBK-Rahmenordnung, 2019, 3.4.

17 Zur Einordnung S. Ausführungen zur Vorlage von Führungszeugnissen.

18 BMFSFJ Abschlussbericht 26.

Regelmäßig werden in die Erbringung von Hilfen einbezogene freie Träger aber über Leistungsvereinbarungen ebenfalls zur Beachtung von § 8 SGB VIII verpflichtet.¹⁹ Die Vorschrift statuiert für den öffentlichen Jugendhilfeträger eine rechtlich verbindliche Aufforderung, für eine Beteiligung von Kindern und Jugendlichen zu sorgen, und gibt diesen einen subjektiven Rechtsanspruch auf Beteiligung.²⁰ Mit der Schaffung der Regelung setzt der deutsche Gesetzgeber auch die Vorgaben der UN-Kinderrechtskonvention zur Beteiligung von Kindern und Jugendlichen um (Art. 12 UN-KRK).²¹ Die konkrete Umsetzung erfordert differenzierte fachliche Konzepte für den jeweiligen Hilfekontext.²²

Bei der Ausgestaltung der Leistungen und der Erfüllung der Aufgaben der Kinder- und Jugendhilfe sind außerdem nach § 9 Nr. 2 SGB VIII ua die wachsende Fähigkeit und das wachsende Bedürfnis des Kindes oder des Jugendlichen zu selbständigem, verantwortungsbewusstem Handeln zu berücksichtigen.

bb) Beteiligungs- und Beschwerdemöglichkeiten als Voraussetzung zur Erteilung von Betriebserlaubnissen

Im Bereich der betriebserlaubnispflichtigen Jugendhilfeeinrichtungen wird die Schaffung von Präventionsmechanismen durch die gesetzlich geregelten Voraussetzungen zur Erteilung einer Betriebserlaubnis abgesichert. Deren Erteilung wird an die Gewährleistung des Wohls der Kinder und Jugendlichen geknüpft (§ 45 Abs. 2 SGB VIII), die in Einrichtungen ganztätig oder einen Teil des Tages betreut werden oder Unterkunft erhalten. Die Vorschrift ist neben Jugendhilfeeinrichtungen auch auf Internate anwendbar, soweit sie nicht der Schulaufsicht unterliegen, nicht jedoch auf Regelschulen, Krankenhäuser oder nicht in den Bereich der Kinder- und Jugendhilfe zählende Sporteinrichtungen.²³ Sie wurde durch das Bundeskindererschutzgesetz (BKisSchG) als Reaktion auf die Leitlinien des Runden Tisches neu gefasst.²⁴

19 LPK-SGB VIII/Kunkel/Kepert SGB VIII § 8 Rn. 8.

20 FK-SGB VIII/Meysen SGB VIII § 8 Rn. 3.

21 FK-SGB VIII/Meysen SGB VIII § 8 Rn. 1, Wiesner/Wiesner SGB VIII § 8 Rn. 32.

22 FK-SGB VIII/Meysen SGB VIII § 8 Rn. 5.

23 Fegert ua/Kliemann Schutz vor sexueller Gewalt, 2018, 32.

24 Vgl. dazu FK-SGB VIII/Smessaert/Lakies SGB VIII § 45 Rn. 6.

Nach § 45 Abs. 2 S. 2 Nr. 3 SGB VIII ist zur Gewährleistung des Kindeswohls ua erforderlich, dass zur Sicherung der Rechte von Kindern und Jugendlichen in der Einrichtung geeignete Verfahren der Beteiligung sowie der Möglichkeit der Beschwerde in persönlichen Angelegenheiten Anwendung finden. Auf diese Weise wird einerseits das Ziel verfolgt, Beeinträchtigungen des Kindeswohls zu verhindern bzw. so schnell wie möglich zu beenden und andererseits auch einen Raum zur Verfügung zu stellen, in dem eine Aufarbeitung begangener Missbrauchstaten zumindest im Ansatz erfolgen kann. Die entsprechenden Konzepte sind im Genehmigungsantrag der Einrichtung darzustellen.²⁵ Beispiele für Beschwerdemechanismen sind etwa die Benennung von externen Ansprechpersonen als Beschwerdestelle oder die Schaffung von Ombudsstellen.²⁶ Im Rahmen des aktuellen SGB VIII-Reformprozesses wird darüber diskutiert, ob die Erteilung einer Genehmigung ausdrücklich von der Existenz externer Beschwerdestellen abhängig gemacht werden soll.²⁷

Zur Beteiligung kann sich im Jugendhilfekontext die Einrichtung von Kinderparlamenten eignen, die Durchführung von einrichtungsübergreifenden Kinderkonferenzen oder die Schaffung von eigenständigen Gestaltungsbereichen für Kinder und Jugendliche etwa im Freizeitbereich.²⁸ Ob die Umsetzung solcher Konzepte in der Praxis gelingt, wird jedoch grundlegend von der Kultur in der konkreten Einrichtung abhängen und von der Frage, ob Kinder und Jugendliche sich ohne Angst vor negativen Folgen trauen, sich zu beschweren oder im Rahmen partizipativer Verfahren eigenständig und ggf. auch kritisch zu positionieren.²⁹

cc) Qualitätsentwicklung in der Kinder- und Jugendhilfe

Schließlich normiert § 79 Abs. 1 SGB VIII eine Gesamtverantwortung der öffentlichen Jugendhilfeträger für die Erfüllung der Aufgaben nach dem SGB VIII. Dazu

gehört nach § 79 Abs. 2 S. 1 Nr. 2 SGB VIII auch, dass die öffentlichen Träger gewährleisten, dass eine kontinuierliche Qualitätsentwicklung nach Maßgabe von § 79a SGB VIII erfolgt. § 79a SGB VIII enthält für die öffentlichen Jugendhilfeträger eine objektive Rechtsverpflichtung³⁰ zur Entwicklung und Anwendung von Grundsätzen und Maßstäben für die Bewertung der Qualität sowie geeigneter Maßnahmen zu ihrer Gewährleistung in Bezug auf die Leistungsgewährung und Aufgabenerfüllung sowie auf die Gefährdungseinschätzung nach § 8a SGB VIII und die Zusammenarbeit mit anderen Institutionen. Dazu zählen nach § 79a S. 2 SGB VIII auch Qualitätsmerkmale für die Sicherung der Rechte von Kindern und Jugendlichen in Einrichtungen und ihr Schutz vor Gewalt.

Die Aufnahme der ausdrücklichen Verpflichtung zur Sicherung der Rechte von Kindern und Jugendlichen ist eine Reaktion auf die Forderungen der Arbeitsgruppe I „Prävention – Intervention – Information“ des Runden Tisches „Sexueller Kindesmissbrauch“. Der Schutz vor Gewalt wird zu einem Teil der Qualitätsentwicklung gemacht, der sowohl in betriebserlaubnispflichtigen Einrichtungen als auch in anderen Bereichen der Kinder- und Jugendhilfe, wie zB Beratungsstellen, gilt.³¹ Zur Erfüllung der Verpflichtung gehört die Schaffung von Strukturen zur Verhinderung von Übergriffen. Konkret bedeutet dies, dass Strukturen zu etablieren sind, die Machtmissbrauch, Fehlverhalten und Übergriffen von Fachkräften, anderen Mitarbeiter*innen und sonstigen Personen entgegenwirken. Es sind auch Instrumentarien zu entwickeln, die den Betroffenen in akuten Gewaltsituationen Schutz und Handlungssicherheit vermitteln und zudem eine Aufarbeitung ermöglichen.³² Des Weiteren bedarf es der allgemeinen Stärkung der Rechte von Minderjährigen.

25 Vgl. dazu *BAG Landesjugendämter* 2013, 3.

26 Ausf. Empfehlungen zur Implementierung von Beschwerdeverfahren in Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe: *Bl-BEK 10 Empfehlungen*, 2013.

27 Vgl. dazu die Hinweise des DIJuF zum SGB VIII-Reformprozess vom 9.12.2019.

28 *FK-SGB VIII/Smessaert/Lakies SGB VIII § 45 Rn. 39*.

29 Ähnl. *BIBEK 10 Empfehlungen*, 2013, 7.

30 Nach dem Wortlaut gilt dies nicht unmittelbar für die Träger der freien Jugendhilfe, im Rahmen seiner Gesamtverantwortung hat der öffentliche Jugendhilfeträger aber sicherzustellen, dass Qualitätsentwicklung auch dort stattfindet, vgl. *FK-SGB VIII/Tammen SGB VIII § 79a Rn. 3 und 12*.

31 *FK-SGB VIII/Tammen SGB VIII § 79a Rn. 5 f.*

32 Vgl. *FK-SGB VIII/Tammen § 79a Rn. 7*.

b) Beteiligungs- und Beschwerdemöglichkeiten in Schulen

Für Schulen sieht das jeweilige Landesrecht in den Schul- oder Schulverwaltungsgesetzen Beteiligungsmöglichkeiten der Schüler*innen vor, zB durch gewählte Klassensprecher*innen in schuleigenen und schulübergreifenden Gremien.³³ Weitere Beschwerdemöglichkeiten können in Schutzkonzepten der Schulen vorgesehen werden, auch wenn sie nicht gesetzlich vorgeschrieben sind. Gesetzliche Verpflichtungen zur Schaffung von Schutzkonzepten gibt es im Schulbereich nicht. Untersuchungen zu der Frage zeigen, dass dies dazu führt, dass nur ein kleiner Teil der Schulen über umfassende Schutzkonzepte verfügt. Dies ist nach eigener Einschätzung bei 13 % der Schulen der Fall.³⁴

c) Einrichtungen in anderen Bereichen

In kirchlichen Einrichtungen und Sportvereinen, die nicht in den Bereich der Kinder- und Jugendhilfe zählen, sowie Einrichtungen des Gesundheitswesens sind Beteiligungs- und Beschwerdemechanismen nicht gesetzlich vorgeschrieben, können aber als Teil eines Schutzkonzepts durch die jeweilige Einrichtungsleitung oder den Träger vorgesehen werden.³⁵

II. Personalverantwortung

Für Institutionen, die mit Kindern und Jugendlichen arbeiten, ist es zentral, die Anstellung von Mitarbeiter*innen zu vermeiden, die bereits durch grenzüberschreitendes oder gar strafrechtlich relevantes Verhalten gegenüber Kindern bzw. Jugendlichen aufgefallen sind. Im Hinblick auf bereits in der Institution tätige Personen ist sicherzustellen, dass auch weiterhin keine Eignungsmängel auftreten, die im Bewerbungsverfahren zu einer Ablehnung geführt hätten. Dafür kommen insbesondere regelmäßig wiederkehrende Überprüfungen in Betracht. Nach einem (mutmaßli-

33 Vgl. zB Baden-Württemberg: §§ 62–70 SchulG BW, Bayern: Art. 62–63 BayEUG iVm §§ 811 BaySchO; Berlin: §§ 83–87 SchulG Berlin; Bremen: §§ 47–53 BremSchVwG.

34 Kappler ua Schutzkonzepte gegen sexualisierte Gewalt, 2019, 58.

35 Vgl. die Übersichten in den verschiedenen Bereichen bei Kappler ua Schutzkonzepte gegen sexualisierte Gewalt, 2019.

ZUSAMMENFASSUNG

Beteiligungs- und Beschwerdemöglichkeiten in Einrichtungen:

Detaillierte gesetzliche Vorgaben zur Sicherung von Beteiligungs- und Beschwerdemöglichkeiten finden sich nur für die **Kinder- und Jugendhilfe**.

Hier besteht eine ausdrückliche gesetzliche Verpflichtung, Kinder und Jugendliche an den sie betreffenden Entscheidungen zu beteiligen (§ 8 SGB VIII). Das Gesetz sieht außerdem vor, dass Jugendhilfeeinrichtungen, die nur nach Erteilung einer Erlaubnis der Aufsichtsbehörde betrieben werden dürfen, geeignete Verfahren der Beteiligung sowie die Möglichkeit der Beschwerde in persönlichen Angelegenheiten gewährleisten müssen. Nur wenn entsprechende Konzepte vorliegen, darf die Betriebserlaubnis erteilt werden. Allgemein ist der Träger der öffentlichen Jugendhilfe dafür verantwortlich, dass im Rahmen einer kontinuierlichen Qualitätsentwicklung in Einrichtungen Strukturen zur Prävention von Missbrauch geschaffen werden (§§ 79, 79a SGB VIII).

Die **Schul- und Schulverwaltungsgesetze** der Länder sehen die Beteiligung von Schüler*innen in schulischen und schulübergreifenden Gremien vor. In allen anderen Bereichen obliegt es den Einrichtungen, eigenständig Beteiligungsstrukturen und Beschwerdemechanismen als Teil ihrer Schutzkonzepte vorzusehen.

chen) Übergriff in der Vergangenheit, der nicht zu einer Verurteilung und damit zu keinem Eintrag ins Führungszeugnis geführt hat, stellt sich die Frage, inwieweit Einrichtungen sich gegenseitig in rechtlich zulässiger Weise vor einer bestimmten Person warnen dürfen.

Im Folgenden sollen unter 1. zunächst die rechtlich zulässigen Möglichkeiten zur Informationsbeschaffung

über eine*n Bewerber*in herausgearbeitet werden, um soweit wie möglich die Einstellung von Personal zu vermeiden, das das Wohl der betreuten Kinder und Jugendlichen gefährdet. Zudem wird untersucht, welche Kontroll- und Informationsbeschaffungsmöglichkeiten im laufenden Arbeitsverhältnis bestehen. Unter 2. sollen sodann die Möglichkeiten dargestellt werden, eine*n ungeeignete*n Kandidat*in gar nicht einzustellen bzw. das Arbeitsverhältnis mit ihr*ihm zu lösen, wenn sich in seinem Verlauf Hinweise auf die Ungeeignetheit der*des Kandidat*in ergeben. Schließlich kann eine gezielte Personalentwicklung, bspw. durch Qualifizierung und Sensibilisierung für das Thema, einen Beitrag zur Erreichung von Präventionszielen leisten. Auf diesbezügliche Möglichkeiten wird unter 3. eingegangen.

1. Informationsbeschaffungsmöglichkeiten für die Personalauswahl und -kontrolle

Bevor die konkreten Möglichkeiten zur Informationserlangung dargestellt werden, soll zunächst deutlich gemacht werden, dass dem Informationsinteresse des Arbeitgebers gewisse Schranken gesetzt sind, insbesondere durch den Beschäftigtendatenschutz (a).

Die gängigste und auch gesetzlich festgehaltene Möglichkeit, Kenntnis über Eignungsmängel zu erlangen, ist die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses. Auch wenn es sinnvoll erscheint, bestehende Vorstrafen von Bewerber*innen für Tätigkeiten im Kontakt mit Kindern und Jugendlichen durch die Vorlage von erweiterten Führungszeugnissen zu überprüfen, und eine solche Praxis geeignet ist, bestimmte Personen von einer Bewerbung abzuschrecken oder sich nachträglich von ihr wieder zu trennen, darf der dadurch erreichbare Schutz auch nicht überschätzt werden.³⁶ Zum einen ist die Aussagekraft von Führungszeugnissen angesichts der hohen Dunkelziffer bei Sexualdelikten – insbesondere zulasten von Kindern und Jugendlichen – begrenzt. Und auch in Fällen von noch laufenden oder aber eingestellten Ermittlungsverfahren wegen Straftaten, die sich auf die Eig-

nung auswirken, ergeben sich aus dem Führungszeugnis keine Erkenntnisse. Zudem werden bestehende Vorstrafen nach Ablauf bestimmter Tilgungsfristen (§§ 45, 46 BZRG) nicht mehr in das erweiterte Führungszeugnis aufgenommen (§ 33 Abs. 1 BZRG). Daher werden im Anschluss an die Vorlage von Führungszeugnissen weitere Möglichkeiten besprochen, um Informationen zu erlangen (b).

a) Beschäftigtendatenschutz

Die Informationsgewinnung des*der potenziellen Arbeitgeber*in ist begrenzt durch den Beschäftigtendatenschutz. Das Interesse des Arbeitgebers, möglichst viel über den*die Bewerber*in zu erfahren, ist mit dem Interesse des*der Bewerber*in, die eigene Privatsphäre, persönliche Daten zu schützen, abzuwägen.

Dies gilt in dieser allgemeinen Form sowohl für hauptamtlich tätige Personen als auch für Ehrenamtliche. Für hauptamtlich Beschäftigte sind zudem besondere Regelungen zu beachten. Bereits im Anbahnungsverhältnis, also vor dem möglichen Abschluss eines Arbeitsvertrags, entsteht nach § 311 Abs. 2 BGB ein vorvertragliches Schuldverhältnis mit Schutzpflichten, die auch beinhalten, miteinander nach Treu und Glauben zu verfahren,³⁷ was auch beinhaltet, die Privatsphäre von Bewerber*innen angemessen zu wahren. Ebenso besteht aber bereits vor der Einstellung von Mitarbeiter*innen eine Pflicht zur Vorbeugung von sexualisierter Gewalt gegenüber betreuten oder behandelten Kindern.

Trotz der Neustrukturierung des deutschen Datenschutzrechts im Hinblick auf das Inkrafttreten der EU-DSGVO (im Folgenden nur DSGVO) hat sich der Inhalt der Regelungen nicht fundamental geändert.³⁸ So gilt in Deutschland für Einrichtungen in privater sowie in Trägerschaft des Bundes insbesondere § 26 BDSG (Bundesdatenschutzgesetz). Vergleichbare Regelungen zum Beschäftigtendatenschutz finden

³⁷ *Gola* NZA 2019, 654.

³⁸ Die EU-DSGVO erlaubt es den Mitgliedstaaten, für die Verarbeitung von personenbezogenen Beschäftigtendaten eigene Vorschriften vorzusehen. Das setzt aber voraus, dass diese geeignete und besondere Maßnahmen zur Wahrung der menschlichen Würde, der berechtigten Interessen und der Grundrechte der betroffenen Person umfassen (vgl. Art. 88 DSGVO).

³⁶ In diesem Sinn auch Jans ua/*Werner* Kinder- und Jugendhilferecht, Stand: 5/2008, SGB VIII § 72a Rn. 27.

sich in den meisten Länderdatenschutzgesetzen (LDSG), die auf Einrichtungen der Länder Anwendung finden.³⁹

Zentraler Grundsatz des § 26 BDSG sowie der ähnlich lautenden Vorschriften zum Datenschutz von Bewerber*innen und Mitarbeiter*innen in den LDSG und im kirchlichen Datenschutzrecht ist:

Die Verarbeitung personenbezogener Daten ist zulässig, wenn dies für die Entscheidung über die Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses oder dessen Durchführung erforderlich ist (§ 26 Abs. 1 S. 1 BDSG).

Die Erforderlichkeit besteht also grundsätzlich dann, wenn die Datenverarbeitung für die Vorbeugung von sexualisierter Gewalt gegenüber betreuten oder behandelten Kindern durch eine Nichteinstellung oder eine Kündigung im laufenden Beschäftigungsverhältnis notwendig ist.

Für die hier untersuchten Bereiche gilt, dass § 26 BDSG von freien (nicht-kirchlichen) Jugendhilfeträgern, Sportvereinen sowie den meisten öffentlichen Krankenhäusern zu beachten ist, unabhängig davon, ob sie zum Bund oder einem Land gehören. Denn in den meisten Bundesländern ist die Geltung des LDSG für öffentliche Stellen, die – wie Krankenhäuser – am Wettbewerb teilnehmen, eingeschränkt oder es wird gänzlich auf die Vorschriften des BDSG verwiesen, sodass die LDSG nur eine geringe Rolle spielen.⁴⁰

Die jeweiligen LDSG gelten für öffentliche (auch kommunale) Stellen der Länder, also Jugendhilfeeinrichtungen in öffentlicher Trägerschaft und Schulen. Bei der Verarbeitung von Bewerber*innen- und Mitarbeiter*innendaten in öffentlichen Jugendhilfeeinrichtungen kommen die sozialgesetzlichen Datenschutzvorschriften deshalb nicht zur Anwendung, da die Personaldaten nicht im Hinblick auf die Erfüllung von sozialgesetzlichen Aufgaben des Sozialleistungsträgers nach dem SGB VIII verarbeitet werden. Damit stellen sie mangels fachlichen Bezugs keine Sozialda-

39 § 15 LDSG BW, § 18 BlnDSG, § 26 BbgDSG, § 12 BremDSGVOAG, § 10 HmbDSG, § 23 HDSIG, § 10 DSG M-V, § 12 NDSG, § 18 DSG NRW, § 20 LDSG RP, § 22 DSGSaarland, § 26 DSG-LSA, § 15 LDSG SH, § 27 ThürDSG.

40 Hauser/Haag Datenschutz im Krankenhaus, 2018, 26.

ZUSAMMENFASSUNG

Beschäftigtendatenschutz:

Alle Einrichtungen haben gesetzliche Vorschriften zum Schutz von persönlichen Daten der Beschäftigten zu beachten. Arbeitgeber*innen dürfen nur die im Zusammenhang mit dem Beschäftigungsverhältnis notwendigen Informationen sammeln.

ten dar.⁴¹ In kirchlichen Einrichtungen finden die Vorschriften des Datenschutzgesetzes der Evangelischen Kirche Deutschlands (insb. § 49 EKD-DSG) und des Katholischen Datenschutzgesetzes (insb. § 53 KDG) Anwendung.

b) Prüfung der Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses

Das Bundeszentralregistergesetz (BZRG) sieht in § 30a Abs. 1 vor, dass einer Person auf Antrag ein erweitertes Führungszeugnis (vgl. § 30 Abs. 5 BZRG) erteilt wird, wenn die Erteilung entweder in gesetzlichen Bestimmungen unter Bezugnahme auf diese

41 Vgl. die Legaldefinition in § 67 Abs. 2 S. 1 SGB X und die Darstellung der Elemente von Sozialdaten bei Hauck/Noftz/Rombach SGB X, Stand: 10/2018, SGB X § 67 Rn. 168.

PRAXISHINWEIS

Führungszeugnis vor und während der Beschäftigung einholen!

Als für die Missbrauchsprävention unverzichtbares Instrument wird die Einholung von Führungszeugnissen vor der Beschäftigung, aber auch in regelmäßigen Abständen während eines Beschäftigungsverhältnisses unabhängig von einer rechtlichen Verpflichtung dringend empfohlen.

Vorschrift vorgesehen ist oder das Führungszeugnis benötigt wird für eine berufliche oder ehrenamtliche Beaufsichtigung, Betreuung, Erziehung oder Ausbildung Minderjähriger oder eine Tätigkeit, die in vergleichbarer Weise geeignet ist, Kontakt zu Minderjährigen aufzunehmen. Ein erweitertes Führungszeugnis enthält weitergehende Angaben als ein einfaches Führungszeugnis. Im Sinne der Resozialisierung der Betroffenen sieht § 32 Abs. 2 BZRG Umstände vor, unter denen bestimmte Eintragungen in reguläre Führungszeugnisse nicht aufgenommen werden. Diese Ausnahmen gelten für erweiterte Führungszeugnisse nicht (§ 32 Abs. 5 BZRG), um dem Kinderschutz im Rahmen der Überprüfung des Personals in einschlägigen Tätigkeitsbereichen Rechnung zu tragen.⁴²

Kinder- und Jugendhilfe

Für die öffentliche Kinder- und Jugendhilfe gilt nach § 72 Abs. 1 S. 1 SGB VIII das Fachkräftegebot, das beinhaltet, dass die Träger der öffentlichen Jugendhilfe bei den Jugendämtern und Landesjugendämtern hauptberuflich nur Personen beschäftigen sollen, die sich für die jeweilige Aufgabe nach ihrer Persönlichkeit eignen und eine dieser Aufgabe entsprechende Ausbildung erhalten haben (Fachkräfte) oder aufgrund besonderer Erfahrungen in der Sozialen Arbeit in der Lage sind, die Aufgabe zu erfüllen. Ein Teilaspekt der persönlichen Eignung ist das Fehlen von Vorstrafen wegen der Verletzung der sexuellen Selbstbestimmung von Kindern und Jugendlichen.⁴³ Mittelbar gilt das Fachkräftegebot auch für freie und kirchliche Träger der Kinder- und Jugendhilfe, indem sie durch entsprechende Förderungsbedingungen (§ 74 SGB VIII), Bedingungen für die Erteilung von Betriebserlaubnissen (§ 45 Abs. 3 Nr. 2 SGB VIII), Vereinbarungen nach § 77 SGB VIII, bei Leistungen nach § 78a Abs. 1 SGB VIII über §§ 78a ff. SGB VIII und ggf. durch bereichsspezifische gesetzliche Regelungen wie zB Kindergarten-gesetze zum Einsatz geeigneten Personals verpflichtet werden.⁴⁴

42 Vgl. den Überblick des Bundesamts für Justiz (BfJ), abrufbar unter <https://www.bundesjustizamt.de/DE/Themen/Buergerdienste/BZR/Inland/13.html> (Abruf: 27.7.2020).

43 FK-SGB VIII/Schindler/Smessaert SGB VIII § 72 Rn. 18.

44 Jans ua/Werner Kinder- und Jugendhilferecht, Stand: 12/2004, SGB VIII § 72 Rn. 1; FK-SGB VIII/Schindler/Smessaert SGB VIII § 72 Rn. 2.

§ 72a Abs. 1 SGB VIII regelt zur Sicherstellung eines Berufsverbots für einschlägig vorbestrafte Personen eine Pflicht der öffentlichen Jugendhilfeträger zur Prüfung von erweiterten Führungszeugnissen und einen Ausschluss einschlägig vorbestrafter Bewerber*innen. Umfasst sind durch die Verweisungen in §§ 43, 44 SGB VIII auch die Kindertages- und die Vollzeitpflege sowie in § 45 Abs. 3 SGB VIII alle erlaubnispflichtigen Einrichtungen der Jugendhilfe. Nach § 72a Abs. 3 SGB VIII sollen die öffentlichen Jugendhilfeträger ebenso sicherstellen, dass unter ihrer Verantwortung keine einschlägig vorbestrafte neben- oder ehrenamtlich tätige Person in Wahrnehmung von Aufgaben der Kinder- und Jugendhilfe Kontakt mit Kindern oder Jugendlichen hat. § 72a Abs. 2 und 4 SGB VIII verpflichten die Jugendämter, Vereinbarungen mit freien Trägern und Vereinen zu schließen, um auch dort die Beschäftigung vorbestrafter haupt-, neben- oder ehrenamtlich tätiger Mitarbeiter*innen zu verhindern.

Um auch während des laufenden Arbeitsverhältnisses auszuschließen, dass einschlägig vorbestrafte Personen in der Jugendhilfe tätig sind, sieht § 72a Abs. 1 SGB VIII vor, dass sich der Träger der öffentlichen Jugendhilfe von Mitarbeiter*innen in regelmäßigen Abständen ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen lässt, dh jeweils nach maximal fünf Jahren.⁴⁵ Entsprechendes muss auch in den Vereinbarungen mit freien Trägern und Vereinen, die Leistungen der Kinder- und Jugendhilfe erbringen, geregelt sein. Enthält das neu vorgelegte Führungszeugnis einen Eintrag, ist eine Weiterbeschäftigung ausgeschlossen. Daraus ergibt sich zwar nicht automatisch eine Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses, aber eine Pflicht zur Prüfung von arbeitsrechtlichen Maßnahmen (s. dazu auch Ausführungen unter A.II.2.).⁴⁶

Schulen

Es ist nach § 30a Abs. 1 Nr.2b BZRG möglich, von haupt- oder ehrenamtlich an Schulen tätigen Personen die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses zu verlangen, sofern sie dabei Kontakt zu Kindern und Jugendlichen haben. Aber nur in wenigen Bundesländern – in Brandenburg, Hamburg, Niedersachsen und

45 Jans ua/Werner Kinder- und Jugendhilferecht, Stand: 2/2009, SGB VIII § 72a Rn. 22.

46 FK-SGB VIII/Schindler/Smessaert SGB VIII § 72a Rn. 41.

dem Saarland⁴⁷ – gibt es staatlicherseits Vorgaben, die umfassend und differenziert für die verschiedenen an Schulen beschäftigten Personengruppen regeln, wann und unter welchen Voraussetzungen für die Schulen eine Pflicht zur Einholung eines erweiterten Führungszeugnisses besteht. In fast allen anderen Bundesländern finden sich, zum Teil an verschiedenen Stellen verstreut in Gesetzen, Verordnungen, (Rund-)Erlassen oder ministerialen Hinweisen und Handreichungen Vorgaben zur verpflichtenden Vorlage von erweiterten Führungszeugnissen im Bereich Schule. Diese beziehen sich jedoch jeweils nur auf einzelne Personengruppen und sind nicht aufeinander abgestimmt.

Kirchliche Einrichtungen

Für kirchliche Angebote, die keine Leistungen nach dem SGB VIII darstellen und damit nicht unter § 72a Abs. 2 und 4 SGB VIII fallen (zB niedrigschwellige Freizeitangebote für Kinder und Jugendliche oder die Gestaltung von Kindergottesdiensten), ergeben sich aus staatlichem Recht keine gesetzlichen Verpflichtungen zur Einholung von erweiterten Führungszeugnissen. Über § 30a Abs. 1 Nr. 2b BZRG besteht aber für kirchliche Einrichtungen die Möglichkeit, sowohl von haupt- als auch von ehrenamtlich tätigen Mitarbeiter*innen die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses zu verlangen.

Für alle Einrichtungen der katholischen Kirche sieht die zum 1.1.2020 in Kraft getretene *Rahmenordnung – Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen*

47 Rundschreiben des brandenburgischen Ministeriums für Bildung, Jugend und Sport (Rundschreiben 7/2017 vom 5.5.2017, abrufbar unter: https://bravors.brandenburg.de/verwaltungsvorschriften/rs_7_17), Hinweise der Hamburgischen Behörde für Schule und Berufsbildung vom 1.8.2013 zur Anforderung eines erweiterten Führungszeugnisses für Personal mit kinder-/jugendnahen Tätigkeiten (abrufbar unter: <https://www.hamburg.de/contentblob/4072704/2ed2436f53735323a64bbfebad956056/data/mbl-06-20103.pdf>, S. 55-57), Runderlass des niedersächsischen Kultusministeriums vom 1.9.2020 (14-03 009/1), veröffentlicht im amtlichen Teil des Schulverwaltungsblatts, abrufbar unter: https://www.mk.niedersachsen.de/startseite/service/schulverwaltungsblatt/schulverwaltungsblatt_amtlicher_teil/schulverwaltungsblatt-amtlicher-teil-6525.html, S. 544f), Erlass betreffend die Vorlage eines Erweiterten Führungszeugnisses im schulischen Bereich vom 26.6.2014, Az. A4/C – 2.3.0, veröffentlicht im Amtsblatt des Saarlands Teil II vom 17.7.2014.

[...] im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz (DBK) kraft kirchlicher Gesetzgebungsbefugnis in kircheneigenen Angelegenheiten die Schaffung von Schutzkonzepten vor, zu denen auch die Einholung von erweiterten Führungszeugnissen im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten gehören soll.⁴⁸ Einrichtungen, die sich nicht nach der DBK-Rahmenordnung richten, sollen als nicht förderungswürdig angesehen werden.⁴⁹

Die Gewaltschutzrichtlinie der Evangelischen Kirche in Deutschland zum Schutz vor sexualisierter Gewalt vom 18.10.2019⁵⁰ sieht in § 5 einen Einstellungs- und Tätigkeitsausschluss für Personen vor, die rechtskräftig wegen einer Straftat gegen die sexuelle Selbstbestimmung verurteilt worden sind. Allerdings kann in begründeten Ausnahmefällen eine Einstellung erfolgen, wenn ein beruflich bedingter Kontakt zu Minderjährigen oder zu Volljährigen in Abhängigkeitsverhältnissen auszuschließen ist. Ausdrücklich bestimmt sie, dass in den Fällen, in denen trotz Verurteilung das Beschäftigungsverhältnis nicht beendet werden kann, die betreffende Person (haupt- oder ehrenamtlich beschäftigt) keine Aufgaben mit Kontakt zu Kindern und Jugendlichen bzw. zu Erwachsenen in Abhängigkeitsverhältnissen mehr übernehmen darf.

Einrichtungen im Gesundheitswesen

Für das Gesundheitswesen besteht keine ausdrückliche gesetzlich normierte Pflicht zur Einholung von erweiterten Führungszeugnissen. Soweit Klinikpersonal jedoch überwiegend mit Minderjährigen arbeitet, ist die Einholung ebenfalls über § 30a Abs. 1 Nr. 2b BZRG möglich und auch angezeigt.⁵¹ In Bundesländern, in denen das jeweilige Landeskrankenhausgesetz (LKG) die Berücksichtigung der Belange von Kindern und Jugendlichen verlangt, so wie etwa § 3 Abs. 4 Nr. 2 LKG Berlin, lässt sich die Prüfung eines erweiterten Führungszeugnisses als Erfüllung dieser gesetzlichen Pflicht interpretieren.

48 DBK-Rahmenordnung 4.

49 DBK-Rahmenordnung 2.

50 Ausf. zur Gewaltschutzrichtlinie unter dem Abschnitt zum Datenschutz.

51 Vgl. Fegert ua/*Zinsmeister* ua Schutz vor sexueller Gewalt, 2018, 163 f. Zum Umfang einer Vorlageverpflichtung von Arbeitnehmer*innen: LAG Hamm 4.7.2014 – 10 Sa 171/14.

ZUSAMMENFASSUNG

Einholung eines erweiterten Führungszeugnisses:

In allen untersuchten Bereichen besteht rechtlich die Möglichkeit, von Bewerber*innen die Vorlage eines aktuellen erweiterten Führungszeugnisses zu verlangen (§ 30a Abs. 1 BZRG). Eine ausdrückliche Verpflichtung zur Überprüfung von einschlägigen Vorstrafen im Führungszeugnis besteht für

- Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe (nach § 72a Abs. 1 SGB VIII),
- Schulen in einigen Bundesländern (nach landesrechtlichen Regelungen),
- Katholische Einrichtungen (nach der DBK-Rahmenordnung)
- Sportvereine, soweit sie als freie Jugendhilfeträger gelten.

Als für die Missbrauchsprävention sehr hilfreiches Instrument ist die Einholung auch in anderen Einrichtungen dringend zu empfehlen.

Sportvereine

Für Sportvereine kommt es darauf an, ob sie Träger der freien Jugendhilfe sind, also – zumindest auch – Leistungen der Kinder- und Jugendhilfe erbringen. In Betracht kommt dies im Rahmen von sportlichen Angeboten insbesondere, wenn Leistungen der Jugendarbeit nach § 11 SGB VIII oder Jugendverbandsarbeit nach § 12 SGB VIII geleistet wird. Dazu müssen jeweils neben oder verbunden mit dem sportlichen Angebot typische Jugendhilfeleistungen erbracht werden. Bei vielen Sportvereinen dürfte dies der Fall sein, es gibt jedoch keinen Automatismus. Entscheidend ist die Zielformulierung in der Vereinssatzung im Sinne der Jugendarbeit bzw. Jugendverbandsarbeit und die Realisierung bestimmter Grundsätze und Leitbilder.⁵² In dem Fall gelten für sie die Ausführungen für den

⁵² FK-SGB VIII/Schäfer/Weitzmann § 11 SGB VIII Rn. 33.

Bereich der Kinder- und Jugendhilfe, also eine Pflicht des Trägers der öffentlichen Jugendhilfe, mit den Vereinen Vereinbarungen über die Vorlage von erweiterten Führungszeugnissen vor der Beschäftigung und in regelmäßigen Abständen während der Beschäftigung abzuschließen.

Für andere Sportvereine außerhalb der Kinder- und Jugendhilfe besteht keine rechtliche Pflicht zur Einholung eines Führungszeugnisses von Bewerber*innen oder Beschäftigten. Ähnlich wie für Krankenhäuser gilt, dass die Einholung über § 30a Abs. 1 Nr. 2b BZRG möglich und angezeigt ist, wenn die Person überwiegend mit Kindern und Jugendlichen arbeitet und das unabhängig davon, ob es sich um eine bezahlte oder eine ehrenamtliche Tätigkeit handelt.

c) Befragung im Bewerbungsgespräch

Das im Hinblick auf das Grundrecht auf informationelle Selbstbestimmung mildeste Mittel der Informationsgewinnung über eine*n Bewerber*in ist die Befragung im Bewerbungsgespräch. Befragungen sind neben dem Führungszeugnis und der Einsicht in die Arbeitszeugnisse das entscheidende Mittel, um einen Eindruck von der Person zu gewinnen.⁵³ Das Prinzip, zur Wahrung größtmöglicher Transparenz Daten vorrangig bei der betroffenen Person selbst zu erheben (Grundsatz der Direkterhebung), ist für manche Bereiche gesetzlich normiert, etwa im Sozialdatenschutzrecht des SGB VIII und SGB X. In der seit Mai 2018 geltenden Fassung des BDSG ist der Grundsatz nicht mehr ausdrücklich geregelt.⁵⁴ Ob aus dem Grundsatz von Treu und Glauben in Art. 5 Abs. 1 Buchst. a DSGVO oder aus dem Grundrecht aus Art. 8 Abs. 2 S. 1 Grundrechte-Charta (GRCh) eine Pflicht zur vorrangigen Direkterhebung (wozu auch die Vorlage ehemaliger Arbeitszeugnisse und des Führungszeugnisses durch den*die Bewerber*in selbst zählt) abzuleiten ist, wird in der Literatur unterschiedlich beurteilt.⁵⁵ Jedenfalls ist eine Direkterhebung als das mildere Mittel vorzugswürdig, zumal dadurch eine Datenerhebung bei Dritten nicht kategorisch ausgeschlossen wird.

⁵³ Gola/Heckmann/Gola BDSG § 26 Rn. 21.

⁵⁴ Davor galt die ausdrückliche Regelung des § 4 BDSG aF.

⁵⁵ Verneinend Sydow/Marsch BDSG § 25 Rn. 14, bejahend zB Gola/Heckmann/Gola BDSG § 26 Rn. 21; Simitis ua/Seifert DSGVO, 1. Aufl. 2019, DSGVO Art. 88 Rn. 97; Gola NZA 2019, 654 (654 f.).

Zum Fragerecht von Arbeitgeber*innen und Offenbarungspflichten von Bewerber*innen gibt es eine umfangreiche arbeitsgerichtliche Rechtsprechung. Nach der ständigen Rechtsprechung des BAG gilt allgemein, dass das Fragerecht begrenzt wird durch das Persönlichkeitsrecht der Bewerber*innen und Arbeitgeber*innen nur solche Daten ermitteln dürfen, an deren Kenntnis sie ein „berechtigtes, billigenwertes und schutzwürdiges Interesse“ haben.⁵⁶ Das ist regelmäßig dann der Fall, wenn die Frage in konkreter Beziehung zu der angestrebten Beschäftigung steht, den Menschen nicht in seiner ganzen Persönlichkeit erfassen will und nicht in den Intimbereich eindringt.⁵⁷ Zu beachten ist, dass das Fragerecht auch mit Einwilligung der Betroffenen in vielen Fällen nicht ausgeweitet werden kann, da dies regelmäßig gegen das sog. Koppelungsverbot (Art. 7 Abs. 4 DSGVO) verstößt, dh das Verbot, eine Einwilligung mit dem in Aussicht stehenden Arbeitsvertrag in Verbindung zu bringen.⁵⁸ § 26 Abs. 2 S. 1 BDSG ordnet entsprechend an, dass

⁵⁶ BAG 9.2.2015 – 8 AZR 1007/13 mwN.

⁵⁷ Küttner/*Kania* Personalbuch, 2020, Rn. 9.

⁵⁸ Kort NZA-Beilage 2016, 62 (65, 67).

ZUSAMMENFASSUNG

Befragung im Bewerbungsgespräch:

Die direkte Befragung des*der Bewerber*in ist mit Blick auf das allgemeine Persönlichkeitsrecht vorrangig, um Informationen über den*die Betroffene*n einzuholen.

Das Fragerecht von Arbeitgeber*innen gegenüber dem*der Bewerber*in reicht soweit, wie an einer bestimmten Informationen ein berechtigtes Interesse besteht. Nach einer Verurteilung bzw. einem Ermittlungsverfahren wegen Sexualstraftaten zulasten von Kindern oder Jugendlichen darf der*die Arbeitgeber*in fragen, da eine solche Tat die Eignung für eine Arbeit mit Kindern und Jugendlichen infrage stellt.

für die Beurteilung der Freiwilligkeit der Einwilligung insbesondere die im Beschäftigungsverhältnis bestehende Abhängigkeit der beschäftigten Person sowie die Umstände, unter denen die Einwilligung erteilt worden ist, zu berücksichtigen sind.

Im Hinblick auf in der Vergangenheit begangene Straftaten gilt, dass nur solche erfragt werden dürfen, die für das Beschäftigungsverhältnis von Bedeutung sind.⁵⁹ Da Vorstrafen wegen Sexualstraftaten zulasten von Kindern oder Jugendlichen die Eignung für eine Arbeit mit dieser Personengruppe infrage stellen, darf Auskunft über entsprechende Verurteilungen oder Tatbegehungen verlangt werden.⁶⁰ Unter den gleichen Voraussetzungen darf auch nach laufenden Ermittlungsverfahren gefragt werden.⁶¹

d) Einsichtnahme in Arbeitszeugnisse

Arbeitnehmer*innen haben nach § 630 BGB iVm § 109 GewO einen Anspruch auf Erteilung eines einfachen oder qualifizierten Arbeitszeugnisses, wobei sich das qualifizierte Arbeitszeugnis auch auf die im Arbeitsverhältnis erbrachten Leistungen und das gezeigte Verhalten erstreckt. Im öffentlichen Dienst ist die Zeugniserteilung in § 35 TV-L und im Beamtenrecht in § 85 BBG bzw. den entsprechenden Vorschriften der Landesbeamtenengesetze geregelt.⁶² Ein*e potenzielle*r Arbeitgeber*in kann die Vorlage von Arbeitszeugnissen verlangen,⁶³ um sich ein Bild von den bisherigen Leistungen von Bewerber*innen zu machen.

Die Angaben in einem Zeugnis müssen „alle wesentlichen Tatsachen und Bewertungen enthalten, die für die Gesamtbeurteilung des*der Arbeitnehmer*in von Bedeutung sind und an denen ein künftiger Arbeitgeber ein berechtigtes und verständiges Interesse haben kann“.⁶⁴ Der Bewertung müssen Tatsachen zugrunde gelegt werden, nicht Vermutungen oder Verdächtigungen.⁶⁵

⁵⁹ BAG NZA 1999, 975.

⁶⁰ Vgl. weitere Einzelheiten bei Fegert ua/*Zinsmeister* ua Schutz vor sexueller Gewalt, 2018, 166.

⁶¹ Kort NZA-Beilage 2016, 62 (68 mwN).

⁶² Fegert ua/*Zinsmeister* ua Schutz vor sexueller Gewalt, 2018, 178.

⁶³ Kort NZA-Beilage 2016, 62 (69).

⁶⁴ BAG 5.8.1976 – 3 AZR 491/75.

⁶⁵ ArbG Düsseldorf 15.12.2003 - 3 Sa 395/05, NZA-RR 2004, 294.

und es muss wohlwollend formuliert sein.⁶⁶ Auf Abmahnungen darf grundsätzlich nicht hingewiesen werden, auf Straftaten nur, wenn sie durch gerichtliche Entscheidung oder eindeutige Fakten nachweisbar sind.⁶⁷ Dies wird vielfach nicht möglich sein, auch wenn es für die*den vorherige*n Arbeitgeber*in Anzeichen für strafrechtlich relevantes Verhalten von Beschäftigten gab.

Für einen bestehenden Tatverdacht oder ein laufendes Ermittlungsverfahren gilt, dass ein Hinweis im Zeugnis erfolgen darf und sogar muss, wenn die mutmaßliche Tat in konkretem Zusammenhang zum Arbeitsverhältnis steht und – wie bei Sexualstraftaten zulasten von Kindern oder Jugendlichen – im Fall des Verschweigens am neuen Arbeitsplatz ein erheblicher Schaden droht.⁶⁸ Entfällt der Verdacht später, kann der*die Beschäftigte die Ausstellung eines neuen Zeugnisses ohne den Hinweis verlangen. Umgekehrt kann ein*e Arbeitgeber*in, der*die keinen Hinweis in das Zeugnis aufgenommen hat, die Herausgabe des alten Zeugnis-

ses gegen Ausstellung eines neuen Zeugnisses verlangen.⁶⁹

Werden die dargestellten Grundsätze eingehalten, führt dies dazu, dass Zeugnisse potenziellen neuen Arbeitgeber*innen zumindest in eindeutigeren Fällen Auskunft über frühere Verfehlungen geben. ZT wird eine häufige Ausstellung zu wohlwollender Zeugnisse in der Praxis kritisiert, die die Aussagekraft für neue Arbeitgeber*innen beschränkt.⁷⁰ War die Faktenlage nicht eindeutig, hat ein*e frühere*r Arbeitgeber*in möglicherweise auf einen Hinweis verzichtet. Auch die Einsicht in Arbeitszeugnisse stellt somit nur einen begrenzten Schutz dar.

e) Information durch vorherige*n Arbeitgeber*in

Eine Information durch vorherige Arbeitgeber*innen kommt sowohl im Wege einer Nachfrage im Rahmen eines Bewerbungsverfahrens in Betracht als auch durch eine selbst initiierte Kontaktaufnahme und Information durch den*die vorherige Arbeitgeber*in.

Ob eine Informationsabfrage bei ehemaligen Arbeitgeber*innen von Bewerber*innen zulässig ist, wird unterschiedlich beurteilt bzw. hängt von der Konstellation ab. ZT wird vertreten, dass dies aufgrund datenschutzrechtlicher Vorschriften jedenfalls ohne, aber auch mit Einwilligung der betroffenen Person regelmäßig nicht zulässig sei.⁷¹ Andere Stimmen in der Literatur und auch das Institut gehen insbesondere bei berechtigten Zweifeln an der Richtigkeit der Angaben von Bewerber*innen von der Zulässigkeit einer Nachfrage bei früheren Arbeitgeber*innen jedenfalls dann aus, wenn der*die Bewerber*in entsprechend einwilligt.⁷² Dies zeigen einzelne Vorschriften aus LDSG, die ausdrücklich eine Datenübermittlung an eine*n künftigen Dienstherr*in oder Arbeitgeber*in nur mit Einwilligung der betroffenen Person zulassen.⁷³ Die jeweiligen Landesgesetzgeber gehen also nicht davon aus, dass die abhängige Position von Bewerber*innen die zu

66 BAG 20.2.2001 – 9 4 AZR 44/00.

67 Fegert ua/Zinsmeister ua Schutz vor sexueller Gewalt, 2018, 178 mwN.

68 BAG 5.8.1976 – 3 AZR 491/75.

ZUSAMMENFASSUNG

Vorlage von Arbeitszeugnissen:

Arbeitgeber*innen dürfen von Bewerber*innen verlangen, dass sie Arbeitszeugnisse aus früheren Beschäftigungsverhältnissen vorlegen. Deren Aussagekraft ist regelmäßig begrenzt. Auf Straftaten darf allgemein nur nach Verurteilungen oder bei eindeutiger Faktenlage hingewiesen werden. Besteht ein aktueller Tatverdacht oder ein laufendes Ermittlungsverfahren, darf und muss aber darauf hingewiesen werden, soweit ein konkreter Zusammenhang zur beruflichen Tätigkeit besteht und ein Verschweigen ein Schadensrisiko am neuen Arbeitsplatz birgt.

69 Fegert ua/Zinsmeister ua Schutz vor sexueller Gewalt, 2018, 178.

70 Hoffmann-Becking/Gebele/Hoefs Becksche's Formularbuch, 2019, Kap. 22. Zeugnis, Rn. 6.

71 Vgl. dazu Kort NZA-Beilage 2016, 62 (69 f.).

72 So Kort NZA-Beilage 2016, 62 (70 mwN).

73 ZB § 26 Abs. 1 S. 3 BbgDSG.

ihrer Wirksamkeit erforderliche Freiwilligkeit⁷⁴ bei der Einwilligung von vornherein ausschließt. Auch ein Konzept, das eine standardmäßige Abfrage bei vorherigen Arbeitgeber*innen auf Grundlage einer Einwilligung des*der Bewerber*in vorsieht, wäre aus Sicht des Instituts angesichts der damit verfolgten Schutzziele für Kinder und Jugendliche rechtlich zulässig, gleichzeitig aber auch nicht unter Gleichbehandlungsgesichtspunkten zwingend.⁷⁵ Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) soll dafür sorgen, dass Arbeitgeber*innen ihre Entscheidungen und ihr Handeln nicht an den in § 1 AGG aufgeführten Diskriminierungsmerkmalen - Rasse, ethnische Herkunft, Geschlecht, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexuelle Identität - ausrichten. Liegen sachliche Anhaltspunkte für unrichtige Angaben im Bewerbungsverfahren vor und wird darauf die Entscheidung gestützt, weitergehende Informationen zur Überprüfung einzuholen als bei anderen Bewerber*innen, liegt darin nach hier vertretener Auffassung kein Verstoß gegen das AGG.

Zu beachten ist aber, dass auch eine Einwilligung des*der Bewerber*in in die Informationseinholung nicht dazu führt, dass frühere Arbeitgeber*innen im Zuge einer solchen Nachfrage beliebig Auskunft geben dürften. Denn dies könnte die Grundsätze zur Erteilung qualifizierter Arbeitszeugnisse unterlaufen.⁷⁶

Nach älteren Entscheidungen des BAG ist ein*e frühere*r Arbeitgeber*in gehalten, auch ungünstige Tatsachen an eine*n potenzielle*n neue*n Arbeitgeber*in zu übermitteln,⁷⁷ sofern diese der Wahrheit entsprechen (wie zB ein geführtes Ermittlungsverfahren) und der*die neue (potenzielle) Arbeitgeber*in ein berech-

tigtes Interesse daran hat.⁷⁸ Im Fall eines Heimerziehers, der in einer kirchlichen Einrichtung Kinder missbraucht hatte, ist das BAG davon ausgegangen, dass der Arbeitgeber aufgrund einer „nachwirkenden Fürsorgepflicht“ gehalten sei, Auskunft an eine*n vergleichbare*n neue*n Arbeitgeber*in zu erteilen.⁷⁹

Im Ergebnis bedeutet dies, dass im Rahmen des Bewerbungsverfahrens Informationen bei dem*der ehemaligen Arbeitgeber*in grundsätzlich aktiv durch den*die neue*n potenzielle*n Arbeitgeber*in nur mit Einwilligung des*der Bewerber*in eingeholt werden können.

Für ehemalige Arbeitgeber*innen kann sich dagegen – unabhängig von einer Einwilligung der betroffenen

78 BAG 18.8.1981 – 3 AZR 792/78, der Rspr. zustimmend Fegert ua/*Zinsmeister* ua Schutz vor sexueller Gewalt, 2018, 179.

79 BAG 5.8.1976 – AZR 491/75.

ZUSAMMENFASSUNG

Befragung eines*einer früheren Arbeitgeber*in:

Informationen bei einem*einer früheren Arbeitgeber*in dürfen eigeninitiativ jedenfalls bei berechtigten Zweifeln an der Richtigkeit der Angaben von Bewerber*innen eingeholt werden, wenn eine Einwilligung dafür vorliegt. Der*Die frühere Arbeitgeber*in darf nur solche Angaben machen, die für das neue Arbeitsverhältnis von Bedeutung sind und an denen der*die neue Arbeitgeber*in daher ein berechtigtes Interesse hat.

Hat ein*e frühere*r Arbeitgeber*in Kenntnis von einem neuen Arbeitsverhältnis bzw. einer Bewerbung eines*einer Ex-Mitarbeiter*in nach Missbrauchstaten am früheren Arbeitsplatz, kann er*sie nach der Rechtsprechung des BAG verpflichtet sein, von sich aus den*die neue*n (potenzielle*n) Arbeitgeber*in zu informieren.

74 Art. 4 Nr. 11 DSGVO, § 26 Abs. 2 S. 1 BDSG.

75 Auf diese Problematik verweist: *Der Paritätische Hamburg* Arbeitshilfe Kinderschutz in Einrichtungen, 84 („Bitte den Hinweis auf ein `standardisiertes Verfahren` auch insofern berücksichtigen, dass Sie innerhalb eines Bewerbungsverfahrens allen Bewerbern und Bewerberinnen diese Einverständniserklärung vorlegen. Andernfalls verstoßen Sie evtl. gegen das Gleichstellungsgesetz.“)

76 Vgl. dazu die Ausführungen zu Arbeitszeugnissen unter A.II.1.d).

77 BAG 25.10.1957 – 1 AZR 434/44.

Person – eine Befugnis ergeben, eine*n neue*n Arbeitgeber*in über einen Verdachtsfall zu informieren (hierzu s.a. Intervention, Information anderer Akteur*innen).

Die Ordnung für den Umgang mit sexuellem Missbrauch der DBK sieht ausdrücklich vor, dass ein neuer Dienstgeber nach einem Wechsel durch den bisherigen Dienstgeber bzw. Dienstvorgesetzten über die besondere Problematik und evtl. Auflagen unter Beachtung der gesetzlichen Vorschriften schriftlich informiert wird.

f) Internetrecherchen über die Person des*der Bewerber*in

Eine weitere Möglichkeit der Informationsbeschaffung für Arbeitgeber*innen besteht in Internetrecherchen über Suchmaschinen wie google etc oder in privaten bzw. beruflichen sozialen Netzwerken (zB Facebook, Twitter etc bzw. Xing, LinkedIn etc). Auch hier gilt, dass grundsätzlich eine direkte (wahrscheinlich selten zielführende) Befragung der betroffenen Person zwar grundsätzlich vorrangig zu erfolgen hat, jedoch ergänzende Datenerhebungen – auch im Internet – zulässig sein können,⁸⁰ soweit diese auch vom Fragerecht gedeckt wären.

Die Zulässigkeit der Recherche nach Informationen über Bewerber*innen in Suchmaschinen konnte nach alter Rechtslage damit begründet werden, dass das BDSG in der bis Mai 2018 geltenden Fassung die Verarbeitung allgemein zugänglicher Daten zur Erfüllung eigener Geschäftszwecke ausdrücklich erlaubte.⁸¹ Das BDSG enthält diese Erlaubnis nicht mehr, ein ähnlicher Gedanke ist aber in der nun geltenden DSGVO enthalten. Dort ist geregelt, dass besonders sensible Daten ausnahmsweise verarbeitet werden dürfen, wenn die betroffene Person sie offensichtlich öffentlich gemacht hat (Art. 9 Abs. 2 Buchst. e DSGVO). Diese Wertung kann auch auf den Beschäftigtendatenschutz übertragen werden.⁸² Zu beachten ist jedoch, dass Daten nur als offensichtlich öffentlich gemacht anzusehen sind,

80 Küttner/*Kania* Personalbuch, 2020, Rn. 18.

81 § 28 Abs. 1 Nr. 3 BDSG aF; auf diese Vorschrift stützte zB *Asgari* DB 2017/1325 (1327) seine Argumentation, kritisch dazu (jedoch ohne weitere Begründung) *Kort* NZA-Beilage 2016, 62 (70).

82 So *Fegert* ua/*Zinsmeister* ua Schutz vor sexueller Gewalt, 2018, 167.

wenn die Veröffentlichung eindeutig auf einem bewussten Willensakt der betroffenen Person beruht, die Duldung einer Veröffentlichung genügt insoweit nicht.⁸³ Dass eine Internetrecherche bei der Suche nach Anhaltspunkten für Missbrauchsrisiken unter diesen Voraussetzungen hilfreich ist, erscheint sehr fraglich.

83 *Simitis* ua/*Petri* DSGVO Art. 9 Rn. 57 ff.

ZUSAMMENFASSUNG

Informationsbeschaffung im Internet:

Aus Transparenzgründen sollten direkte Befragungen einer Internetrecherche über den*die Bewerber*in vorgehen. Die Beschaffung von online über den*die Bewerber*in verfügbaren Informationen ist jedoch ebenfalls in bestimmten Grenzen zulässig, nämlich soweit

- die Informationen auch im Bewerbungsverfahren erfragt werden dürften, weil ein berechtigtes Interesse daran besteht;
- die Informationen „offensichtlich öffentlich“ gemacht wurden, dh der*die Bewerber*in sich bewusst für die Veröffentlichung entschieden hat;
- die Recherche als potenzielle*r Arbeitgeber*in in einem sozialen Netzwerk nicht gegen dessen Allgemeine Geschäftsbedingungen verstößt (regelmäßig bei freizeitorientierten Netzwerken);
- der*die Betroffene personenbezogene Informationen in einem sozialen Netzwerk zur Kenntnisnahme durch einen allgemeinen Personenkreis zur Verfügung gestellt hat.

Bei der Recherche in sozialen Netzwerken ist zunächst danach zu differenzieren, ob es sich um ein zu privaten oder zu geschäftlichen Zwecken betriebenes Netzwerk handelt, und zum anderen, ob die Informationen nur für einen begrenzten Personenkreis oder allen Mitgliedern des Netzwerks zur Verfügung gestellt wurden.⁸⁴ Soweit die Allgemeinen Geschäftsbedingungen des konkreten (freizeitorientierten) sozialen Netzwerks bereits ein Verbot enthalten, die Informationen für Personalangelegenheiten als Arbeitgeber*in zu verwenden, ist eine entsprechende Erhebung schon deshalb unzulässig. Im Übrigen ist im Rahmen der Interessenabwägung nach § 26 Abs. 1. S. 1 BDSG bzw. der jeweiligen Vorschrift aus dem LDSG die durch die betroffene Person erkennbar gewählte Zweckbestimmung der Veröffentlichung zu berücksichtigen.⁸⁵ Wurden Daten von der betroffenen Person selbst zur allgemeinen Kenntnisnahme im Internet freigegeben, verletzt eine Erhebung sie nicht in ihrer Privatsphäre.⁸⁶ Es erscheint auch hier wenig wahrscheinlich, dass eine Person, die eine Anstellung sucht, um Kinder oder Jugendliche zu missbrauchen, Hinweise darauf bewusst im Internet veröffentlicht.

g) Hinweise von Aufsichtsbehörden

Im Bereich der erlaubnispflichtigen Jugendhilfeeinrichtungen können unter bestimmten Voraussetzungen auch die Landesjugendämter als Aufsichtsbehörden eine wichtige Funktion beim Informationsaustausch über ungeeignete Mitarbeiter*innen haben. Etwa in Fällen, in denen im Hinblick auf die Bedürfnisse des Kindes oder des*der Jugendlichen keine Strafanzeige erfolgte oder ein eingeleitetes Strafverfahren eingestellt wurde, die Aufsichtsbehörde aber aufgrund eigener Erkenntnisse davon ausgeht, dass ein Übergriff erfolgt ist, kann diese Erkenntnis im eigenen Zuständigkeitsbereich mit einer Jugendhilfeeinrichtung geteilt werden, die die betroffene Person ohne Kenntnis des vergangenen Vorfalls eingestellt hat, und ggf. eine Tätigkeitsuntersagung ausgesprochen werden. Die Übermittlung erfolgt zur Erfüllung einer eigenen Aufgabe des Landesjugendamts (§ 69 Abs. 1 Nr. 1 Alt. 2

SGB X iVm § 64 Abs. 2 SGB VIII), da es dafür zuständig ist, bei Anhaltspunkten für eine Beschäftigung ungeeigneten Personals eine Untersagungsverfügung (§ 48 SGB VIII) zu prüfen. Da es sich bei einer Verfügung, die Beschäftigung einer ungeeigneten Person zu beenden, um einen belastenden Verwaltungsakt gegenüber dem Einrichtungsträger handelt,⁸⁷ ist dieser vor dem Erlass anzuhören (§ 24 SGB X). Auf diese Weise erhält er einen Hinweis auf die mögliche Gefährdung durch eine*n Mitarbeiter*in und kann auch unabhängig von der Untersagungsverfügung eigene Interventionschritte prüfen.

Befindet sich die neue Anstellungseinrichtung im Zuständigkeitsbereich einer anderen Aufsichtsbehörde, kann diese informiert werden, was wiederum zu einer Überprüfung und Warnung der betroffenen Einrichtung führen wird. Die Datenübermittlung erfolgt zur Aufgabenerfüllung des anderen Landesjugendamts (§ 69 Abs. 1 Nr. 3 SGB X iVm § 64 Abs. 2 SGB VIII). Eine vorsorgliche Mitteilung an alle deutschen Landesjugendämter – etwa wenn nicht genau bekannt ist, ob und wo die verdächtige Person eine neue Anstellung gefunden hat – ist hingegen nicht zulässig.⁸⁸

Nach ähnlichen Grundsätzen – wenn auch auf Grundlage der jeweiligen LDSG – können die Landesschulämter als Aufsichtsbehörden zur Erfüllung ihrer Personalverantwortung an den Schulen vorgehen.

Die Ordnung für den Umgang mit sexuellem Missbrauch der DBK sieht vor, dass im Fall eines dringenden Verdachts auf einen sexuellen Missbrauch der Ordinarius bzw. der Leiter des kirchlichen Rechtsträgers, bei dem der Beschuldigte beschäftigt ist, bzw. ein Dritter, sofern der Ordinarius zustimmt, die Information an andere kirchliche oder nichtkirchliche Stellen weitergeben darf, wenn dies im Einzelfall zum Schutz von Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen dringend geboten erscheint und der Schutz nicht auf andere Weise erreicht werden kann (s. B 14). Weiter sieht sie vor, dass wenn ein Täter zu einem neuen Dienstgeber wechselt, dieser durch den bisherigen Dienstgeber bzw. Dienstvorgesetzten über die besondere Problematik und evtl. Auflagen unter Be-

⁸⁴ Fegert ua/Zinsmeister ua Schutz vor sexueller Gewalt, 2018, 167.

⁸⁵ Gola NZA 2019, 654 (656).

⁸⁶ So auch Gola NZA 2019, 654 (656).

⁸⁷ Wiesner/Mörsberger SGB VIII § 48 Rn. 8.

⁸⁸ Wiesner/Mörsberger SGB VIII § 48 Rn. 12; FK-SGB VIII/Smessaert/Lakies SGB VIII § 48 Rn. 7.

achtung der gesetzlichen Vorschriften schriftlich informiert wird (s. dazu auch Information durch vorherige*n Arbeitgeber*in). Bei Versetzung oder Verlegung des Wohnsitzes eines Klerikers oder eines Ordensangehörigen in eine andere Diözese wird der Diözesanbischof bzw. der Ordensobere, in dessen Jurisdiktionsbereich der Täter sich künftig aufhält, entsprechend

ZUSAMMENFASSUNG

Hinweise durch Aufsichtsbehörden:

Übergeordnete Strukturen können dabei helfen, dass Personen, die in einer Einrichtung des Missbrauchs verdächtigt wurden, nicht durch einen Einrichtungswechsel ohne Weiteres mit Minderjährigen arbeiten können. Landesjugendämter als Aufsichtsbehörden für erlaubnispflichtige Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe sowie die Landesschulämter als Schulaufsichtsbehörden dürfen daher Informationen über Missbrauchsverdachtsfälle durch ehemalige Beschäftigte unter bestimmten Voraussetzungen zu Präventionszwecken weitergeben. Je nachdem, ob der Anstellungsträger, bei dem sich ein*e Verdächtige*r neu bewirbt oder tätig geworden ist, im gleichen Zuständigkeitsbereich ansässig ist, ist entweder dieser selbst oder die jeweils zuständige andere Aufsichtsbehörde zu informieren.

Für katholische Einrichtungen sind in der *Ordnung der DBK für den Umgang mit sexuellem Missbrauch* Befugnisse zur Informationsweitergabe innerhalb der Kirche, aber auch an externe Stellen vorgesehen. Die Gewaltschutzrichtlinie der EKD sieht ein Tätigwerden der Melde- und Ansprechstelle vor, der alle begründeten Verdachtsfälle sexualisierter Gewalt zu melden sind. Ein solches Tätigwerden kann auch in der Informationsweitergabe an einen neuen Anstellungsträger liegen.

PRAXISHINWEIS

Fallübergreifende Austauschgespräche mit Aufsichts- und Strafverfolgungsbehörden etablieren, um strukturell Bewusstsein für die Bedeutung der Informationsweitergabe zu schaffen!

der vorstehenden Regelung in Kenntnis gesetzt (s. D 55).

Die Gewaltschutzrichtlinie der EKD sieht in § 7 Abs. 3 Nr. 5 vor, dass die Melde- und Ansprechstelle, der begründete Verdachtsfälle sexualisierter Gewalt gemeldet werden müssen (§ 8 Abs. 1), die notwendigen Maßnahmen zur Intervention und Prävention veranlasst. Je nach den konkreten Umständen des Einzelfalls kann die Information neuer Anstellungsträger über den begründeten Verdacht des sexuellen Missbrauchs durch eine*n Mitarbeiter*in eine notwendige Präventionsmaßnahme darstellen.

h) Mitteilungen von Strafverfolgungsbehörden

Es gibt verschiedene Möglichkeiten, wie Einrichtungen direkt von den Strafverfolgungsbehörden von laufenden Strafverfahren gegen ihre Mitarbeiter*innen erfahren können. Nach § 475 StPO ist es möglich, bei berechtigtem Interesse Akteneinsicht oder Auskunft über dem Gericht vorliegende Informationen zu erhalten. Die Verantwortung für den Schutz der betreuten Kinder oder Jugendlichen stellt ein öffentliches Interesse dar.⁸⁹ Dieses Vorgehen setzt jedoch voraus, dass die Einrichtung bereits von dem Ermittlungsverfahren weiß. Hat eine Institution daher Kenntnis von einem externen Ermittlungsverfahren bezüglich eines*einer Mitarbeiter*in, so kann sie weitere Informationen einholen, um die Eignung zu prüfen.

Grundsätzlich ist es Gerichten bzw. Staatsanwaltschaften datenschutzrechtlich erlaubt, auch von sich aus („von Amts wegen“) an öffentliche Stellen des Bundes oder der Länder personenbezogene Informationen zu

⁸⁹ Zu diesem Vorgehen: Fegert ua/Zinsmeister ua Schutz vor sexueller Gewalt, 2018, 174.

verfahrensfremden Zwecken zu übermitteln, wenn dies aus Sicht der übermittelnden Stellen zB zur Abwehr einer erheblichen Gefährdung Minderjähriger erforderlich ist (vgl. § 12 Abs. 1 S. 1 EGGVG iVm § 17 Nr. 5 EGGVG). Sofern gesichert ist, dass ausreichende Datenschutzmaßnahmen getroffen werden, können Informationsempfänger auch Stellen öffentlich-rechtlicher Religionsgemeinschaften sein (§ 12 Abs. 2 EGGVG).

In bestimmten Konstellationen ist die Mitteilung über ein Strafverfahren an andere Stellen sogar verpflichtend vorgeschrieben. Eine wichtige Funktion, um Kenntnis von einem Verdacht oder einer einschlägigen Verurteilung zu erlangen, hat daher die Anordnung über Mitteilungen in Strafsachen (MiStra). Die dortigen Regelungen legen die Voraussetzungen fest, unter denen die Strafverfolgungsbehörden – je nach Verfahrensstand die Staatsanwaltschaft oder das Strafgericht – verpflichtet sind, bestimmte Stellen über Verfahren oder Verurteilungen zu informieren. Zu informieren sind zB die zuständigen Aufsichtsbehörden oder Berufskammern, wenn bestimmte Personengruppen betroffen sind wie zB Beamt*innen und Angestellte des öffentlichen Diensts (Nr. 15 und Nr. 16 MiStra), Geistliche und Beamt*innen öffentlich-rechtlicher Religionsgemeinschaften (Nr. 22 MiStra), Angehörige von Heilberufen (Nr. 26 MiStra), Angehörige von Lehrberufen und erzieherischen Berufen (Nr. 27 MiStra), Betreiber*innen und Mitarbeiter*innen in Behinderteneinrichtungen (Nr. 28 MiStra).⁹⁰ Von großer Bedeutung für den Kinderschutz ist die Pflicht der Strafverfolgungsbehörden nach Nr. 35 MiStra, das Jugendamt oder die Aufsichtsbehörden von stationären Jugendhilfeeinrichtungen über ein Ermittlungsverfahren oder eine Verurteilung wegen einer Straftat gegen die sexuelle Selbstbestimmung von Kindern zu informieren.⁹¹ Die Aufsichtsbehörden können die Informationen nach den oben beschriebenen Grundsätzen an einzelne Einrichtungen weitergeben, die infolgedessen die Eignung prüfen können.

⁹⁰ Vgl. dazu auch die Übersicht bei Fegert ua/*Zinsmeister* ua Schutz vor sexueller Gewalt, 2018, 164 f.

⁹¹ Vgl. zum Umgang von Jugendämtern mit Meldungen nach Nr. 35 MiStra: DIJuF Rechtsgutachten JAmt 2018, 205.

ZUSAMMENFASSUNG

Informationen von Strafverfolgungsbehörden:

Hat eine Einrichtung Kenntnis von einem gegen eine*n Mitarbeiter*in geführten Strafverfahren, kann sie beim Gericht Akteneinsicht beantragen (§ 475 StPO). Gerichte und Staatsanwaltschaften dürfen Informationen zur Abwehr einer Gefährdung Minderjähriger auch von Amts wegen an öffentliche Stellen und ggf. Stellen öffentlich-rechtlicher Religionsgemeinschaften weitergeben. Zudem sind Staatsanwaltschaften und Strafgerichte durch Vorschriften in der Anordnung über Mitteilungen in Strafsachen (MiStra) verpflichtet, von sich aus Informationen über Strafverfahren gegen bestimmte Personen (zB Beamt*innen, Angehörige erzieherischer Berufe etc) an Aufsichtsbehörden oder die Berufskammer weiterzugeben. Darüber hinaus sind Aufsichtsbehörden oder Jugendämter über Verfahren wegen Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung von Kindern zu informieren.

PRAXISHINWEIS

Akteneinsicht im laufenden Strafverfahren nutzen!

Bei laufenden strafrechtlichen Ermittlungsverfahren können durch Akteneinsicht weitere Informationen erlangt werden.

i) Mitteilungen von Jugendämtern

Falls dem Jugendamt vor Ort eine Information über den Verdacht der Gefahr des sexuellen Missbrauchs von Kindern bezüglich Mitarbeitenden in einer Einrichtung bekannt ist, besteht zudem die Möglichkeit, dass es eine Einrichtung informiert, in der die Person haupt- oder

ZUSAMMENFASSUNG

Informationsbeschaffung:

Arbeitgeber*innen stehen verschiedene Möglichkeiten offen, Informationen über den*die Bewerber*in zu erhalten. Auch wenn eine direkte Befragung mit Blick auf die Persönlichkeitsrechte des*der Bewerber*in vorrangig ist, erscheint diese ebenso wie die Einsicht in frühere Arbeitszeugnisse und eine Internetrecherche wenig aussagekräftig.

Wichtig ist daher insbesondere die Einsicht in das erweiterte Führungszeugnis sowie die Informationseinholung bei Dritten (Aufsichtsbehörden, früheren Arbeitgeber*innen) sowie der Informationsfluss von anderen Behörden (Strafverfolgungsbehörden und Jugendämtern).

ehrenamtlich beschäftigt ist und Kontakt mit Kindern oder Jugendlichen hat. Eine Information der betroffenen Institution kann im Rahmen der Aufgabenerfüllung des Jugendamts zulässig sein, insbesondere, wenn konkrete Hinweise auf eine konkrete Gefährdung von Kindern in der Einrichtung hindeuten.⁹²

2. Handlungsmöglichkeiten bei Nichteignung

Stellen sich bereits im Bewerbungsverfahren Eignungsmängel durch Kenntnis von Umständen heraus, die eine Gefahr des sexuellen Missbrauchs durch den*die Mitarbeiter*in befürchten lassen, kann eine Einstellung unterbleiben. Denn grundsätzlich ist der*die Arbeitgeber*in frei in seiner*ihrer Entscheidung, wer eingestellt werden soll.⁹³ Aufgrund der ungleichen Kräfteverhältnisse zwischen Arbeitgeber*in und Arbeit-

nehmer*in gilt zwar eine Reihe von Vorgaben des Gesetzgebers und der Rechtsprechung, die eine völlige Wahlfreiheit beschränken. Dazu gehören Beschäftigungsge- und -verbote sowie Differenzierungsverbote nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und für öffentliche Arbeitgeber aus Art. 3 GG.⁹⁴ Für öffentliche Arbeitgeber besteht darüber hinaus aus Art. 33 Abs. 2 GG die Pflicht, bei der Besetzung öffentlicher Ämter allen Deutschen gleichen Zugang auf der Grundlage von Eignung, Befähigung und fachlichen Leistungen zu gewährleisten. Die Möglichkeiten, sich als Bewerber*in gegen eine Ablehnung zu wehren, sind dennoch beschränkt. Ein Auskunftsanspruch über die Gründe für die Ablehnung besteht für Bewerber*innen auch in möglichen Diskriminierungsfällen nicht.⁹⁵ Kommt es in seltenen Fällen zum Rechtsstreit, können dem*der Arbeitgeber*in mehr oder weniger eindeutige Argumente zur Verfügung stehen, um eine Ablehnung aufgrund sachgerechter Kriterien zu belegen.

Ergeben sich Erkenntnisse über Eignungsmängel im laufenden Beschäftigungsverhältnis, so müssen Arbeitgeber*innen bzw. Dienstherrn im Beamtenverhältnis prüfen, welche Handlungsmöglichkeiten ihnen zur Verfügung stehen. Neben einer Versetzung kommt insbesondere eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch eine ordentliche oder außerordentliche Kündigung bzw. eine Aufhebung des Beamtenverhältnisses durch Disziplinarclage in Betracht.⁹⁶ Die Reaktionsmöglichkeiten ähneln denen zur Intervention, wenn in der eigenen Institution ein Verdacht auf sexuellen Missbrauch aufkommt. In den folgenden Ausführungen sind jedoch – auf die Prävention von Missbrauchsfällen in der eigenen Institution bezogen – nur Fälle erfasst, in denen der*die Arbeitgeber*in Informationen über problematische Verhaltensweisen des*der Mitarbeiter*in in anderen Zusammenhängen (zB Kenntnis von laufendem Ermittlungsverfahren wegen einer Straftat gegen die sexuelle Selbstbestimmung von Kindern außerhalb der Einrichtung) bzw. in der Vergangenheit (zB Straftat an früherem Arbeitsplatz) erhält und daher in der eigenen Einrichtung präventive Maßnahmen treffen möchte. Zunächst werden über-

92 Zu den datenschutzrechtlichen Anforderungen an die Weitergabe der Information des Jugendamts in unterschiedlichen Konstellationen s.: DIJuF-Rechtsgutachten JAmt 2009, 601 (602), JAmt 2016, 310 (312).

93 Küttner/*Kania* Personalhandbuch, 2020, Rn. 4.

94 Küttner/*Kania* Personalhandbuch, 2020, Rn. 5–7.

95 EuGH 19.4.2012 – C-415/10.

96 Für die Situation nach Einsichtnahme in das Führungszeugnis: FK-SGB VIII/*Schindler/Smessaert* SGB VIII § 72a Rn. 41.

PRAXISHINWEIS

Beratung zu möglichen dienst- und arbeitsrechtlichen Maßnahmen in Anspruch nehmen!

Beim Verdacht eines außerhalb der Einrichtung begangenen sexuellen Missbrauchs durch eine*n Mitarbeitende*n sollten das Vorliegen der Kündigungsvoraussetzungen und die Erfolgsaussichten einer Kündigungsschutzklage von der Einrichtung unter Zuhilfenahme von Rechtsbeistand bzw. anwaltlicher Rechtsberatung geprüft werden.

blicksartig die Voraussetzungen für eine Beendigung eines Arbeitsverhältnisses dargestellt (a), um dann auf die Konstellation eines festgestellten Missbrauchsfalls (b) oder eines Verdachts einzugehen (c), der der Institution bekannt wird. Denkbar sind auch Konstellationen, in denen die Aufsichtsbehörden eine Tätigkeitsuntersagung aussprechen, weil sie Kenntnis von einem (Verdacht auf) sexuellen Missbrauchs durch den*die Mitarbeiter*in in der Vergangenheit haben, und der*die Arbeitgeber*in aus diesem Grund kündigt (d).

a) Kündigungsvoraussetzungen und Voraussetzungen für Beendigung des Beamtenverhältnisses

In Fällen von sexuellem Missbrauch zulasten von Kindern kommt bei Arbeitsverhältnissen in erster Linie eine Kündigung aufgrund der damit verbundenen Nichteignung für die derzeitige Tätigkeit in Betracht. Zu prüfen ist die Möglichkeit einer ordentlichen oder auch außerordentlichen, fristlosen Kündigung gem. § 626 Abs. 1 BGB. Danach kann das Arbeitsverhältnis aus wichtigem Grund außerordentlich gekündigt werden, wenn Tatsachen vorliegen, aufgrund derer dem*der Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses selbst bis zum Ablauf der Kündigungsfrist nicht zugemutet werden kann.

Dabei können sich bei Fällen extern begangener Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung von Kin-

dern insbesondere personenbedingte Kündigungsgründe wegen Nichteignung ergeben (insb. zB bei einem Tätigkeitsausschluss nach § 72a SGB VIII und einer Tätigkeitsuntersagung durch die betriebserlaubniserteilende Behörde).

Eine verhaltensbedingte Kündigung kann aber ebenfalls in Betracht kommen, bspw. wenn das externe Verhalten auch intern vorgeworfen werden kann oder uU, wenn ein*e Mitarbeiter*in eine Selbstverpflichtungserklärung zur Mitteilung über strafrechtliche Ermittlungsverfahren unterzeichnet hat, ein beginnendes Ermittlungsverfahren dann aber gleichwohl nicht mitteilt. Bei fristlosen Kündigungen ist zu beachten, dass diese nur innerhalb der Zweiwochenfrist des § 626 Abs. 2 BGB ausgesprochen werden können. Die Frist beginnt jedoch erst dann zu laufen, wenn ein*e Kündigungsberechtigte*r zuverlässige Kenntnis von den zur Kündigung führenden Tatsachen hat.

Voraussetzung für eine verhaltensbedingte Kündigung ist zwar grundsätzlich eine Abmahnung.⁹⁷ Eine Kündigung ohne vorherige Abmahnung ist allerdings zulässig, wenn die Abmahnung entweder nicht erfolgversprechend wäre oder für die betroffenen Arbeitnehmer*innen die Rechtswidrigkeit ihres Handelns sowie die Tatsache, dass das Verhalten von dem*der Arbeitgeber*in nicht geduldet werden kann, eindeutig erkennbar ist. Bei der Begehung von Straftaten, wie zB einer Sexualstraftat zulasten eines Kindes oder Jugendlichen ist dies ohne Weiteres der Fall.⁹⁸ Zudem sind vor einer Kündigung immer mildere arbeitsrechtliche Maßnahmen wie bspw. eine Versetzung, die den Kontakt zum betroffenen Kind ausschließt, zu prüfen. Eine solche würde aber im Fall des sexuellen Missbrauchs eines Kindes dem Fehlverhalten insbesondere deshalb nicht gerecht werden, weil neben bereits betroffenen Kindern auch weitere Kinder in der Einrichtung in der Zukunft gefährdet sein könnten. Allenfalls kann eine Beschäftigung in einem Bereich in Betracht gezogen werden, in der ein Kontakt mit jeglichen Kindern und Jugendlichen gänzlich ausgeschlossen ist.

97 ErfK BGB/Niemann BGB § 626 Rn. 29a mwN.

98 Fegert ua/Zinsmeister ua Schutz vor sexueller Gewalt, 2018, 170.

Für ein Beamtenverhältnis gilt, dass es – anders als ein zivilrechtlicher Arbeitsvertrag – durch ein disziplinarrechtliches Urteil eines Verwaltungsgerichts beendet wird. Dies kann durch die*den Dienstvorgesetzte*n beantragt werden und ist angezeigt, wenn eine Zurückstufung oder Versetzung nicht hinreichend erfolgsversprechend ist.⁹⁹ Dabei wurde zB der Besitz von Kinderpornographie als schwerwiegendes außerdienstliches Fehlverhalten gewertet, dass im äußersten Fall die Entfernung aus dem Beamtenverhältnis rechtfertigen kann.¹⁰⁰

99 Fegert ua/Zinsmeister ua Schutz vor sexueller Gewalt, 2018, 174.

100 BVerwG 25.5.2012 – 2 B 133.11.

ZUSAMMENFASSUNG

Beendigung eines Arbeits- bzw. Dienstverhältnisses:

Vor der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses sind die Voraussetzungen einer ordentlichen oder außerordentlichen (fristlosen) Kündigung zu prüfen (§ 626 BGB). Denkbar ist, dass aus präventiven Gründen eine personenbedingte (zB aufgrund einer behördlichen Tätigkeitsuntersagung) oder eine verhaltensbedingte Kündigung (zB wegen eines extern begangenen Missbrauchs, der sich auch intern auswirkt, oder wegen Verstoßes gegen eine Mitteilungspflicht des*der Mitarbeiter*in) ausgesprochen wird. Dienstverhältnisse von Beamt*innen werden anders als Arbeitsverträge durch die Entscheidung einer Disziplinarkammer beim zuständigen Verwaltungsgericht beendet. Ein entsprechender Antrag des*der Dienstvorgesetzte*n auf Entfernung aus dem Beamtenverhältnis sollte gestellt werden, wenn eine Versetzung oder andere mildere Maßnahmen nicht zu einem ausreichenden Schutz der betreuten Kinder führen.

b) Arbeits- und dienstrechtliche Möglichkeiten bei Kenntnis von festgestelltem Missbrauch außerhalb der Institution

aa) Einschlägige Verurteilung mit Eintragung im Führungszeugnis

Für die Kinder- und Jugendhilfe ergibt sich bei Vorliegen einer einschlägigen Vorstrafe ein gesetzlich geregelter Tätigkeitsausschluss (§ 72a SGB VIII). Die Einstellung eines*einer bereits zu diesem Zeitpunkt vorbestraften Bewerber*in hat daher zu unterbleiben. Wird im laufenden Arbeitsverhältnis erneut ein Führungszeugnis vorgelegt, das erstmals einen Eintrag enthält, führt dies nicht automatisch zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses, vielmehr hat der*die Arbeitgeber*in zu prüfen, ob die Voraussetzungen für eine Kündigung vorliegen.¹⁰¹ Eine Kündigung zu Präventionszwecken aufgrund eines Eintrags im Führungszeugnis kommt insbesondere bei außerdienstlich begangenen Straftaten in Betracht. Dabei sind außerdienstlich begangene Sexualstraftaten zulasten von Kindern und Jugendlichen generell geeignet, eine berufliche Tätigkeit, die mit Kontakt zu dieser Personengruppe einhergeht, zu beenden.¹⁰² Ähnlich wie beim Fragerecht des*der Arbeitgeber*in müssen die Kündigungsmöglichkeiten davon abhängen, wie eng der Bezug zwischen dem Vergehen und der ausgeübten Tätigkeit ist.

Für die Schule ist in § 9 BStG das Erfordernis der persönlichen Eignung für die Ernennung als Beamte*r formuliert. Auch wenn die Bundes- und Landesbeamtengesetze keine mit § 72a SGB VIII vergleichbare Regelung enthalten, stellt eine einschlägige Vorstrafe im Führungszeugnis aber auch unabhängig von einem gesetzlichen Tätigkeitsausschluss einen eindeutigen Eignungsmangel dar und ist daher eine personenbezogene Kündigung bzw. Entfernung aus dem Dienst gerechtfertigt. Werden Lehrer*innen wegen eines außerdienstlichen Vergehens verurteilt, hängt die im konkreten Einzelfall angemessene Disziplinarmaßnahme davon ab, ob das Verhalten das Ansehen des Berufsbeamtentums beeinträchtigt oder einen Bezug zur

101 FK-SGB VIII/Schindler/Smessaert SGB VIII § 72a Rn. 41.

102 Vgl. zur (Verdachts-)Kündigung eines angestellten Lehrers nach außerdienstlich begangenen sexuellen Missbrauch: LAG Hamm 4.7.2011 – 11 Sa 758/09.

individuellen Amtsausübung aufweist. Bei Lehrer*innen, die regelmäßig mit Kindern und Jugendlichen arbeiten – weist eine Straftat gegen die sexuelle Selbstbestimmung von Kindern stets einen Bezug zu dem ausgeübten Amt auf, der Rückschlüsse auf ein mangelndes Verantwortungsbewusstsein bei der Erfüllung der Dienstpflichten zulässt.¹⁰³

Die EKD hat in ihrer Gewaltschutzrichtlinie einen Einstellungs- und Tätigkeitsausschluss formuliert, nach dem das Beschäftigungsverhältnis mit Mitarbeiter*innen, die wegen einer Straftat gegen die sexuelle Selbstbestimmung rechtskräftig verurteilt worden sind, beendet werden soll bzw. – wenn dies nicht möglich ist – der*die betroffene Mitarbeiter*in nur noch dort eingesetzt werden darf, wo er*sie keinen Kontakt mit Kindern, Jugendlichen oder Erwachsenen in einem Abhängigkeitsverhältnis hat.

Die Ordnung der DBK sieht vor, dass gegen im kirchlichen Dienst Beschäftigte, die Minderjährige oder schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene sexuell missbraucht haben oder bei denen tatsächliche Anhaltspunkte für einen sexuellen Missbrauch vorliegen, im Einklang mit den jeweiligen staatlichen und kirchlichen dienstrechtlichen Regelungen vorgegangen wird und verurteilte Täter nicht (mehr) in der Arbeit mit Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen im kirchlichen Bereich eingesetzt werden (Ziff. 50, 51). Diese Regelungen beziehen sich jedoch auf Übergriffe im kirchlichen Bereich, nicht auf die Situation des Bekanntwerdens einer Verurteilung wegen eines Übergriffs außerhalb der Einrichtung.

bb) Arbeitsrechtliches Vorgehen bei Kenntnis von getilgten Vorstrafen

Problematischer ist das Vorgehen hinsichtlich einer Nichteinstellung, insbesondere aber hinsichtlich einer späteren Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses bei Kenntnis von getilgten Vorstrafen. Auch solche können einen Eignungsmangel begründen. Problematisch ist nur, dass sie einer betroffenen Person nach § 51 Abs. 2 BZRG im Rechtsverkehr grundsätzlich nicht mehr vorgehalten oder zu ihrem Nachteil verwertet werden dürfen.¹⁰⁴ Um die dadurch entstehenden

¹⁰³ BVerwG 19.8.2010 – 2 C 5.10.

¹⁰⁴ Vgl. DIJuF-Rechtsgutachten JAmt 2017, 441 (442).

ZUSAMMENFASSUNG

Vorgehen des*der Arbeitgeber*in bei einschlägiger Verurteilung:

Arbeitsrechtliche Möglichkeiten kommen auch in Betracht, wenn es um ein Verhalten außerhalb der Einrichtung geht. Auch eine Straftat gegen die sexuelle Selbstbestimmung von Kindern und Jugendlichen außerhalb der Einrichtung ist regelmäßig geeignet, eine berufliche Tätigkeit, die mit Kontakten zu dieser Personengruppe einhergeht, in arbeitsrechtlich zulässiger Weise zu beenden.

In einigen der untersuchten Bereiche ist zudem bei feststehendem Missbrauch ein gesetzlicher Tätigkeitsausschluss für die (weitere) Arbeit mit Kindern und Jugendlichen vorgesehen. Dieser führt nicht automatisch zu einer Kündigung bzw. zu einer Beendigung des Dienstverhältnisses, entsprechende Maßnahmen sind aber zu prüfen und können darauf gestützt werden. Regelungen finden sich in den Bereichen

- Kinder- und Jugendhilfe, für die § 72a SGB VIII bei einschlägiger Vorstrafe einen Tätigkeitsausschluss vorsieht;
- Schulen, soweit § 9 BStG für die Verbeamtung von Lehrer*innen deren Eignung voraussetzt;
- Evangelische Einrichtungen, für die die EKD-Gewaltschutzrichtlinie die Beendigung des Arbeitsverhältnisses bei einschlägigen Verurteilungen vorsieht;
- Katholische Einrichtungen, für die Ziff. 50, 51 der Ordnung der DBK zum Umgang mit sexuellem Missbrauch vorsehen, dass einschlägig Verurteilte nicht mehr in der Arbeit mit Minderjährigen im kirchlichen Bereich eingesetzt werden dürfen.

Schutzlücken sicher zu schließen, hat der Bundesrat am 18.3.2020 einen Gesetzesentwurf eingebracht, der eine dahingehende Änderung des § 33 Abs. 2 BZRG vorschlägt, dass Sexualstraftaten unbefristet in erweiterten Führungszeugnissen sichtbar bleiben sollen (vgl. BT-Drs. 19/18019).

Es stellt sich aber auch jetzt schon die Frage, ob die Kenntnis von einer getilgten Eintragung tatsächlich in keiner Weise in die Prüfung einer Nichteinstellung oder Kündigung einfließen darf. Dafür sprechen zwar die Formulierung des § 51 Abs. 1 BZRG, wonach die Tat und die Verurteilung der betroffenen Person im Rechtsverkehr nicht mehr vorgehalten und nicht zu ihrem Nachteil verwertet werden dürfen, sowie die Regelung des § 53 BZRG, nach der sich der*die Betroffene nach der Tilgung als unbestraft bezeichnen darf.

Für den Bereich der Kinder- und Jugendhilfe gilt zwar, dass der konkret in § 72a SGB VIII geregelte Tätigkeitsausschluss tatsächlich eine nicht getilgte Vorstrafe voraussetzt.¹⁰⁵ Allerdings können die Kenntnis von bestimmten Verhaltensweisen und Einstellungen dazu führen, die persönliche Eignung als nicht gegeben anzusehen und daher aufgrund von fehlender Eignung von einem Tätigkeitsausschluss auszugehen und in der Folge eine Nichteinstellung oder Kündigung zu prüfen.¹⁰⁶

Einer Entscheidung des VGH Mannheim zur Erteilung einer Erlaubnis für die Kindertagespflege lässt sich der Ansatz entnehmen, eine Ausnahme vom Verwertungsverbot auf Grundlage von § 52 Abs. 1 Nr. 4 BZRG anzunehmen. Die Vorschrift erlaubt eine Verwertung einer bereits getilgten Verurteilung, wenn die Zulassung der Person zu einem bestimmten Beruf oder Gewerbe zu einer Gefährdung der Allgemeinheit führen würde.¹⁰⁷ Jedenfalls wird es als zulässig angesehen, die persönliche Eignung für eine Tätigkeit in der Kinder- und Jugendhilfe zu verneinen, insbesondere, wenn noch immer eine unkritische Haltung gegenüber den früher begangenen Taten besteht. Das wird auch damit begründet, dass Prävention immer auf Prognoseentscheidungen beruht und für einen Ausschluss nicht

¹⁰⁵ FK-SGB VIII/Schindler/Smessaert SGB VIII § 72a Rn. 25.

¹⁰⁶ DIJuF-Rechtsgutachten JAmt 2017, 441 (442).

¹⁰⁷ Ohne abschließendes Ergebnis: Beschl. im einstweiligen Rechtsschutz des VGH Mannheim 23.4.2019 – 12 S 675/19.

ZUSAMMENFASSUNG

Vorgehen des*der Arbeitgeber*in bei Kenntnis von getilgter einschlägiger Vorstrafe:

Erlangt ein*e Arbeitgeber*in Kenntnis von einer bereits getilgten einschlägigen Vorstrafe, kann dies in Tätigkeitsbereichen Bedeutung erlangen, in denen gesetzliche Vorschriften die „persönliche Eignung“ als Voraussetzung für die Beschäftigung verlangen. Dies ist insbesondere in der Kinder- und Jugendhilfe und bei verbeamteten Lehrer*innen der Fall. Obwohl eine getilgte Vorstrafe der*dem Betroffenen grundsätzlich nicht mehr vorgehalten werden darf, ist es zulässig, die Information bei der Prognose über die persönliche Eignung einfließen zu lassen.

unbedingt eine strafrechtliche Verurteilung erforderlich ist, sondern Hinweise auf pädophile Neigungen ausreichen.¹⁰⁸

Die Argumentation lässt sich auf andere Bereiche übertragen, jedenfalls wenn die persönliche Eignung gesetzliche Voraussetzung für den Eintritt eines*einer Bewerber*in in einen bestimmten Beruf ist, zB die Eignung iSd Art. 33 Abs. 2 GG, § 9 BStG für die Ernennung als Beamte im Fall von Lehrer*innen.

Ist es zulässig, trotz der Tilgung die Nichteignung anzunehmen, so kann auch eine Kündigung infolge der festgestellten Nichteignung nicht ausgeschlossen sein.

c) Arbeitsrechtliche Möglichkeiten bei Verdacht eines sexuellen Missbrauchs außerhalb der Institution

Schwieriger als beim feststehenden externen sexuellen Missbrauch sind Konstellationen eines externen Verdachts, also Konstellationen, in denen Kenntnis erlangt wird

¹⁰⁸ VGH Mannheim 23.4.2019 – 12 S 675/19.

- über ein laufendes strafrechtliches Ermittlungsverfahren wegen eines außerhalb der Einrichtung begangenen sexuellen Missbrauchs;
- über ein in der Vergangenheit durchgeführtes Ermittlungsverfahren, das zu keiner Verurteilung geführt hat;
- über den Verdacht eines früheren Arbeitgebers, der aber zu keiner Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden geführt hat.

Hat ein*e Arbeitgeber*in vor der Einstellung Kenntnis von einem der genannten Umstände, wird dies schon aufgrund der unklaren Perspektiven für ein etwaiges Beschäftigungsverhältnis in vielen Fällen zu einer Ablehnung führen, ohne dass es konkrete Anforderungen an einen Beweis der Tat braucht. Sofern angesichts des in manchen Bereichen herrschenden Fachkräftemangels (zB bei Erzieher*innen in Kindertageseinrichtungen¹⁰⁹) Tendenzen entstehen, bei der Einstellung von Personal keine zu hohen Ansprüche zu stellen, ist es wichtig, Einrichtungsleitungen ihre Verantwortung gegenüber betreuten Minderjährigen und die Bedeutung von Qualitätsstandards u.a. zur Missbrauchsprävention vor Augen zu führen. Um die Einstellung einer Person abzulehnen, bedarf es auch keiner - etwa durch strafrechtliche Verurteilung nachgewiesenen - Missbrauchstat. Vielmehr besteht die Anforderung darin, eine nach den Maßstäben des AGG diskriminierungsfreie Entscheidung zu treffen, was bei einer Ablehnung aufgrund von sachlich begründbaren Zweifeln an der persönlichen Eignung einer Fachkraft ohne weiteres der Fall ist. Im Bereich des Beamtenrechts ist ausschlaggebend, dass der Dienstherr das ihm bei der Bewerbung zustehende Auswahlermessen fehlerfrei ausübt und eine Bewerbung nur aus Gründen zurückweist, die durch den Leistungsgrundsatz gedeckt sind,¹¹⁰ dass die Auswahl also nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung getroffen wird.¹¹¹

109 Vgl dazu Deutsches Rotes Kreuz, Brennpunkt Wohlfahrt, Qualität in Kitas durch Mangel an gut qualifizierten Fachkräften bedroht, abrufbar unter: https://drk-wohlfahrt.de/uploads/tx_ffpublication/Brennpunkt_Kita_Fachkraefte_01.pdf (Abruf: 16.9.2020).

110 Zum sog. Bewerbungsverfahrenanspruch vgl. BVerwG 4.11.2010 – 2 C 16.09.

111 VGH Mannheim 25.2.2016 – 4 S 2060/15.

Werden die genannten Konstellationen im laufenden Beschäftigungsverhältnis bekannt, so kommt eine Verdachtskündigung in Betracht. Eine (Verdachts-) Kündigung kann insbesondere in Arbeitsbereichen erfolgen, in denen ein intaktes Vertrauensverhältnis zwischen Arbeitgeber*in und Arbeitnehmer*in in hohem Maße bedeutsam ist.¹¹² Nach ständiger Rechtsprechung des BAG müssen starke, auf objektiven Tatsachen gründende Verdachtsmomente gegeben sein, die geeignet sind, das für die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses erforderliche Vertrauen zu zerstören, und der*die Arbeitgeber*in muss alle zumutbaren Anstrengungen unter Einbeziehung des*der Arbeitnehmer*in unternommen haben, den Sachverhalt aufzuklären.¹¹³ Der Verdacht muss dringend sein, d.h. eine große Wahrscheinlichkeit dafür bestehen, dass er zutrifft.¹¹⁴ Die Ergebnisse eines staatsanwaltlichen Ermittlungs- und Strafverfahrens können als Argumente herangezogen werden, sie sind aber für einen Kündigungsschutzprozess nicht automatisch bindend.¹¹⁵ Gleichzeitig genügt es für eine Verdachtskündigung nicht, pauschal vorzutragen, auch die Strafverfolgungsbehörden gingen von einem Tatverdacht aus.

Dass ein früheres Strafverfahren eingestellt wurde, steht einer begründeten Annahme fehlender Eignung also nicht unbedingt entgegen. Eine Verfahrenseinstellung kann verschiedene Gründe haben und entspricht nicht dem Nachweis, dass die Verdachtsgründe nicht bestehen. Das Gleiche gilt für Hinweise auf drastische Eignungsmängel, die eine Einrichtung von einem*einer früheren Arbeitgeber*in erhält. Dessen Entscheidung gegen ein Einschalten der Strafverfolgungsbehörden ändert nichts an der Pflicht des*der neuen Arbeitgeber*in, die Risiken für den Betrieb seiner*ihrer Einrichtung einzuschätzen und den*die Mitarbeiter*in ggf. zu kündigen.

Für den Fall von aktuellen strafrechtlichen Ermittlungen wegen einer Straftat gegen die sexuelle Selbstbestimmung von Minderjährigen hat das BAG festgestellt, dass allein die Entscheidung der Strafverfolgungsbehörden für den dringenden Tatverdacht die Kündigung nicht rechtfertigt. Der*die Arbeitgeber*in muss die

112 Dazu ausf. Eylert NZA-RR 2014, 393.

113 StRSpr, zB BAG 25.10.2012 – 2 AZR 700/11; Fegert ua/ Zinsmeister ua Schutz vor sexueller Gewalt, 2018, 173 mwN.

114 BAG 2.3.2017 – 2 AZR 698/15.

115 LAG Hamm 4.7.2011 – 11 Sa 758/09.

PRAXISHINWEIS

Missbrauch(sverdacht) im Gerichtsverfahren möglichst detailliert begründen!

Vor dem Arbeitsgericht sind die Umstände eines dringenden Verdachts konkret darzulegen. Allein die Bezugnahme auf die Entscheidung der Strafverfolgungsbehörden ist nicht ausreichend. Wohl aber kann sich die Einrichtung im Rahmen der eigenen Darstellung den ermittelten Sachverhalt der Staatsanwaltschaft zu Eigen machen

Umstände des dringenden Verdachts selbst detailliert darlegen, wobei er*sie sich auch den ermittelten Sachverhalt der Staatsanwaltschaft zu Eigen machen kann. In der Folge muss vielmehr das Arbeitsgericht den Sachverhalt selbst aufklären und bewerten.¹¹⁶

Kann das Arbeitsgericht von einem solchen dringenden Verdacht überzeugt werden, so kann auch ein außerdienstliches Verhalten eines sexuellen Missbrauchs „an sich“ einen wichtigen Grund für eine außerordentliche Kündigung darstellen. Aus ihm ergeben sich begründete Zweifel an der Eignung für die arbeitsvertraglich geschuldete pädagogische Tätigkeit.¹¹⁷

Grundsätzlich kommt eine Kündigung also sowohl bei Einstellung eines Strafverfahrens als auch bei Kenntnisnahme von einem aktuellen Strafverfahren in Betracht. Die Erfolgsaussichten einer Kündigung hängen im Fall einer Kündigungsschutzklage allerdings davon ab, für wie wahrscheinlich das Arbeitsgericht die Begehung der Straftat hält.

Für den Fall aktueller strafrechtlicher Ermittlungen wegen einer Straftat gegen die sexuelle Selbstbestimmung von Minderjährigen außerhalb der Einrichtung könnte zudem eine verhaltensbedingte Kündigung in Betracht kommen, wenn der*die Mitarbeiter*in mit

dem Arbeitsvertrag eine Selbstverpflichtungserklärung unterzeichnet und sich damit verpflichtet hat, über Ermittlungsverfahren sofort zu berichten, die gegen ihn*sie eingeleitet werden. Eine solche stellt einen starken Vertrauensbruch in einem für den*die Arbeit-

ZUSAMMENFASSUNG

Vorgehen des*der Arbeitgeber*in bei unbewiesenem Verdacht einer extern begangenen Straftat:

Erlangt der*die Arbeitgeber*in bereits während des laufenden Bewerbungsverfahrens Kenntnis von Verdachtsmomenten, kann eine Einstellung ohne besondere Anforderungen an die Beweisbarkeit einer Tat unterbleiben. Schwieriger ist die Beendigung des Arbeitsverhältnisses, die im Wege der sog. Verdachtskündigung erfolgen kann. Voraussetzungen dafür sind:

- starke, auf objektiven Tatsachen gründende Verdachtsmomente;
- Verdachtsmomente, die geeignet sind, das für die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses erforderliche Vertrauen zu zerstören;
- alle zumutbaren Anstrengungen zur Aufklärung des Sachverhalts sind unternommen worden;
- Arbeitnehmer*in wurde angehört.

Allein die Tatsache, dass ein Ermittlungsverfahren geführt wurde oder aktuell wird, rechtfertigt eine Kündigung nicht. Es kommt darauf an, für wie wahrscheinlich die tatsächliche Tatbegehung aufgrund einer Gesamteinschätzung gehalten wird. Andersherum löst die Einstellung eines Strafverfahrens keinen Automatismus aus, vom Wegfall des Verdachts auszugehen.

¹¹⁶ BAG 25.10.2012 – 2 AZR 700/11.

¹¹⁷ BAG 25.10.2012 – 2 AZR 700/11.

geber*in aufgrund seiner*ihrer Schutzpflicht gegenüber den betreuten Minderjährigen besonders relevanten Bereich dar. Entsprechend könnte dann eine Selbstverpflichtungserklärung eine besonders hilfreiche Präventionsmaßnahme darstellen. Allerdings ist arbeitsgerichtliche Rechtsprechung zu den Erfolgsaussichten einer darauf gestützten Kündigung nicht bekannt.

Zu beachten ist, dass eine Verdachtskündigung im Geltungsbereich des § 1 Abs. 2 KSchG als Wirksamkeitsvoraussetzung immer die vorherige Anhörung des*der Arbeitnehmer*in hat.¹¹⁸

d) Vorgehensmöglichkeiten bei einer behördlichen Tätigkeitsuntersagung

In mehreren der hier untersuchten Bereiche ist es unter bestimmten Voraussetzungen möglich, dass Behörden ein Tätigkeitsverbot verfügen, das sich auf eine*n einzelne*n Mitarbeiter*in bezieht.

Im Bereich der Kinder- und Jugendhilfe kann die für genehmigungspflichtige Einrichtungen zuständige Aufsichtsbehörde bei einem einschlägigen Eintrag im Führungszeugnis, aber auch bei anderen Vorkommnissen, die einen Anhaltspunkt für eine fehlende Eignung des*der Mitarbeiter*in darstellen, eine Tätigkeitsuntersagung nach § 48 SGB VIII erlassen (vgl. zu den Voraussetzungen: Interventionsteil, Meldung an die Aufsichtsbehörde und Tätigkeitsuntersagung). Möglich ist bspw., dass die Aufsichtsbehörde eine Mistra-Mitteilung über ein laufendes Strafverfahren wegen einer außerhalb der Institution, in der die Person arbeitet, begangenen Straftat erhält. Möglich ist aber auch, dass sie andere Hinweise erhält, dass die Person eine Gefahr für Minderjährige darstellt und deshalb von der Behörde als ungeeignet eingeschätzt wird. Die Möglichkeit einer Tätigkeitsuntersagung gilt unabhängig davon, ob es sich um eine*n haupt- oder ehrenamtliche Mitarbeiter*in handelt.¹¹⁹

Die Entscheidung der Aufsichtsbehörde erfolgt nach pflichtgemäßem Ermessen.¹²⁰ Dabei ist der Erlass einer Tätigkeitsuntersagung jedenfalls nach einer Verurteilung wegen einer in § 72a SGB VIII genannten Straftat

ermessenfehlerfrei, wenn nicht sogar zwingend.¹²¹ Eine rechtskräftige Verurteilung ist jedoch nicht unbedingte Voraussetzung für den Erlass einer Tätigkeitsuntersagung. Allerdings genügen auch keine Vermutungen auf Grundlage nicht belegter oder bestrittener Behauptungen.¹²² Die der Tätigkeitsuntersagung zugrunde liegende fehlende Eignung als solche muss sich auf konkrete, im Verhalten oder in der Person des Beschäftigten liegende Tatsachen gründen. Bezogen auf ein Verhalten können Tatsachen, Handlungen oder Unterlassungen sein, die für sich genommen oder in ihrer Gesamtheit die Einschätzung mangelnder Eignung rechtfertigen. Es muss die sichere Überzeugung bestehen, dass die beschäftigte Person nach Art und Ausmaß ihres festgestellten Fehlverhaltens den an ihre Tätigkeit zu stellenden Anforderungen nicht gewachsen ist, ohne dass es dabei auf Verschulden ankäme.¹²³

Zu beachten ist schließlich, dass ein durch die Aufsichtsbehörde erlassener Verwaltungsakt nur gegenüber der Einrichtung Rechtswirkung entfaltet und nicht automatisch zu einer Beendigung des Arbeitsvertrags führt.¹²⁴ Diese ist von dem*der Arbeitgeber*in noch gesondert in arbeitsrechtlich zulässiger Weise zu vollziehen.

Ähnliches gilt für den Bereich der Schulen. Auch die Landesschulbehörden können Untersagungsverfügungen im Hinblick auf die Beschäftigung einzelner Lehrkräfte erlassen.¹²⁵

Wird einem*einer Arzt*Ärztin die Begehung einer Sexualstraftat vorgeworfen, kann dies zunächst zum Ruhen der Approbation und im Fall einer nachgewiesenen Tat auch zu deren Entzug führen (wenn sich der*die Arzt*Ärztin eines Verhaltens schuldig gemacht hat, „aus dem sich seine Unwürdigkeit oder Unzuverlässigkeit zur Ausübung des ärztlichen Berufs ergibt“ [vgl. § 3 Abs. 1 S. 1 Nr. 2

118 BAG 5.12.2019 – 2 AZR 107/19.

119 FK-SGB VIII/*Smessaert/Lakies* SGB VIII § 48 Rn. 2.

120 LPK-SGB VIII/*Nonninger* SGB VIII § 48 Rn. 4.

121 Dazu OVG Saarbrücken 8.4.2020 – 2 D 65/20.

122 LPK-SGB VIII/*Nonninger* SGB VIII § 48 Rn. 3 mit Verw. auf OVG Dresden 25.9.2009 – 1 B 379/08.

123 So die Formulierung des OVG Düsseldorf 17.11.2014 – 12 A 283/13.

124 FK-SGB VIII/*Smessaert/Lakies* SGB VIII § 48 Rn. 5.

125 Vgl. zu einem Fall der fehlenden fachlichen Eignung: LAG Hannover 24.1.2014 – 12 Sa 443/13.

BÄO]).¹²⁶ Das Ruhen der Approbation im Fall eines Strafverfahrens stellt an den strafrechtlichen Vorwurf insbesondere in einem frühen Ermittlungsstadium strenge Anforderungen. Der Verdacht einer Straftat muss sich bereits so konkretisiert haben, dass die Gründe, die ein weiteres Zuwarten ausschließen, in einem angemessenen Verhältnis zur Schwere des Eingriffs stehen.¹²⁷

Wie auch für das Aussprechen einer Verdachtskündigung durch den*die Arbeitgeber*in genügt auch für den Erlass einer Tätigkeitsuntersagung durch die zuständige Aufsichtsbehörde bzw. den Widerruf der ärztlichen Approbation kein vager Verdacht, vielmehr muss sich dieser bereits ausreichend konkretisiert haben. Auch wenn die Maßstäbe insoweit ähnlich sind, werden Kündigung und Tätigkeitsuntersagung bzw. Widerruf der Approbation im Streitfall von verschiedenen Gerichten überprüft (Arbeitsgericht bzw. Verwaltungsgericht). In Ausnahmefällen ist daher nicht aus-

126 Widerruf und Ruhen der Approbation sind in §§ 5, 6 BÄO geregelt, dazu: *Ellbogen ArztRecht* 9/2012, 229.

127 VG Köln 4.6.2019 – 7 L 673/19.

ZUSAMMENFASSUNG

Vorgehen des*der Arbeitgeber*in bei behördlicher Tätigkeitsuntersagung gegenüber einem*einer einzelnen Mitarbeiter*in:

Bei begründeten Zweifeln an der Eignung von Fachkräften der Kinder- und Jugendhilfe oder Lehrer*innen können Aufsichtsbehörden die weitere Beschäftigung dieser Personen verbieten. Ähnliches gilt bei Ärzt*innen, deren Approbation vorläufig ruhend gestellt oder dauerhaft widerrufen werden kann. Diese Anordnung führt zwar nicht automatisch zur Beendigung des Arbeits- bzw. Dienstverhältnisses. Kann die Person aufgrund einer dauerhaft geltenden Tätigkeitsuntersagung nicht mehr beschäftigt werden, so kommt aber eine sog. personenbedingte Kündigung in Betracht.

zuschließen, dass ein Tätigkeitsverbot Bestand haben könnte und die gleiche Faktenlage dem Arbeitsgericht nicht für eine Bestätigung der verhaltensbedingten Kündigung ausreicht.

Das Ergebnis ist jedoch nicht, dass die Einrichtung die Vertragsbeziehung dauerhaft fortsetzen muss, obwohl sie den*die Mitarbeiter*in aufgrund der behördlichen Verfügung nicht weiter beschäftigen darf. Liegt eine bestandskräftige Tätigkeitsuntersagung vor, kommt zusätzlich eine personenbedingte Kündigung in Betracht. In einem solchen Fall hat das LAG Hannover entschieden, dass beim Fehlen anderweitiger Beschäftigungsmöglichkeiten eine sofort vollziehbare oder bestandskräftige Untersagungsverfügung eine personenbedingte Kündigung eines (angestellten) Lehrers rechtfertigen kann.¹²⁸

3. Personalentwicklung und -qualifizierung

Es ist sinnvoll, die Haltung des Trägers zum Thema Prävention bereits im Bewerbungsgespräch deutlich zu machen. Zwar gibt es keine gesetzliche Verpflichtung, entsprechend vorzugehen, und aus der Thematisierung ergeben sich keine speziellen arbeitsrechtlichen Konsequenzen. Eine solche Praxis kann jedoch als ein Element einer Präventionsstrategie von Einrichtungen angesehen werden, da eine ausführliche Behandlung des Themas Kindesmissbrauch im Bewerbungsgespräch sowohl eine klärende, möglicherweise aber auch eine abschreckende Wirkung auf solche Bewerber*innen hat, die Zugang zu der Einrichtung suchen, um gegenüber Kindern und Jugendlichen übergreifend zu werden.

Darüber hinaus ist es bei einigen Trägern und Einrichtungen üblich, neue Mitarbeiter*innen eine Erklärung als Anlage zum Arbeitsvertrag unterzeichnen zu lassen oder eine Weisung zu erteilen, die u.a. die Pflicht zu einem respektvollen Umgang mit den Grenzen der Kinder und Jugendlichen oder teilweise auch die Mitteilung bestimmter Tatsachen (zB Einleitung eines einschlägigen Ermittlungsverfahrens) an den*die Arbeitgeber*in enthalten. Diese Erklärungen bzw. Anweisungen werden je nach Einrichtung als Ehren- oder

128 LAG Hannover 24.1.2014 – 12 Sa 443/13.

ZUSAMMENFASSUNG

Personalentwicklung und
-qualifizierung:

Einrichtungen, die mit Kindern und Jugendlichen arbeiten, haben verschiedene Strategien entwickelt, damit eine Auseinandersetzung ihres Personals mit dem Thema sexueller Kindesmissbrauch stattfindet. Eine explizite Thematisierung der Haltung und der Erwartungen der Institution bereits im Bewerbungsgespräch kann einen präventiven Effekt haben. Gleiches gilt für Selbstverpflichtungserklärungen, die, als Anlage zum Arbeitsvertrag unterzeichnet, einerseits Erwartungen verdeutlichen und zudem Pflichten konkretisieren (zB zur Mitteilung bei Einleitung eines Ermittlungsverfahrens), was ggf. auch Auswirkungen auf eine spätere arbeitsrechtliche Auseinandersetzung haben kann. Schließlich liegt es in der Hand der Einrichtung, das Thema Kindesmissbrauch fortlaufend zu thematisieren, etwa in Form von Fortbildungen oder anderen Veranstaltungsformaten.

Verhaltenskodex oder als Schutzvereinbarung bezeichnet. Sie stellen ein wichtiges Mittel dar, um neuen Mitarbeiter*innen die Erwartungen des Trägers im Einzelnen im Hinblick auf respektvolles Verhalten gegenüber Kindern und Jugendlichen zu verdeutlichen. Zudem lassen sich im Fall von späteren Verletzungen – gerade solche unter der Schwelle des strafrechtlich relevanten Verhaltens – bei Vorliegen einer solchen Konkretisierung von Verhaltensvorgaben leichter arbeitsrechtliche Konsequenzen ziehen.¹²⁹ Zu denken ist an eine Abmahnung und im Wiederholungsfall – unter Wahrung des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes – auch eine verhaltensbedingte Kündigung des Arbeitsvertrags.¹³⁰ Bei der Prüfung, ob einem*einer Arbeitgeber*in die Fortsetzung

129 Zur arbeitsrechtlichen Wirksamkeit Fegert ua/Kölch/König Schutz vor sexueller Gewalt, 2018, 206.

130 Dazu Teil B.II.5.

eines Arbeitsverhältnisses im Hinblick auf potenziell grenzverletzendes Verhalten eines*einer Mitarbeiter*in zumutbar ist, spielt die Frage, welche konkreten Verhaltensweisen als vertragliche Pflichtverletzung anzusehen sind, eine zentrale Rolle.¹³¹ Das BAG verlangt, dass sich die vertraglichen Pflichten eindeutig feststellen lassen,¹³² wofür Selbstverpflichtungserklärungen oder auch Dienstvereinbarungen oder dienstliche Weisungen geeignete Instrumente darstellen.¹³³ Bei der Einführung von derartigen Verhaltensvorgaben hat der*die Arbeitgeber*in auf die individual- und kollektivarbeitsrechtliche Zulässigkeit zu achten. Die individualarbeitsrechtliche Zulässigkeit richtet sich nach § 106 GewO, wonach ein*e Arbeitgeber*in Ort, Zeit und Art der Arbeitsleistung bestimmen, aber auch Weisungen bezüglich des Ordnungsverhaltens von Arbeitnehmer*innen erteilen kann.¹³⁴ Grenzen für das grundsätzlich auf Grundlage der unternehmerischen Entscheidungs- und Betätigungsfreiheit des*der Arbeitgeber*in bestehende Recht, den Mitarbeiter*innen Vorgaben für ihr Verhalten im Betrieb zu machen, sind deren grundrechtlich geschützten Positionen. Vorgaben zum Verhalten gegenüber Kolleg*innen und Dritten am Arbeitsplatz sind regelmäßig individualarbeitsrechtlich zulässig.¹³⁵ In diese Kategorie von Vorgaben lassen sich Anweisungen bzw. Vereinbarungen fassen, die das Verständnis von respektvollem Umgang mit Kindern und Jugendlichen konkretisieren oder auch gesetzliche Vorschriften deklaratorisch wiederholen (zB Verbot von Körperverletzungen zulasten der Kinder und Jugendlichen).

Im Hinblick auf die Vereinbarung bzw. Anweisung von Mitteilungspflichten (zB über die Einleitung eines einschlägigen Ermittlungsverfahrens) werden ähnliche Grundsätze zu gelten haben wie beim Fragerecht des*der Arbeitgeber*in im Bewerbungsverfahren: das

131 Fegert ua/Zinsmeister ua Schutz vor sexueller Gewalt, 2018, 180.

132 Vgl. BAG 12.3.2009 – 2 ABR 24/08 zu der Frage, ob eine private Kontaktaufnahme zu einer Patientin durch einen Psychiatriepfleger einen Verstoß gegen arbeitsvertragliche Pflichten darstellt.

133 Ähnlich auch: Fegert ua/Zinsmeister ua Schutz vor sexueller Gewalt, 2018, 180.

134 Dazu Fahrig Verhaltenskodex und Whistleblowing im Arbeitsrecht NJOZ 2010, 975 (977).

135 Fahrig Verhaltenskodex und Whistleblowing im Arbeitsrecht NJOZ 2010, 975 (977).

Interesse an der Information muss das Persönlichkeitsrecht des*der Mitarbeiter*in überwiegen. Eine solche Vereinbarung erscheint empfehlenswert, da eine Pflicht zur ungefragten Offenbarung auch von relevanten Umständen – jedenfalls im Rahmen von Bewerbungsgesprächen – nur ganz vereinzelt aufgrund von Treu und Glauben (§ 242 BGB) angenommen wird.¹³⁶ Für die Zulässigkeit, eine solche Pflicht für das laufende Arbeitsverhältnis zu vereinbaren oder vorzugeben spricht auch die Rechtsprechung des BAG. In einer Entscheidung ging es [BAG] etwa davon aus, dass trotz der Unschuldsvermutung bis zu einer rechtskräftigen Verurteilung ein Kindergärtner, gegen den ein Verfahren wegen sexuellen Missbrauchs im vorhergehenden Arbeitsverhältnis läuft, im Bewerbungsgespräch auf eine Frage nach einschlägigen Ermittlungsverfahren antworten muss.¹³⁷ Soweit ersichtlich gibt es zu der hier konkret aufgeworfenen Frage nach der Zulässigkeit einer betrieblichen Mitteilungspflicht über die Einleitung von einschlägigen Ermittlungsverfahren im laufenden Arbeitsverhältnis jedoch keine veröffentlichte Rechtsprechung.

136 Dazu: Fegert ua/*Zinsmeister* ua Schutz vor sexueller Gewalt, 2018, 165.

137 BAG 20.5.1999 – 2 AZR 320/98. In der Entscheidung wird das Beispiel des Kindergärtners erwähnt, auch wenn es in dem Verfahren um Fragerechte gegenüber einem Anwärter für den Polizeidienst ging.

PRAXISHINWEIS

Selbstverpflichtung unterschreiben lassen!

Als Bestandteil oder Anlage eines Beschäftigungsvertrages bietet sich eine Selbstverpflichtungserklärung an, mit der sich der*die Beschäftigte verpflichtet, im Fall eines strafrechtlichen Ermittlungsverfahrens wegen einer Straftat gegen die sexuelle Selbstbestimmung von Minderjährigen die Einrichtung zu informieren. Eine spätere Verletzung dieser vertraglichen Nebenpflicht kann für das Vorliegen von Kündigungsvoraussetzungen sprechen.

Für die Frage, ob im Fall des Bestehens eines Betriebsrats dessen Mitbestimmung bei der Einführung eines Verhaltenskodex erforderlich ist, kommt es darauf an, ob der Verhaltenskodex als Vorgabe zum Ordnungsverhalten der Mitarbeiter*innen im Betrieb (dann Mitbestimmung des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG)¹³⁸ oder als Vorgabe zum Arbeitsverhalten (dann keine Mitbestimmung) zu qualifizieren ist.¹³⁹ Zu den Vorgaben, die das nicht mitbestimmungspflichtige Arbeitsverhalten betreffen, gehören alle Maßnahmen, die nur nachrangig einen Bezug zur betrieblichen Ordnung aufweisen und sich in erster Linie auf die arbeitsvertragliche Leistungsverpflichtung des*der Mitarbeiter*in beziehen.¹⁴⁰ Sowohl Anweisungen oder Vereinbarungen, die die Vorstellungen des*der Arbeitgeber*in bezüglich eines professionellen Umgangs mit Kindern und Jugendlichen als Klient*innen, Patient*innen etc. konkretisieren,¹⁴¹ als auch eine Vereinbarung bzw. Anweisung, den*die Arbeitgeber*in über die Einleitung eines einschlägigen Ermittlungsverfahrens zu informieren, stellen nach Auffassung des Instituts Vorgaben zum Arbeitsverhalten dar. Insoweit sind die Maßnahmen nicht mitbestimmungspflichtig.

Ein weiterer besonders wichtiger Baustein bei der Erfüllung der Pflicht von Einrichtungen, Gewalt gegen Kinder und Jugendliche vorzubeugen, ist die fortlaufende Thematisierung, zB durch Fortbildungen oder andere Veranstaltungen und Maßnahmen.¹⁴² Dadurch

138 Beispiele dafür sind etwa Vorschriften über bestimmte Arbeitskleidung, Erlass eines Rauchverbots im Betrieb, Regeln über die Nutzung von Parkflächen oder das Tragen von Namensschildern, vgl. ErfK/*Kania* BetrVG § 87 Rn. 19.

139 *Fahrig* Verhaltenskodex und Whistleblowing im Arbeitsrecht NJOZ 2010, 975 (978).

140 ErfK/*Kania* BetrVG § 87 Rn. 21.

141 Vgl. als Beispiel die Vorschläge für eine Selbstverpflichtungserklärung des Paritätischen Wohlfahrtsverbands (2016), Arbeitshilfe Kinder- und Jugendschutz in Einrichtungen, 9: „Wir respektieren den Willen und die Entscheidungsfreiheit aller Gruppenmitglieder und treten ihnen mit Wertschätzung und Respekt gegenüber.“, „Mit der uns übertragenen Verantwortung in der Mitarbeit gehen wir sorgsam um.“, „Wir ermutigen Kinder und Jugendliche dazu, sich an Menschen zu wenden, denen sie vertrauen und ihnen erzählen, was sie als Teilnehmende erleben, vor allem auch von Situationen, in denen sie sich bedrängt fühlen.“.

142 Vgl. dazu ausf. Fegert ua/*Witte* ua Schutz gegen sexuelle Gewalt, 2018, 137–147.

können die Mitarbeiter*innen für die Problematik sensibilisiert und wichtige Kenntnisse vermittelt werden, die bei der Prävention von Kindesmissbrauch helfen können. Inhalte von Ehren- bzw. Verhaltenskodices, die bei der Einstellung unterschrieben wurden, können in Einzel- und Teambesprechungen wieder aufgegriffen und so eine fortlaufende Sensibilisierung für die erwarteten Verhaltensstandards erreicht werden.

Für die verschiedenen Bereiche ist die Verpflichtung zur Fortbildung gesetzlich fixiert:

Jugendhilfeeinrichtungen

§ 79 Abs. 3 SGB VIII enthält für die Träger der öffentlichen Jugendhilfe eine Pflicht zur Sicherstellung von Fortbildung und Praxisberatung der Mitarbeiter*innen von Jugendämtern und Landesjugendämtern. Über verschiedene Vorschriften wird die Bindung jedoch auf weitere Personen ausgeweitet, nämlich als Voraussetzung zur Erteilung einer Betriebserlaubnis für Einrichtungen iSd § 45 SGB VIII, über § 74 SGB VIII für die anerkannten freien Träger der Jugendhilfe, über die §§ 78a ff. SGB VIII für die Angebote nach § 78 SGB VIII sowie für weitere Angebote über Vereinbarungen nach § 77 SGB VIII.¹⁴³ Dementsprechend enthalten etwa die Heimrichtlinien der Länder Verpflichtungen zur Weiterbildung für Fachkräfte in erlaubnispflichtigen Einrichtungen.¹⁴⁴

Die Vorschrift soll sicherstellen, dass Fachkräfte durch kontinuierliche Weiterbildung befähigt werden, nach den Regeln der Kunst zu handeln.¹⁴⁵

Schule

In Landesschulgesetzen und Leitlinien zur Fortbildung und Personalentwicklung an Schulen von Kultusministerien finden sich Pflichten für Lehrkräfte, an Fortbildungen teilzunehmen.¹⁴⁶ Gesetzliche Vorgaben zu den konkreten Inhalten finden sich jedoch nicht, insoweit steht den Schulen ein Entscheidungsspielraum zu. Um der Pflicht der Institutionen zum Schutz der von ihnen aufgenommenen Kinder zu entsprechen, sollte aber der Schutz vor sexueller und anderer Gewalt unbedingt Fortbildungsinhalt sein.

¹⁴³ Fegert ua/Witte ua Schutz gegen sexuelle Gewalt, 2018, 143.

¹⁴⁴ Fegert ua/Witte ua Schutz gegen sexuelle Gewalt, 2018, 143.

¹⁴⁵ FK-SGB VIII/Schindler/Smessaert SGB VIII § 72 Rn. 29.

¹⁴⁶ Vgl. beispielhaft § 57 Abs. 3 SchulG NRW.

Kirchen und Sport

Mitarbeiter*innen in Sportvereinen (die nicht zur Kinder- und Jugendhilfe gehören) oder kirchlichen Einrichtungen (die nicht zur Jugendhilfe gehören) sind nicht durch gesetzliche Vorgaben zur Teilnahme an Fortbildungen verpflichtet.

Die Rahmenordnung – Prävention der DBK¹⁴⁷ sieht jedenfalls vor, dass alle Beschäftigten im kirchlichen Dienst, die mit Kindern, Jugendlichen oder schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen arbeiten, zu Fragen der Prävention gegen sexualisierte Gewalt geschult werden. Einen vergleichbaren Auftrag zur Implementierung regelmäßiger Fortbildungen der Mitarbeiter*innen findet sich in der Gewaltschutzrichtlinie der EKD (ausführlich

¹⁴⁷ Unterschiedliche gesetzliche Vorgaben in den einzelnen Bundesländern machen idR diözesanspezifische „Ausführungsbestimmungen“ zur Rahmenordnung Prävention erforderlich, die die konkreten Vorgaben zur Präventionsarbeit in der (Erz-)Diözese festlegen.

ZUSAMMENFASSUNG

Gesetzliche Fortbildungspflichten:

Gesetzliche Verpflichtungen, fortlaufende Fortbildungen zur Sicherstellung einer angemessenen Qualifikation des Personals finden sich

- für die öffentliche Jugendhilfe (§ 79 Abs. 3 SGB VIII),
- für Lehrer*innen (Schulgesetze der Länder, Leitlinien der Kultusministerien),
- für Mitarbeiter*innen evangelischer Einrichtungen (Gewaltschutzrichtlinie)
- für Mitarbeiter*innen katholischer Einrichtungen (Rahmenordnung Prävention der DBK) sowie
- für Ärzt*innen (§ 95d Abs. 1 SGB V).

zur Gewaltschutzrichtlinie der EKD siehe unter B.IV und B.V.)

Gesundheitswesen

Nach § 95d Abs. 1 SGB V sind Ärzt*innen, Zahnärzt*innen, psychologische Psychotherapeut*innen sowie Kinder- und Jugendlichenpsychotherapeut*innen zur Teilnahme an fachlichen Fortbildungen verpflichtet.¹⁴⁸ Eine Nichtteilnahme wird mit Kürzungen der Vergütung durch die jeweilige Kassenärztliche Vereinigung sanktioniert. Für Ärzt*innen sind die Fortbildungspflichten auch genauer in den Berufsordnungen der Landesärztekammern geregelt.¹⁴⁹ Hier stehen regelmäßig fachliche Inhalte in engerem Sinn im Vordergrund und weniger Prävention von Missbrauch in Einrichtungen des Gesundheitswesens.¹⁵⁰

III. Zusammenfassung: Prävention

Kindbezogene Strategien und Vorkehrungen sind ein Baustein von Präventionskonzepten. Dazu gehört die Stärkung von Kindern und Jugendlichen, zu der ua eine systematische Beteiligung der Kinder und Jugendlichen sowie die Einrichtung von Beschwerdemechanismen beitragen, wobei Beschwerdeverfahren bestenfalls so ausgestaltet sein sollten, dass sie auch den Raum für eine (persönliche/individuelle) Aufarbeitung sexueller Missbrauchstaten bereithalten. Im Wege der Aufarbeitung eines sexuellen Missbrauchs sollten auch Missbrauch begünstigende Strukturen in der Einrichtung ermittelt werden. Von großer Bedeutung ist daneben die Schaffung einer Einrichtungskultur, zu der ein bestätigender, angstfreier Umgang gehört und damit sowohl Möglichkeiten für Kritik als auch für ein Sichanvertrauen eröffnet. Für die Jugendhilfe hat der Gesetz-

geber ausführliche und verbindliche Qualitätsstandards geregelt und Schutzmechanismen, um deren Umsetzung zu sichern. Auch Schulen müssen sich an verbindliche Vorgaben der jeweiligen Landesschulgesetze halten, die insbesondere die Beteiligung von Schüler*innen sowie die Ziele und Grundwerte im Rahmen des Aufklärungsunterrichts enthalten. In anderen Bereichen wurden zT Selbstverpflichtungserklärungen abgegeben, auf freiwilliger Basis entsprechende Konzepte entwickeln zu wollen.

Die größte Verantwortung für die Einrichtungen liegt jedoch darin, für die Beschäftigung geeigneten und für die Gefahren sexuellen Missbrauchs sensibilisierten Personals zu sorgen. Es sind daher zunächst Mechanismen zu schaffen, die den Umgang von potenziellen Missbrauchstäter*innen mit den betreuten Kindern bzw. Jugendlichen so weit wie möglich verhindern. Ungeeignetes Personal soll nicht eingestellt bzw. nach bereits erfolgter Einstellung im Rahmen des arbeitsrechtlich Zulässigen wieder entlassen werden.

Zur Einschätzung der Eignung von Bewerber*innen und Mitarbeiter*innen sind die Einrichtungen auf persönliche Informationen angewiesen. Die Regelungen zum Beschäftigtendatenschutz erlauben daher die Erhebung personenbezogener Daten durch den*die potenzielle*n Arbeitgeber*in. Neben der Einholung von Führungszeugnissen vor der Einstellung und in regelmäßigen Abständen, die allerdings nur für die Kinder- und Jugendhilfe und in manchen Bundesländern für die Schule rechtlich verpflichtend geregelt ist, ist besonders wichtige Informationsquelle die Befragung des*der Mitarbeiter*in selbst im Bewerbungsgespräch. Der zulässige Umfang der Befragung umfasst Angaben, die in unmittelbarem Zusammenhang zu der (angestrebten) Tätigkeit stehen, was für die Einstellung zur sexuellen Unversehrtheit von Minderjährigen zweifellos der Fall ist. Frühere Arbeitgeber*innen dürfen im Bewerbungsverfahren zumindest mit Einwilligung des*der Betroffenen um Auskunft gebeten werden, soweit die erbetenen Informationen auch vom Fragerecht im Bewerbungsgespräch gedeckt wären. Ebenso stellt es eine Möglichkeit dar, Arbeitszeugnisse einzusehen, in die frühere Arbeitgeber*innen den begründeten Verdacht einer Straftat aufnehmen dürfen und sollten. Frühere Arbeitgeber*innen haben allerdings die Möglichkeit, auch ohne Einwilligung neuen (potenziellen)

148 Zu den Fortbildungsverpflichtungen im Gesundheitsbereich: Fegert ua/Witte ua Schutz vor sexuellem Missbrauch, 2018, 142 f.

149 Vgl. beispielhaft § 4 Berufsordnung Ärztekammer BW, wonach Ärzt*innen verpflichtet sind, „sich in dem Umfang beruflich fortzubilden, wie es zur Erhaltung und Entwicklung der zu ihrer Berufsausübung erforderlichen Fachkenntnisse notwendig ist“.

150 Vgl. die Musterfortbildungsordnung der Bundesärztekammer vom 20.9.2019, abrufbar unter: https://www.bundesaerztekammer.de/fileadmin/user_upload/downloads/pdf-Ordner/Weiterbildung/20190920_MWBO-2018.pdf (Abruf: 27.7.2020).

Arbeitgeber*innen gegenüber wahrheitsgemäße Informationen zu geben, bspw. über ein Ermittlungsverfahren, das durchgeführt wurde. Recherchen im Internet sind im Hinblick auf die informationelle Selbstbestimmung des*der Bewerber*in bzw. Mitarbeiter*in gegenüber direkten Befragungen grundsätzlich jedenfalls möglich, wenn die Informationen von dem*der Betroffenen bewusst veröffentlicht wurden. Erhalten Einrichtungen Informationen von Aufsichts- oder Strafverfolgungsbehörden, geschieht dies regelmäßig aufgrund des unmittelbaren Bezugs der Informationen zum Arbeitsverhältnis des*der betroffenen Mitarbeiter*in in der jeweiligen Einrichtung, sodass diese sie auch verwenden darf. Die zulässigen Informationsquellen bieten zwar begrenzte Erkenntnismöglichkeiten und können alle keinen umfassenden Schutz bieten, sie können sich aber gegenseitig ergänzen und so zumindest ein Mindestmaß an Sicherheit schaffen.

Hat der*die Arbeitgeber*in Kenntnis über einen Eignungsmangel erlangt, so kann er*sie den*die betreffende*n Bewerber*in nicht einstellen. Im laufenden Arbeitsverhältnis hat er*sie infolge der Überprüfung und Kenntnisnahme die Möglichkeit der Prüfung dienst- und arbeitsrechtlicher Maßnahmen. Dabei ist eine Kündigung wegen eines – außerhalb der Einrichtung erfolgten – feststehenden, weil strafrechtlich verurteilten sexuellen Missbrauchs jedenfalls rechtlich zulässig. Der Annahme eines eine Kündigung rechtfertigenden Eignungsmangels ist auch möglich, wenn Kenntnis von einer Straftat erlangt wird, wegen der ein*e Beschäftigte*r verurteilt wurde, die aber bereits getilgt und nicht mehr im Führungszeugnis aufgeführt ist.

Schwieriger sind Konstellationen, in denen die Institution nicht Kenntnis über eine strafrechtliche Verurteilung erlangt, sondern nur über einen Verdacht eines sexuellen Missbrauchs eines Kindes durch eine*n Mitarbeiter*in außerhalb der Institution selbst. Dies betrifft Konstellationen, in denen aktuell ein strafrechtliches Ermittlungsverfahren läuft, ein Ermittlungsverfahren in der Vergangenheit eingestellt wurde oder es gar nicht zu einem strafrechtlichen Ermittlungsverfahren gekommen ist, bspw. weil ein*e vorherige*r Arbeitgeber*in die Strafverfolgungsbehörden bei einem eigenen Verdacht nicht eingeschaltet hat. Die eigenen Aufklärungsmöglichkeiten sind hier äußerst begrenzt.

Gleichwohl kann eine Verdachtskündigung in diesen Konstellationen in Betracht kommen. Zudem ist eine personenbedingte Kündigung dann eine gute Möglichkeit sich von eine*r Mitarbeiter*in zu trennen, wenn Aufsichtsbehörden in der Kinder- und Jugendhilfe Tätigkeitsverbote für einzelne Mitarbeiter*innen in erlaubnispflichtigen Einrichtungen aussprechen. Diese Mitarbeiter*innen dürfen dann – jedenfalls bei rechtskräftiger Tätigkeitsuntersagung – nicht mehr in der Einrichtung eingesetzt werden, sodass eine Kündigung rechtmäßig ist.

Eine zu empfehlende Präventions-Möglichkeit ist, alle neuen Mitarbeiter*innen eine Selbstverpflichtungserklärung unterzeichnen zu lassen, mit der sie sich verpflichten, den*die Arbeitgeber*in zu informieren, wenn gegen sie ein Ermittlungsverfahren wegen einer Straftat gegen die sexuelle Selbstbestimmungsfähigkeit von Kindern eröffnet wird. Bei einem Verstoß gegen diese Verpflichtung kommt dann eine verhaltensbedingte Kündigungsmöglichkeit in Betracht, auch wenn sich deren Erfolgsaussichten nicht sicher absehen lassen.

PRAXISHINWEIS

Präventionsmöglichkeiten aktiv nutzen!

- Neue Mitarbeiter*innen Selbstverpflichtungserklärungen unterzeichnen lassen,
- Beschwerdemöglichkeiten und Gesprächsräume für Kinder schaffen,
- Mitarbeiter*innen für das Thema fortlaufend sensibilisieren,
- Erkenntnismöglichkeiten systematisch nutzen,
- Vorfälle sexualisierter Gewalt in der Vergangenheit systematisch und transparent aufarbeiten.

Grundsätzlich ist zu empfehlen, (arbeits)rechtliche Rechtsberatung sowohl hinsichtlich der Vertragsgestaltung als auch im konkreten Einzelfall hinsichtlich der Kündigungsmöglichkeiten bei Nichteignung in Anspruch zu nehmen.

Im Ergebnis wird es für eine gelungene Prävention darauf ankommen, die zur Verfügung stehenden Erkenntnisquellen in Anerkennung ihrer Grenzen systematisch zu nutzen und gleichzeitig eine gute Sensibilisierung der beschäftigten Mitarbeiter*innen zu schaffen, damit grenzüberschreitende Verhaltensweisen einzelner so schnell wie möglich bekannt werden. Auch für eine Aufarbeitung bereits begangener Missbrauchsfälle sind die aus den beschriebenen Erkenntnisquellen erlangten Informationen von Bedeutung.

B. Intervention

Bei der Entscheidung über das weitere Vorgehen bei einem (Verdacht auf) innerinstitutionellen, sexuellen Kindesmissbrauch ergibt sich regelmäßig das übergeordnete Erfordernis, zwischen verschiedenen Rechtsgütern abzuwägen: Ganz zentral ist bei einer Intervention zunächst die Sicherstellung des Schutzes des betroffenen Kindes oder des*der Jugendlichen. Gleichzeitig kann die Intervention darauf zielen, zu vermeiden, dass weitere Kinder durch den*die potenzielle*n Täter*in gefährdet werden. Zudem hat der Staat ein Interesse, das begangene Unrecht zu verfolgen. Dieses läuft nicht notwendig parallel zum Schutz des Kindes. Und schließlich soll – gerade wenn es sich bei dem Interventionsanlass „nur“ um einen Verdacht des sexuellen Missbrauchs handelt – vermieden werden, dass eine Person zu Unrecht verdächtigt und in ihren Persönlichkeitsrechten verletzt wird.

Um dieses komplexe Geflecht, ob und ggf. wie eine Institution vorzugehen hat, wenn ein (Verdacht auf) sexueller/n Missbrauch innerhalb ihrer Institution bekannt wird, auszuleuchten, wird zunächst ausgeführt, welche spezifischen Interventionspflichten und -möglichkeiten sich für die einzelnen Bereiche aus dem Gesetz ergeben (I.) und welche Schutzpflichten sich als vertragliche Nebenpflichten gegenüber dem betreuten Kind ergeben können (II.), bevor auf die bereichsübergreifenden Interventionspflichten und

-möglichkeiten gegenüber dem*der potenziellen Täter*in, insbesondere im Hinblick auf die dienst- und arbeitsrechtlichen Möglichkeiten eingegangen wird (III.). Anschließend wird dargestellt, unter welchen Voraussetzungen bei einem (Verdacht auf) innerinstitutionellen sexuellen Missbrauch die Strafverfolgungsbehörden eingeschaltet werden können bzw. müssen (IV.). Da abgesehen von der Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden auch eine Information weiterer Akteur*innen (insb. Jugendamt und Aufsichtsbehörden) in Betracht kommt, sollen diesbezügliche Rechte und Pflichten unter V. dargestellt werden. Auf die interne Weitergabe von Informationen innerhalb einer Institution (insb. an Leitung aber auch an Kolleg*innen aus dem Team) über einen (Verdacht auf) innerinstitutionellen sexuellen Missbrauch wird schließlich unter VI. eingegangen.

I. Bereichsspezifische Schutz- und Fürsorgepflichten

Der Staat ist verfassungsrechtlich zur Regelung von geeigneten Schutzmaßnahmen verpflichtet, wenn Kinder gefährdet sind und die Eltern als primär Berechtigte und Verpflichtete den Schutz nicht selbst sicherstellen (Art. 6 Abs. 2 GG). Dieser staatliche Schutzauftrag knüpft an die Gefährdung des Wohls eines Kindes an, nicht an das Vorliegen oder den Nachweis einer Straftat. Um sicherzustellen, dass Kinder Schutz und Hilfe bekommen, hat der Gesetzgeber Schutz- und Fürsorgepflichten von Einrichtungen, in denen Kinder betreut und versorgt werden, einfachgesetzliche ausgestaltet und konkretisiert.

1. Schutzauftrag von Jugendamt und Familiengericht

Das einfache Recht adressiert als Inhaber des Schutzauftrags bei (Verdacht) einer Kindeswohlgefährdung in erster Linie das Familiengericht mit § 1666 BGB sowie mit § 8a Abs. 1 SGB VIII das Jugendamt. Eine Kindeswohlgefährdung liegt vor, wenn bereits ein Schaden für das Wohl des Kindes eingetreten ist oder gegenwärtig eine Gefahr in einem solchen Maß besteht, dass sich bei ihrer weiteren Entwicklung eine erhebliche Schädigung mit hinreichender Sicherheit voraussehen

lässt.¹⁵¹ Sexuelle Gewalt, besonders chronischer Missbrauch, ist eine der schwersten Formen der Kindesmisshandlung¹⁵² und geht regelmäßig mit einer Kindeswohlgefährdung in diesem Sinne einher.¹⁵³ Verletzungen der sexuellen Selbstbestimmung rufen erhebliche psychische Belastungen hervor, die Betroffene ihr Leben lang begleiten.¹⁵⁴ Unerheblich ist, ob die Situation, die zur Gefährdung führt, von den Eltern oder Dritten ausgeht, und sie kann daher auch von einer Person aus der Institution ausgehen, in der die*der Berufsgeheimnisträger*in tätig ist.

Für Fälle des (Verdachts des) innerinstitutionellen sexuellen Missbrauchs wird der Schutzauftrag von Jugendamt und Familiengericht freilich erst aktiviert, wenn ihm aus einem der Bereiche Informationen über einen Verdachtsfall übermittelt werden.

2. Schutzauftrag von Berufsgeheimnisträger*innen: § 4 KKG (Gesundheit, Schule, Kinder- und Jugendhilfe)

§ 4 KKG regelt für bestimmte, in Absatz 1 Ziffer 1–7 konkret bezeichnete Berufsgeheimnisträger*innen, die beruflich in regelmäßigem Kontakt zu Kindern, Jugendlichen und ihren Familien stehen,¹⁵⁵ ua für Ärzt*innen (Ziff. 1), Lehrer*innen (Ziff. 7), Sozialarbeiter*innen und Sozialpädagoge*innen (Ziff. 6), einen Schutzauftrag mit einem ganz bestimmten gestuften Vorgehen für den Fall der Kenntnisnahme gewichtiger Anhaltspunkte für eine Kindeswohlgefährdung.¹⁵⁶ Dass mit den in Absatz 1 geregelten Handlungsschritten nicht lediglich die Voraussetzungen für die Befugnis zur Information des Jugendamts geregelt sind, son-

dern allgemein-verbindliche Schutzpflichten zugunsten der betroffenen Kinder, ergibt sich aus dem eindeutigen Wortlaut der Norm in ihrem Absatz 1. Danach *sollen* bestimmte Handlungsschritte gegangen werden, sobald Anhaltspunkte für eine Kindeswohlgefährdung bekannt werden. Die Befugnis zur Informationsweitergabe an das Jugendamt wird dann erst in Absatz 3 für den Fall der Erforderlichkeit geregelt. Auch nach der Gesetzesbegründung „*verpflichtet* die Vorschrift kind- und jugendnahe Berufsgeheimnisträger“ zum Vorgehen nach Absatz 1.¹⁵⁷

Mit Ärzt*innen, Lehrer*innen, Sozialarbeiter*innen und Sozialpädagoge*innen sind jedenfalls Teile der betroffenen Berufsgruppen in den im Rahmen dieses Projekts infrage stehenden Institutionen, also in Einrichtungen und Vereinen sowie in Krankenhäusern und Schulen von der Regelung umfasst. Nicht umfasst sein dürften dagegen idR Übungsleiter*innen in Sportvereinen, solange diese nicht einer der genannten Berufsgruppen angehören.

Die Beurteilung, ob gewichtige Anhaltspunkte für eine Kindeswohlgefährdung vorliegen, richtet sich nach den Grundsätzen, die im Zusammenhang mit § 8a SGB VIII und § 1666 BGB entwickelt wurden (s. II.1.). Dabei ist vom Vorliegen gewichtiger Anhaltspunkte auszugehen, wenn konkrete Hinweise oder ernst zu nehmende Vermutungen dafür bestehen, dass ein Kind sexuelle Gewalt erlebt oder davon bedroht ist.¹⁵⁸ In Betracht kommt dafür etwa, dass das Kind selbst sich anvertraut, etwas äußert oder Andeutungen macht, oder dass ein*e Mitarbeiter*in selbst Auffälliges beobachtet.

Konkret kommt es darauf an, dass die gewichtigen Anhaltspunkte für eine Kindeswohlgefährdung *in Ausübung der beruflichen Tätigkeit* bekannt werden. Dabei wird unter Bezugnahme auf § 203 StGB ausgeführt, dass nur Fälle umfasst sind, die in Ausübung des von der Schweigepflicht des § 203 StGB umfassten Berufs

151 BGH 6.2.2019 – XII ZB 408/18, JAmt 2019, 267 Rn. 18; BGH 23.11.2016 – XII ZB 149/16, JAmt 2017, 187 Rn. 13.

152 Mertens/Pankofer Kindesmisshandlung 33 f.

153 Palandt/Götz BGB § 1666 Rn. 18 mwN; Staudinger/Coester BGB § 1666 Rn. 100.

154 S. dazu im Einzelnen bspw.: Damrow Sexueller Kindesmissbrauch 51 ff.; Mertens/Pankofer Kindesmisshandlung 36 ff.

155 Meysen/Eschelbach Das neue Bundeskinderschutzgesetz Kap. 3 Rn. 59.

156 FK-SGB VIII/Meysen, Anhang § 8a SGB VIII, § 4 KKG Rn. 82; Lohse ua Ärztliche Versorgung Minderjähriger nach sexueller Gewalt 53.

157 BT-Drucks. 17/6256, S. 19; die Gesetzgebungskompetenz allerdings anzweifelnd: Wiesner/Wapler SGB VIII, Anh. 1 Rn. 7; allerdings ist noch unklar, ob sich durch eine Umstrukturierung der Norm im Rahmen des SGB VIII-Reformprozesses Änderungen ergeben könnten, so dass § 4 KKG nur noch eine Befugnisnorm bezüglich der Informationsweitergabe darstellt.

158 FK-SGB VIII/Meysen SGB VIII § 8a Rn. 15.

zur Kenntnis gelangt sind und daher anvertraut wurden.¹⁵⁹ Allerdings genügt neben dem Anvertrauen auch bei § 203 StGB selbst neben dem Anvertrauen das sonstige Bekanntwerden, solange die Information nur im Rahmen der beruflichen Tätigkeit erlangt wird, die genauen Anwendungsfälle sind umstritten.¹⁶⁰ Und jedenfalls für die Frage, ob ein Schutzauftrag im Rahmen von § 4 KKG aktiviert wird, müsste es eher darum gehen, dass Anhaltspunkte für eine Gefährdung des Kindes überhaupt bekanntwerden, also zB auch bei eigenen Vermutungen des*der Berufsgeheimnisträger*in aufgrund von Beobachtungen.

Für den Schutzauftrag ist es aber jedenfalls von großer Bedeutung, dass die Anhaltspunkte in Bezug auf ein bestimmtes Kind bekannt werden. Verdächtig daher bspw. ein Arzt in einem Krankenhaus einen Kollegen, Kinderpornographie zu besitzen, und befürchtet Übergriffe gegenüber Kindern, ohne einschätzen zu können, welche Kinder dies betrifft, so dürfte eine verpflichtendes Vorgehen nach den konkret geregelten Stufen des § 4 Abs. 1 KKG eher ausscheiden, da eine Erörterung mit einem bestimmten Kind und seinen Personensorgeberechtigten dann gar nicht in Betracht kommt.

Konkret besteht für die Berufsgeheimnisträger*innen – nach dem Bekanntwerden gewichtiger Anhaltspunkte für eine Kindeswohlgefährdung – nach Absatz 1

- eine Pflicht zur Erörterung der Situation mit dem jeweiligen Kind oder Jugendlichen und den Personensorgeberechtigten. Aus Absatz 2 Satz 1 ergibt sich, dass im Rahmen der Erörterung eine Einschätzung der Kindeswohlgefährdung vorgenommen werden soll.
- eine Pflicht zum Hinwirken auf die (freiwillige) Inanspruchnahme von Hilfe bei den Personensorgeberechtigten, soweit erforderlich.

Vorrangig besteht damit zunächst eine Pflicht zur Gefährdungseinschätzung durch Erörterung der Situation mit Kind und Personensorgeberechtigten sowie zur

¹⁵⁹ FK-SGB VIII/Meysen Anhang § 8b SGB VIII, § 4 KKG Rn. 93, unter Bezugnahme auf Schönke/Schröder/Lenckner/Eisele StGB § 203 Rn. 19.

¹⁶⁰ Vgl. Lackner/Kühl StGB § 203 Rn. 16; Kindhäuser u.a./Kargl StGB § 203 Rn. 12.

Abwendung einer festgestellten Gefährdung zum Hinwirken auf Hilfeinanspruchnahme. Die Einbeziehung der Eltern entspricht ihrer vorrangigen Gefahrenabwehrungsverantwortung als Teil ihrer Elternverantwortung nach Art. 6 Abs. 2 S. 1 GG. Eine Ausnahme besteht nur, soweit hierdurch der wirksame Schutz des Kindes oder des*der Jugendlichen infrage gestellt wird.

Scheidet ein Vorgehen nach Absatz 1 aus und halten die Berufsgeheimnisträger*innen ein Tätigwerden des Jugendamts zur Gefährdungsabwehrung für erforderlich, so besteht nach Absatz 3

- eine Befugnis (jedoch keine Pflicht) zur Information des Jugendamts.

Diese Regelung beinhaltet insbesondere die Befugnis zur Informationsweitergabe ohne die Einwilligung des betroffenen Kindes bzw. der Personensorgeberechtigten. Eine solche gesetzliche Befugnis ist bei fehlendem Einverständnis infolge des Datenschutzes, aber auch aufgrund der nach § 203 Abs. 1 Nr. 1 StGB strafbewehrten Schweigepflicht erforderlich.¹⁶¹ Ist das betroffene Kind bzw. dessen gesetzliche*r Vertreter*in mit der Information des Jugendamts nicht ohnehin schon einverstanden oder wünscht diese sogar, so ist eine Weitergabe von Informationen an das Jugendamt unter den Voraussetzungen der Befugnisnorm des § 4 Abs. 3 KKG zulässig.

Gleichwohl müssen die Berufsgeheimnisträger*innen vorrangig versuchen, nur mit dem Einverständnis zu agieren. Und wenn das betroffene Kind die Einbeziehung ausdrücklich – zulasten von Schutzmöglichkeiten, die ihm das Jugendamt bieten kann – ablehnt, ist die Entscheidung für ein Übergehen des Willens eine besonders schwierige. Bei der Erforderlichkeitsprüfung muss jedenfalls berücksichtigt werden, dass auch ein Übergehen des ausdrücklichen Willens gravierende Auswirkungen auf das Kindeswohl haben kann.¹⁶²

Bezüglich des gesamten Vorgehens haben die Berufsgeheimnisträger*innen nach Absatz 2 Satz 1 einen Anspruch auf (pseudonymisierte) Beratung durch eine „insoweit“, also im Kinderschutz erfahrene Fachkraft,

¹⁶¹ S. dazu V.1.

¹⁶² S. dazu im Einzelnen: Lohse ua Ärztliche Versorgung Minderjähriger nach sexueller Gewalt 58 f.

der sich gegen den Träger der öffentlichen Jugendhilfe richtet.

PRAXISHINWEIS

Fachberatung in Anspruch nehmen!

Bei Verdacht eines sexuellen Missbrauchs in einer Einrichtung sollte unbedingt unabhängige (pseudonymisierte) Fachberatung in Anspruch genommen werden.

ZUSAMMENFASSUNG

Schutzauftrag von Berufsheimnisträger*innen:

Der Gesetzgeber hat bestimmten Berufsheimnisträger*innen wie zB Ärzt*innen, Lehrer*innen oder Sozialarbeiter*innen und Sozialpädagog*innen, die typischerweise regelmäßig mit Kindern und Jugendlichen in Kontakt kommen, eine Schutzpflicht zugewiesen (§ 4 Abs. 1 KKG). Diese wird ausgelöst, wenn den Berufsheimnisträger*innen im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit gewichtige Anhaltspunkte für eine Gefährdung bekannt werden. Die Anhaltspunkte müssen sich auf ein bestimmtes Kind beziehen und führen zunächst vor allem zu der Pflicht, die Gefährdung einzuschätzen, also die Situation mit dem Kind und dessen Personensorgeberechtigten zu erörtern, und auf die Inanspruchnahme von Hilfen hinzuwirken. Wird dieses Vorgehen für eine Abwendung der Gefahr als nicht ausreichend erachtet oder wäre hierdurch der Schutz des Kindes infrage gestellt, darf der*die Berufsheimnisträger*in auch gegen den Willen der Betroffenen das Jugendamt informieren (§ 4 Abs. 3 KKG). Dabei sind die Auswirkungen auf das Kindeswohl sorgfältig abzuwägen.

3. Schutzpflichten aus Vereinbarungen gem. § 8a Abs. 4 SGB VIII für freie Träger (zB Heimeinrichtungen)

Handelt es sich um eine Einrichtung, die Leistungen der Kinder- und Jugendhilfe erbringt, so gelten für das Vorgehen bei Bekanntwerden von Anhaltspunkten für einen innerinstitutionellen Missbrauch zusätzlich zu § 4 KKG (falls es sich um Berufsheimnisträger*innen iSv § 4 Abs. 1 KKG handelt) die Vereinbarungen nach § 8a Abs. 4 SGB VIII, die Einrichtungsträger mit dem Jugendamt abschließen müssen.¹⁶³

§ 8a Abs. 4 SGB VIII gilt für Einrichtungen, die Jugendhilfeleistungen erbringen, also bspw. für Heime, Tageseinrichtungen oder Beratungsstellen nach SGB VIII, aber auch für Sportvereine aus dem Bereich der Kinder- und Jugendhilfe (zur Abgrenzung bei Sportvereinen s. Präventionsteil, Vorlage von Führungszeugnissen). Er ist daher nur für einen Teil der im Rahmen dieser Expertise untersuchten Institutionen relevant.

Die Vereinbarungen sollen vorsehen, dass bei Bekanntwerden gewichtiger Anhaltspunkte für eine Kindeswohlgefährdung (hierzu s.o. bei § 8a SGB VIII) die Fachkräfte des freien Trägers

- eine Gefährdungseinschätzung vornehmen, wobei eine insoweit erfahrene Fachkraft verpflichtend hinzugezogen werden muss. Die

¹⁶³ Zur Anwendung auf kommunale Einrichtungen: DIJuF-Rechtsgutachten JAmt 2018, 566.

PRAXISHINWEIS

Schutzvereinbarungen mit dem Jugendamt abschließen!

Alle Einrichtungen, die Leistungen der Kinder- und Jugendhilfe erbringen, sollten Schutzvereinbarungen nach § 8a Abs. 4 SGB VIII mit dem Träger der öffentlichen Jugendhilfe abschließen.

Erziehungsberechtigten sowie das Kind sind einzubeziehen, soweit dadurch der wirksame Schutz des Kindes nicht infrage gestellt wird und

- (im Fall einer Kindeswohlgefährdung) bei den Erziehungsberechtigten auf die Inanspruchnahme von Hilfen hinwirken, wenn sie diese für erforderlich halten;
- das Jugendamt einbeziehen, falls die Gefährdung nicht anders abgewendet werden kann. Die datenschutzrechtliche Befugnis für diese Verpflichtung kann sich aus § 4 Abs. 3 KKG ergeben.

Wie auch bei § 4 KKG ist Anlass für das Vorgehen das Bekanntwerden von gewichtigen Anhaltspunkten für eine Kindeswohlgefährdung, und unterteilt sich das Vorgehen in die Gefährdungseinschätzung sowie den Versuch der Gefährdungsabwendung durch das Hin-

wirken auf die Inanspruchnahme von erforderlichen Hilfen durch die Erziehungsberechtigten. Anders als § 4 KKG besteht nach der Vereinbarung gegenüber dem Jugendamt eine Pflicht zur Einbeziehung des Jugendamts, wenn die Gefährdung anders nicht abgewendet werden kann.

4. Problem: Anwendung von § 4 KKG und § 8a SGB VIII bei (Verdacht auf) innerinstitutionellen sexuellen Missbrauch?

Sowohl § 8a SGB VIII als auch § 4 KKG fokussieren nicht unmittelbar auf die Situation einer innerinstitutionellen Kindeswohlgefährdung. Die Vereinbarung nach § 8a Abs. 4 SGB VIII soll in erster Linie ermöglichen, dass Gefährdungslagen in der Familie durch die Mitarbeiter*innen in den Einrichtungen begegnet wird, die bereits in teilweise engem und möglicherweise vertrauensvollem Kontakt zu dem Kind und/oder den Familien stehen. Dies kann etwa eine vereinfachte Vermittlung von Hilfen ermöglichen.¹⁶⁴ Und auch § 4 KKG hat vorrangig die Situation im Blick, dass im Rahmen eines beruflichen Näheverhältnisses Anhaltspunkte für (externe, insb. familiär bedingte) Kindeswohlgefährdungen bekannt werden und hierauf aufgrund des Näheverhältnisses besonders gut reagiert werden, also die bestehende Vertrauensbeziehung für den Kinderschutz genutzt werden kann.¹⁶⁵

Zwar richtete sich das KKG insgesamt laut der Begründung der Bundesregierung im Gesetzesentwurf ebenfalls auf den Schutz von Kindern vor innerinstitutioneller Gewalt, initiiert auch durch die Ergebnisse des Runden Tisches Sexueller Kindesmissbrauch. Diesem Bedürfnis wurde aber insbesondere durch eine Verbesserung der gesetzlichen Grundlagen für den Schutz von Kindern in Einrichtungen (§ 45 SGB VIII) durch präventive Maßnahmen wie die Installation von Beteiligungs- und Beschwerdeverfahren sowie die Verpflichtung von Einrichtungsträgern, sich erweiterte Führungszeugnisse vorlegen zu lassen, begegnet.¹⁶⁶

ZUSAMMENFASSUNG

Schutzpflichten freier Träger:

Freie Träger wie zB Kinderheime, die Leistungen nach dem SGB VIII erbringen, sind verpflichtet, Vereinbarungen mit dem Jugendamt abzuschließen, die das Vorgehen bei Bekanntwerden gewichtiger Anhaltspunkte für eine Kindeswohlgefährdung regeln (§ 8a Abs. 4 SGB VIII). Unabhängig von der beruflichen Qualifikation der Mitarbeiter*innen, für die zusätzlich die Schutzpflichten für Berufsheimnisträger*innen (§ 4 KKG) gelten können, muss nach der Vereinbarung im Verdachtsfall eine Gefährdungseinschätzung unter Hinzuziehung einer im Kinderschutz erfahrenen Fachkraft durchgeführt, grundsätzlich das betroffene Kind und dessen Erziehungsberechtigte einbezogen sowie auf die Inanspruchnahme von Hilfen hingewirkt werden. Erst wenn die Gefährdung nicht anders abgewendet werden kann, darf das Jugendamt einbezogen werden.

¹⁶⁴ Vgl. etwa: FK-SGB VIII/Meysen SGB VIII § 8a Rn. 56.

¹⁶⁵ Vgl. Wiesner/Wapler SGB VIII, Anhang 1 § 4 KKG Rn. 2.

¹⁶⁶ BT-Drs. 17/6252, 1, 16.

Gleichwohl gelten die geregelten Verpflichtungen sowohl in § 8a Abs. 4 SGB VIII als auch in § 4 KKG für alle Anhaltspunkte für Kindeswohlgefährdungen und damit auch für die Situation, dass sich die (Anhaltspunkte für die) Kindeswohlgefährdung gerade aus der Situation in der Institution selbst ergeben.

§ 4 KKG und § 8a SGB VIII regeln für Fälle des innerinstitutionellen Missbrauchs (neben Vorgaben zur Gefährdungseinschätzung) in erster Linie die Sicherstellung helfender Maßnahmen für das betroffene Kind selbst, wobei sich die Hilfe in vielen Fällen auf die Aufarbeitung des Geschehenen und die therapeutische Begleitung beziehen dürfte. Umfasst sein können auch Hilfen an die Eltern, um diese zu befähigen, dem Kind bei der Aufarbeitung begleitend zur Seite zu stehen. Sie verdeutlichen auch, dass idR die Personensorgeberechtigten Eltern dringend einbezogen werden müssen, wenn ein sexueller Missbrauch ihres Kindes im Raum steht. Denn die Personensorgeberechtigten sind die in erster Linie Zuständigen für den Schutz ihres Kindes. Ausnahmen bestehen nur, wenn gerade durch deren Einbeziehung der Schutz des Kindes infrage gestellt wäre, was aber eher selten der Fall sein dürfte, wenn die Gefährdung selbst gerade von der Institution ausgeht.

Sie regeln dagegen – jedenfalls für Fälle des Missbrauchs in Institutionen – keine Schutzmaßnahmen, die auf die gefährdende Person bezogen sind und damit auch für sich genommen idR kein Unterbinden weiterer Übergriffe. Dies kann erst durch weitere Maßnahmen, etwa eine Inobhutnahme aufgrund der Einbeziehung des Jugendamts, durch das Herausnehmen des Kindes aus der Institution durch seine Eltern infolge von deren Einbeziehung oder aber gesonderte Maßnahmen gegenüber dem*der Täter*in wie bspw. eine Versetzung oder Kündigung erreicht werden. An dieser Stelle wird in besonderem Maß deutlich, dass diese Vorschriften eigentlich auf andere Fälle als den innerinstitutionellen Missbrauch gerichtet sind, nämlich Kinderschutz in Fällen sicherzustellen, in denen eine gefährdende Situation aus dem Elternhaushalt ausgeht, und der Kontakt genutzt werden soll, um (vorrangig durch Hilfe an das Kind und an die gefährdenden Eltern) die Gefährdungssituation zu beenden. Für diese Konstellationen sind die enthaltenen Schutzmaßnahmen in § 8a SGB VIII und § 4 KKG also insofern

ZUSAMMENFASSUNG

Anwendung von § 8a SGB VIII und § 4 KKG bei (Verdacht auf) innerinstitutionellen sexuellen Missbrauch:

Die Schutzvorgaben schaffen in erster Linie Orientierung dafür, wie Personen und Einrichtungen, die in einem professionellen Näheverhältnis zu einem (möglicherweise) gefährdeten Kind stehen, auf Gefährdungsanzeichen reagieren sollen. Der Fokus liegt dabei auf Gefährdungen durch Familienangehörige oder sonstige Dritte, weniger durch Täter*innen innerhalb einer Institution, der das Kind anvertraut ist. Gleichwohl gilt das verpflichtende Vorgehen auch für Fälle innerinstitutioneller Gefährdung. Im Mittelpunkt der Regelungen stehen neben der Gefährdungseinschätzung Hilfen für das betroffene Kind und dessen Personensorgeberechtigte, nicht aber auf den*die Täter*in bezogene Maßnahmen zum Schutz des betroffenen Kindes. Auch diese sind aber bei innerinstitutioneller Gefährdung besonders wichtig und müssen neben dem Vorgehen nach § 8a Abs. 4 SGB VIII und § 4 KKG ebenfalls in den Blick genommen werden, um das Kind effektiv zu schützen.

umfassender, als sie sich sowohl auf das Kind als auch die gefährdenden Personen bzw. Situationen beziehen. Es wird dabei ebenso berücksichtigt, dass die Gefährdung vorrangig mit den Eltern als primär Erziehungsberechtigte (Art. 6 Abs. 2 S. 1 GG), auch wenn sie das Kind gefährden, abzuwenden ist.¹⁶⁷

¹⁶⁷ Freilich sind für Fälle des sexuellen Missbrauchs durch Eltern die Möglichkeiten und Pflichten zur Gefährdungsabwendung durch Hilfe stark beschränkt und idR andere Maßnahmen (Inobhutnahme, Sorgerechtsentzug) schneller angezeigt.

5. Tätigkeitsuntersagung durch Aufsichtsbehörden

a) Tätigkeitsuntersagung nach § 48 SGB VIII

Für betriebserlaubnispflichtige Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe besteht die Möglichkeit und Pflicht zur Prüfung einer Tätigkeitsuntersagung für ungeeignete Personen. Möglich ist zum einen eine auf § 48 SGB VIII gestützte endgültige Tätigkeitsuntersagung. Diese ist bei Nichteignung einer Person für die Tätigkeit möglich. Zusätzlich ist erforderlich, dass bei Fortsetzung der Tätigkeit durch die nichtgeeignete Person das Wohl der Minderjährigen in der Einrichtung nicht gewährleistet ist.¹⁶⁸

Erforderlich als Grundlage der Annahme fehlender Eignung sind Tatsachen.¹⁶⁹ Generell kommt es auf die Ermittlungsergebnisse der betriebserlaubniserteilenden Behörde selbst an.¹⁷⁰ Bei einer rechtskräftigen Verurteilung wegen einer Straftat zum Nachteil von Kindern ist in der Regel aber die Eignung jedenfalls zu verneinen.

Demgegenüber ist von § 45 Abs. 4 S. 1 SGB VIII auch die Möglichkeit eines vorläufigen Verbots umfasst, eine*n Mitarbeiter*in in der Einrichtung weiter zu beschäftigen, solange Zweifel an der Eignung dieses Mitarbeiters nicht beseitigt sind, wenn ein solches Verbot zur Sicherung des Wohls der Kinder und der Jugendlichen erforderlich ist. Erforderlich sind dazu allerdings objektiv feststellbare Tatsachen – Verdachtsmomente genügen nicht –, die im weiteren gewöhnlichen Geschehensablauf mit einiger Sicherheit zu erheblichen Gefährdungen des Wohls der Kinder und Jugendlichen führen können.¹⁷¹ Gibt es ein strafrechtliches Ermittlungsverfahren, so ist zu prüfen, ob weitere Tatsachen bestehen, die die Risikoeinschätzung der betriebserlaubniserteilenden Behörde bestärken. Möglich ist dann nach § 45 Abs. 4 S. 2 SGB VIII als nachträgliche Auflage zur Betriebserlaubnis ein vorläufiges Verbot zur Weiterbeschäftigung des*der betreffenden Mitarbeiter*in.

¹⁶⁸ FK-SGB VIII/Smessaert/Lakies SGB VIII § 48 Rn. 3.

¹⁶⁹ FK-SGB VIII/Smessaert/Lakies SGB VIII § 48 Rn. 3.

¹⁷⁰ Wiesner/Mörsberger SGB VIII § 48 Rn. 5.

¹⁷¹ VG Münster 17.11.2014 – 6 L 911/14.

b) Entzug der Approbation von Ärzt*innen

Für den Bereich der Ärzt*innen kommt zudem ein Entzug der Approbation nach § 5 Abs. 2 BÄO (Bundesärzteordnung) durch die zuständige Ärztekammer in Betracht. Möglich ist dies, wenn sich ein Arzt eines Verhaltens schuldig gemacht hat, aus dem sich seine Unzuverlässigkeit oder Unwürdigkeit (§ 3 Abs. 1 Nr. 2 BÄO) zur Ausübung des Arztberufs ergibt, was im Fall des sexuellen Missbrauchs durch Patient*innen eindeutig der Fall ist.

ZUSAMMENFASSUNG

Schutz durch Tätigkeitsuntersagungen:

Die Möglichkeit, Einrichtungen durch behördliche Anordnung die Beschäftigung einzelner Mitarbeiter*innen zum Schutz von Kindern in Einrichtungen zu untersagen, besteht in der Jugendhilfe und im Bereich der Medizin. **Landesjugendämter** können in ihrer Funktion als Aufsichtsbehörden über betriebserlaubnispflichtige Jugendhilfeeinrichtungen ungeeigneten Mitarbeiter*innen die weitere Tätigkeit dauerhaft untersagen, wenn dadurch das Wohl von Kindern gefährdet ist (§ 48 SGB VIII). Es müssen Tatsachen vorliegen, die die fehlende Eignung belegen. Zudem besteht die Möglichkeit, ein vorläufiges Beschäftigungsverbot auszusprechen, solange Zweifel an der Eignung noch nicht beseitigt sind und dies zur Sicherung des Wohls der Kinder in der Einrichtung erforderlich ist (§ 45 Abs. 4 S. 1 SGB VIII). Auch für diese Maßnahme genügt kein vager Verdacht, sondern dem Zweifel müssen Tatsachen zugrunde liegen. Die jeweils zuständige **Ärztekammer** kann nach den Regeln der Bundesärzteordnung die Entziehung der ärztlichen Berufserlaubnis (Approbation) prüfen.

PRAXISHINWEIS

An Möglichkeiten der Aufsichtsbehörden denken! Die Aufsichtsbehörden können Tätigkeitsunter-sagungen aussprechen!

Auch Aufsichtsbehörden können über Möglichkeiten verfügen, zum Schutz von Kindern in Einrichtungen tätig zu werden, wenn ein*e Mitarbeiter*in im Verdacht steht, Kinder in der Einrichtung zu missbrauchen. Ihre Einbeziehung sollte daher geprüft werden.

6. Schulrechtliche Schutzpflichten bei Kindeswohlgefährdung

Für verbeamtete Lehrer*innen ergibt sich eine Schutzpflicht aus dem eigenständigen Erziehungsauftrag der Schule nach Art. 7 GG. Die meisten Landesschulgesetze enthalten – teilweise allerdings recht allgemein gehaltene – Regelungen zum Vorgehen bei (Verdacht von) innerinstitutionellem Missbrauch.

In den Schulgesetzen von 13 Bundesländern ist geregelt, wie mit einem Verdacht auf sexuellen Kindesmiss-

ZUSAMMENFASSUNG

Schutzpflichten von Schulen:

In fast allen Bundesländern finden sich im jeweiligen Landesschulgesetz Regelungen, die die Schulen verpflichten, einem Verdacht auf Kindeswohlgefährdung nachzugehen. Wie dies im Einzelnen zu erfolgen hat, ist jedoch häufig nicht detailliert geregelt. Ausführlicher sind hingegen die vorgesehenen Informationswege im Verdachtsfall geregelt.

brauch an der Schule umzugehen ist. Teilweise ist dabei die allgemeine Pflicht geregelt, jedem Anschein einer Kindeswohlgefährdung bzw. von Vernachlässigung oder Misshandlung nachzugehen (§ 42 Abs. 6 SchulG NRW; § 5a SchulG Berlin; § 4 Abs. 5 S. 5 SchulG MV; § 4 Abs. 3 S. 2 SchulG BB; § 55a Abs. 2 S. 1 SchulG TH; § 13 Abs. 1 KinderschutzG SH). Nähere Hinweise finden sich zum Inhalt der Aufklärung und zu schützenden Maßnahmen aber nicht.

Stattdessen enthalten die meisten Regelungen eher spezifischere Angaben zur Weitergabe von Informationen. Teilweise ist die Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden verpflichtend vorgesehen (ausf. hierzu unter IV.1.b: Pflicht zur Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden durch Schulen). In den meisten Schulgesetzen ist jedenfalls die Information des Jugendamts ausdrücklich festgelegt (V.1.b: Verpflichtung der Schulen zur Information des Jugendamts). In einzelnen Bundesländern ist zudem die innerschulische Verantwortungsverteilung explizit geregelt, indem die einzelne Lehrkraft die Leitung informieren soll, die dann für weitere Schritte wie bspw. die Information des Jugendamts zuständig ist (ausf. hierzu VI. Informationsweitergabe innerhalb der Einrichtung).

7. Schutzpflichten der Katholischen Kirche aus der Ordnung der DBK

Nach der Ordnung vom 18.11.2019 haben Betroffene Anspruch auf besondere Aufmerksamkeit und Hilfe und müssen vor weiterer sexueller Gewalt geschützt werden. Die Ordnung ist hinsichtlich des Umgangs mit Verdachtsfällen während der Amtszeit von Bischöfen und Kardinälen sowie anderen Klerikern, die vorübergehend eine Diözese leiten oder geleitet haben, verbindlich. Für Arbeitnehmer*innen im kirchlichen Dienst richtet sich die Verbindlichkeit danach, ob die Wirkung der Verordnung von den zuständigen arbeitsrechtlichen Kommissionen beschlossen wurde.

Die Ordnung vom 18.11.2019 enthält detaillierte Vorgaben zur Aufklärung (insb. bzgl. der kirchen-internen Zuständigkeiten, zum Gespräch mit dem*der Betroffenen, zur Information über Hilfestellungen und Unterstützungsmöglichkeiten (s.a. Teil 2: Kernaussagen der Leitlinien und (Rahmen-)Empfehlungen).

ZUSAMMENFASSUNG

Schutzpflichten im Bereich der katholischen Kirche:

Die *Ordnung der DBK zum Umgang mit sexuellem Missbrauch Minderjähriger* regelt detailliert das Vorgehen bei der Aufklärung von Verdachtsfällen, die internen Zuständigkeiten etc.

II. Schutzpflichten gegenüber dem Kind als vertragliche Nebenpflichten

Schutzpflichten können auch allgemein als Nebenpflichten zur vertraglichen Hauptleistung bestehen. Jeder Betreuung, stationären Unterbringung, ärztlichen Behandlung, Mitgliedschaft in einem Sportverein oder Beschulung eines Kindes liegt ein zivilrechtlicher Vertrag mit den Personensorgeberechtigten des Kindes zugrunde. Dieser Vertrag umfasst neben der Hauptleistungspflicht auch eine Schutzpflicht des Vertragspartners, im Rahmen der Vertragserfüllung Schaden vom anderen Vertragspartner fernzuhalten. Das bedeutet also, dass eine Institution, sei es eine Tageseinrichtung, eine Schule oder ein Sportverein, auch eine Pflicht hat, Kinder, deren Betreuung, Beschulung usw. Hauptpflicht des Vertrags mit den Personensorgeberechtigten ist, vor sexuellem Missbrauch in der Institution zu schützen.

Gegenüber dem Kind selbst kann sich eine Verpflichtung des*der Arbeitgeber*in/Auftraggeber*in oder Dienstherrn zur Ergreifung derjenigen zivilrechtlichen, arbeitsrechtlichen oder dienstrechtlichen Maßnahmen, die zur Sicherstellung des Schutzes tatsächlich geeignet sind, aus dem entgeltlichen oder unentgeltlichen Vertrag über die Beschulung an einer Privatschule, Betreuung, den Sportkurs oder die Mitgliedschaft im Sportverein, den Konfirmandenunterricht oder ein Kinderkantorat, eine ärztliche Behandlung uÄ ergeben. Denn dieser umfasst wie unter 4. beschrieben nicht nur die Hauptpflicht, die in der Betreuung usw. besteht,

sondern als Nebenpflichten auch Schutzpflichten (§ 241 Abs. 2 BGB). Diese können gegenüber einem misshandelten Kind gerade die Pflicht umfassen, zur Beendigung des Missbrauchs die misshandelnde Person aus der Institution zu entfernen. Gleichzeitig dient diese Maßnahme auch der Prävention von weiteren Fällen (dazu s. Teil A).

Das Gleiche wie für zivilrechtlich geregelte Nutzungsverhältnisse muss auch für öffentlich-rechtliche Verhältnisse gelten, sodass sich gleichermaßen zB aus der Aufnahme an eine öffentliche Schule Schutzpflichten gegenüber den beschulten Kindern ergeben.

Konkrete Handlungsvorgaben für Fälle des (Verdachts auf) sexuellen Missbrauchs sind allerdings nicht geregelt. Ihr Heranziehen ist dennoch hilfreich, da für manche Bereiche gar keine Schutzpflichten gesetzlich geregelt und für andere Bereiche (zB § 4 KKG) jedenfalls in den gesetzlichen Regelungen keine täterbezogenen Schutzpflichten enthalten sind. Gerade solche Schutzinhalte können sich als Handlungspflichten gegenüber dem Kind aus der vertraglichen Nebenpflicht ergeben.

ZUSAMMENFASSUNG

Schutzpflichten als vertragliche Nebenpflichten:

Viele der Leistungen von Institutionen in den untersuchten Bereichen werden auf Grundlage eines zivilrechtlichen Vertrages mit den Personensorgeberechtigten der Kinder bzw. Jugendlichen erbracht. Neben der vertraglichen Hauptpflicht (zB Betreuung eines Kindes in einer Kindertagesstätte, Erteilung von Sporttraining oÄ) besteht für die Vertragspartner*innen die sog Nebenpflicht, Schaden von dem*der Vertragspartner*in fernzuhalten (vgl. § 241 Abs. 2 BGB). Einrichtungen sind daher auch ohne konkreten gesetzlichen Auftrag vertraglich verpflichtet, alle erforderlichen Maßnahmen zu ergreifen, um Schaden von dem Kind fernzuhalten oder zu beenden.

III. Dienst- und arbeitsrechtliche Interventionsmöglichkeiten und -pflichten gegenüber dem*der potenziellen Täter*in

Besteht ein Verdacht auf Kindeswohlgefährdung in einer Einrichtung, können zum Schutz der betroffenen und ggf. auch weiterer Kinder und Jugendlicher je nach den Gegebenheiten des Einzelfalls verschiedene Maßnahmen seitens der Institution gegenüber der missbrauchenden Person zur Anwendung kommen. Je nach Beschäftigungsverhältnis kommen allgemeinzivilrechtliche (zB bei ehrenamtlicher Auftragstätigkeit sowie selbstständiger Honorartätigkeit), dienst- und auftragsrechtliche (bei Honorarkräften und Ehrenamtlichen), arbeitsrechtliche (bei abhängiger Beschäftigung) oder dienstrechtliche (bei Beamt*innen) Regelungen in Betracht. Alle diesbezüglichen Vorschriften sind zwar nicht unmittelbar auf den Schutz eines vom sexuellen Missbrauch betroffenen Kindes gerichtet, sie können aber als täterbezogene Maßnahme den Schutz des Kindes vor weiterer Misshandlung bewirken.

Weitergehender als bei Ehrenamtlichen und Honorarkräften sind bei Arbeitnehmer*innen und Beamt*innen die engen Disziplinarmöglichkeiten und Kündigungsvoraussetzungen (insb. der Kündigungsschutz) zu berücksichtigen, die aus der Fürsorgepflicht des*der Arbeitgeber*in entstehen.

Arbeitnehmer*in ist, wer aufgrund eines privatrechtlichen Vertrags im Dienste eines anderen zur Leistung weisungsgebundener, fremdbestimmter Arbeit in persönlicher Abhängigkeit verpflichtet ist und dafür durch ein Entgelt, welches der Sicherung der wirtschaftlichen Existenz des Arbeitnehmer*innen dient, entlohnt wird. Dagegen wird durch die Ausübung unentgeltlicher ehrenamtlicher Tätigkeit (wie bspw. bei ehrenamtlichen Trainer*innen in Sportvereinen) mangels entgeltlicher Entlohnung der Tätigkeit kein Arbeitsverhältnis begründet. Vielmehr handelt es sich dabei um einen unentgeltlichen Auftrag (§ 662 BGB).¹⁷² Daher ist gem. § 671 BGB die jederzeitige Kündigung aus diesem Amt möglich, ohne dass Kündigungsschutz

geltend gemacht werden könnte. Beschränkungen könnten sich allenfalls ergeben, wenn sie im Einzelfall in der vertraglichen Vereinbarung geregelt wurden (zB Vereinbarung einer Kündigungsfrist und fristlose Kündigung nur bei wichtigem Grund). Honorarverträge, bei denen keine weisungsgebundene Tätigkeit vorliegt und bei denen es sich um Dienstverträge nach § 611 BGB handelt, unterliegen ebenfalls nicht dem strengen arbeitsrechtlichen Kündigungsschutz, können aber auch nicht völlig frist- und grundlos gekündigt werden. Vielmehr ist eine Kündigung innerhalb der in § 621 BGB genannten Fristen möglich, die sich nach der Bemessung der Vergütung berechnen. Ist die Vergütung bspw. nach Tagen bemessen, so kann der Vertrag an jedem Tag für den Ablauf des nächsten Tages gekündigt werden (§ 621 Nr. 1 BGB). Bei längeren Bemessungen gelten entsprechend längere Fristen. Möglich ist aber gem. § 626 BGB immer auch eine fristlose Kündigung aus wichtigem Grund.

Handelt es sich um ein Arbeitsverhältnis, so bestehen die wichtigsten Möglichkeiten in einer Freistellung während der Klärungsphase nach Bekanntwerden eines Verdachts, um weitere Übergriffsmöglichkeiten auf das Kind auszuschließen, sowie (neben einer Abmahnung, Versetzung oder einem Aufhebungsvertrag) insbesondere in einer Kündigung bzw. Entfernung aus dem Beamtenverhältnis. Von besonderer Bedeutung ist eine außerordentliche fristlose Kündigung nach § 626 Abs. 1 BGB, die zulässig ist, wenn Tatsachen vorliegen, aufgrund derer dem*der Arbeitgeber*in die Fortsetzung des Arbeitsvertrags nicht zugemutet werden kann. In Fällen sexuellen Missbrauchs von Kindern in der Einrichtung kommt eine personenbezogene Kündigung wegen einer Nichteignung der Person in Betracht, aber auch eine verhaltensbedingte Kündigung aufgrund des vorgeworfenen Verhaltens (s. zu den Kündigungsvoraussetzungen im Einzelnen: Prävention, Handlungsmöglichkeiten bei Nichteignung). Für Beamt*innen, etwa in Schulen und in kommunalen Jugendhilfeeinrichtungen, kommen die jeweiligen Landesbeamtengesetze und die Disziplinargesetze der Länder zur Anwendung, die ebenfalls je nach Schwere unterschiedliche Maßnahmen beinhalten (zB Warnung, Verweis, Geldbußen oder Kürzungen

¹⁷² So BAG 29.08.2012 - 10 AZR 499/11 für ehrenamtliche Telefonseelsorger.

ZUSAMMENFASSUNG

Täterbezogene Intervention durch dienst- oder arbeitsrechtliche Maßnahmen:

Rechtliche Möglichkeiten, zum Schutz eines (möglicherweise) missbrauchten Kindes gegen den*die potenzielle*n Täter*in vorzugehen, können sich aus dem allgemeinen Zivilrecht, dem Arbeits- oder Dienstrecht ergeben. Je nach Einzelfall können eine Freistellung, Abmahnung, Versetzung, ein Aufhebungsvertrag oder eine (fristlose) Kündigung bzw. im Beamtenrecht eine Entfernung aus dem Beamtenverhältnis geprüft werden.

PRAXISHINWEIS

Bezüglich Kündigungsvoraussetzungen rechtlich beraten lassen!

Beim Verdacht eines sexuellen Missbrauchs eines Kindes in der Einrichtung sollten das Vorliegen der Kündigungsvoraussetzungen und insbesondere bei Arbeitsverhältnissen die Erfolgsaussichten einer Kündigungsschutzklage von der Einrichtung jeweils unter Zuhilfenahme von Rechtsbeistand bzw. anwaltlicher Rechtsberatung geprüft werden.

der Dienstbezüge, Disziplinaranzeige mit dem Ziel der Zurückstufung oder der Entfernung aus dem Dienst).¹⁷³

¹⁷³ Fegert ua/Zinsmeister ua Schutz vor sexueller Gewalt, 2018, 174.

1. Vorgehen bei festgestelltem Missbrauch

Steht der Missbrauch nach der Einschätzung der Institution fest, so liegen die Kündigungsvoraussetzungen grundsätzlich vor.¹⁷⁴ Die Schwierigkeit liegt hingegen in der Beweisbarkeit des Missbrauchs, über die im Fall einer Kündigungsschutzklage das Arbeitsgericht entscheidet (bzw. bei einer disziplinarrechtlichen Entfernung aus dem Beamtenverhältnis das Verwaltungsgericht).

Zu beachten ist, dass eine Strafanzeige keine Voraussetzung für eine Kündigung ist. Vielmehr können bestimmte Umstände gegen eine Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden sprechen und gleichwohl ein Bedürfnis bestehen, sich von der missbrauchenden Person zu trennen.

Ebenfalls ist zu berücksichtigen, dass auch die Ergebnisse eines strafrechtlichen Ermittlungsverfahrens und selbst ein nicht rechtskräftiges Strafurteil keine Bindungswirkung für das entscheidende Arbeitsgericht entfalten. Sowohl für eine verhaltens- als auch eine personenbedingte Kündigung (mangelnde Eignung) ist immer die der Verurteilung zugrunde liegende Tat (oder der Tatverdacht), nicht aber die Verurteilung oder die Annahme des dringenden Verdachts durch die Strafverfolgungsbehörden selbst maßgeblich.¹⁷⁵ So reichte etwa nach dem LAG Köln die nicht rechtskräftige Verurteilung eines Arztes wegen sexuellen Missbrauchs in einem Krankenhaus für sich genommen nicht aus, um das Arbeitsgericht von den Kündigungsvoraussetzungen zu überzeugen.¹⁷⁶ Vielmehr sei erforderlich, dass eine Rückkoppelung an die eigentlichen Tatvorwürfe erfolgt, also gesondert begründet und belegt wird, woraus sich ein persönliches Defizit des Arbeitnehmers (fehlende Zuverlässigkeit, Vertrauenswürdigkeit, Eignung) ergibt.

Ist ein Strafrechtsurteil hingegen rechtskräftig, so werden die tatsächlichen Feststellungen in dem Urteil als grundsätzlich bindend anzusehen sein. Für ein Disziplinarurteil gegen einen Lehrer, der wegen sexu-

¹⁷⁴ Fegert ua/Zinsmeister ua Schutz vor sexueller Gewalt, 2018, 169.

¹⁷⁵ BAG 25.10.2012 – 2 AZR 700/11; BAG 16.9.1999 – 2 ABR 68/98.

¹⁷⁶ LAG Köln 29.11.2005 – 9 (3) Sa 1079/04.

ZUSAMMENFASSUNG

Festgestellter Missbrauch als ausreichender Kündigungsgrund:

Gelingt es, eine Missbrauchstat zu beweisen, kann das Arbeitsverhältnis des*der Täter*in regelmäßig gekündigt werden bzw. erfolgreich die Entfernung aus dem Beamtenverhältnis beantragt werden. Eine vorherige Strafanzeige oder gar eine strafrechtliche Verurteilung sind dafür keine Voraussetzung. Ruft der*die gekündigte Arbeitnehmer*in das Arbeitsgericht an, hat dieses den Sachverhalt selbständig zu würdigen. Bindend sind allenfalls Tatsachenfeststellungen aus rechtskräftigen Strafurteilen, nicht aber zB die Tatsache, dass eine Staatsanwaltschaft aufgrund eines Anfangsverdachts ein Ermittlungsverfahren eingeleitet oder ein Ermittlungsverfahren eingestellt hat.

eller Nötigung einer Schülerin aus dem Dienst entfernt werden sollte, stellte dies auch das VG Regensburg fest und machte eine Ausnahme nur für offenkundig unrichtige Feststellungen im Strafrechtsurteil.¹⁷⁷ Zu beachten ist ebenso, dass sich bei Eintrag in das Bundeszentralregister infolge einer rechtskräftigen Verurteilung die Nichteignung der Person auch aus einem Tätigkeitsverbot ergibt und zum Vorliegen eines personenbedingten Kündigungsgrunds führt.

2. Mögliches Vorgehen bei nicht feststehendem Missbrauch

Häufig besteht die Schwierigkeit aber gerade darin, dass sich der Vorwurf in der Institution nicht abschließend aufklären lässt oder zwar bereits ein Ermittlungsverfahren läuft, jedoch der Erlass eines rechtskräftigen Urteils mit Eintrag im Bundeszentralregister viel zu lange dauern würde, um die verdächtige Person solange weiter mit Kindern tätig sein lassen zu können.

In diesen Fällen ist zunächst an eine Freistellung bis zur Klärung, aber auch bereits an eine Verdachtskündigung zu denken. Auch der Verdacht einer schwerwiegenden Pflichtverletzung kann einen wichtigen Grund für eine Kündigung darstellen.¹⁷⁸ Ein solcher Verdacht stellt gegenüber dem Vorwurf, der*die Arbeitnehmer*in habe die Tat begangen, einen eigenständigen Kündigungsgrund dar. Rechtliche Voraussetzungen dafür sind starke, auf objektiven Verdachtsmomenten gründende Verdachtsmomente, die geeignet sind, dass Vertrauensverhältnis zwischen Arbeitgeber*in und Arbeitnehmer*in zu zerstören. Zusätzlich muss der*die Arbeitgeber*in alle zumutbaren Anstrengungen unternommen haben, um den Sachverhalt aufzuklären (zu den Voraussetzungen im Einzelnen s. Präventionsteil). Zu beachten ist dabei insbesondere auch, dass eine Verdachtskündigung im Geltungsbereich des § 1 Abs. 2 KSchG als Wirksamkeitsvoraussetzung immer die vorherige Anhörung des*der Arbeitnehmer*in hat.¹⁷⁹

Für den Fall, dass ein strafrechtliches Ermittlungsverfahren eingeleitet und ein dringender Tatverdacht bejaht wurde, kann dies und die Ergebnisse der Ermittlungen als Argumente herangezogen werden. Es genügt jedoch nicht, wenn der*die Arbeitgeber*in einfach auf die Ergebnisse des Ermittlungsverfahrens verweist, er muss sich auch die Inhalte zu eigen machen und möglichst eigenständig gleichermaßen aus seiner Perspektive die Umstände für den auch für eine Kündigung erforderlichen dringenden Verdacht darlegen.

Die Anforderungen an die Verdachtskündigung sind somit zwar geringer als die einer verhaltensbedingten Kündigung. Es ist aber auch für eine Verdachtskündigung nicht ausreichend, wenn erhebliche Zweifel daran bestehen bleiben, ob ein Missbrauch begangen wurde. Es muss ein dringender Verdacht existieren, also eine hohe Wahrscheinlichkeit für den Missbrauch.¹⁸⁰ Eine solche hohe Wahrscheinlichkeit für ein von dem*der Arbeitnehmer*in gezeigtes strafbares Verhalten oder eine sonstige erhebliche Pflichtwidrigkeit kann sich zwar daraus ergeben, dass ein oder mehrere Zeug*innen (bspw. ein*e Mitarbeiter*in, die ein bestimmtes Verhalten beobachtet hat, oder ein betroffenes Kind)

¹⁷⁸ BAG 25.10.2012 – 2 AZR 700/11.

¹⁷⁹ BAG 5.12.2019 – 2 AZR 107/19.

¹⁸⁰ BAG 2.3.2017 – 2 AZR 698/15.

¹⁷⁷ VG Regensburg 5.8.2019 – RO 10A DK 18.1743.

ZUSAMMENFASSUNG

Verdachtskündigung bei nicht feststehendem Missbrauch:

Kann der Sachverhalt in der Einrichtung nicht sicher aufgeklärt werden, kann zum Schutz des betroffenen Kindes und weiterer Kinder eine Freistellung bis zur Klärung oder eine sog. Verdachtskündigung in Betracht kommen. Eine Kündigung trotz nicht bewiesener Vorwürfe gegenüber einem*iner Arbeitnehmer*in sieht die arbeitsgerichtliche Rechtsprechung als zulässig an, wenn „starke, auf objektiven Verdachtsmomenten gründende Verdachtsmomente gegeben sind, die geeignet sind, das Vertrauensverhältnis zwischen Arbeitgeber*in und Arbeitnehmer*in zu zerstören“. Es muss eine hohe Wahrscheinlichkeit geben, dass die Tat begangen wurde, etwa wenn ein*e oder mehrere Zeug*innen glaubhaft von Übergriffen berichten.

übereinstimmend ein bestimmtes Verhalten ähnlicher Natur oder ähnlichen Inhalts schildern. Dies erfordert nach dem BAG aber eine sorgfältige, mögliche Fehlerquellen umfassend berücksichtigende Auseinandersetzung mit der Glaubhaftigkeit der jeweiligen Aussage und der Glaubwürdigkeit der jeweiligen Auskunftsperson.¹⁸¹ In der Entscheidung des BAG, in der es um mehrere, unabhängig voneinander geäußerte Vorwürfe von Schülerinnen gegenüber einem Lehrer ging, hat das Gericht festgestellt, dass insofern die Glaubhaftigkeit der Äußerungen im Einzelnen zu überprüfen sei.

3. Rolle des betroffenen Kindes im arbeitsgerichtlichen Verfahren

Zu beachten ist vor einer Kündigung, dass es in vielen Fällen zu einer Zeugenvernehmung der betroffenen Kinder vor dem Arbeitsgericht kommen wird, ggf. auch begleitet von einem Gutachten über die Glaubwürdig-

¹⁸¹ BAG 2.3.2017 – 2 AZR 698/15.

keit, was eine hohe Belastung bedeuten kann. Auch wenn Kinder zur Teilnahme an einem aussagepsychologischen Gutachten nicht gezwungen werden können,¹⁸² hat das Absehen davon doch zumindest Auswirkungen auf die Aussichten einer Verurteilung. Der ungewisse Ausgang eines arbeitsgerichtlichen Verfahrens rückt zusätzlich zur Belastung des*der Betroffenen durch ein arbeitsgerichtliches Verfahren kindbezogene Maßnahmen neben den täterbezogenen Maßnahmen noch einmal besonders in den Blickpunkt.

IV. Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden

Wird in einer Institution der (Verdacht auf einen) sexuelle(n) Missbrauch eines Kindes durch eine Mitarbeiter*in der Institution bekannt, stellt sich die Frage nach der Notwendigkeit, die Strafverfolgungsbehörden einzuschalten. Im Folgenden wird zunächst dargestellt, ob sich aus dem Gesetz eine Verpflichtung für die jeweilige Institution ergibt, zwingend Strafanzeige zu erstatten und wenn ja, ob für die Einschaltungspflicht Ausnahmen vorgesehen sind (1.). Anschließend wird die Frage beantwortet, ob die Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden gegen den Willen des*der Betroffenen zumindest möglich und datenschutzrechtlich

¹⁸² Ständige Fachkonferenz 2 (SFK 2) des DIJuF JAmt 2020, 357, s.a. SFK 2 FAQ zu Strafverfahren wegen sexuellen Missbrauchs von Kindern und Jugendlichen, 2020.

PRAXISHINWEIS

Bei der Entscheidung über Maßnahmen auch Auswirkungen auf betroffenes Kind bedenken!

Einziges Beweismittel, um die Begehung des Missbrauchs nachzuweisen, ist häufig die Zeugenaussage des betroffenen Kindes. Ggf. wird auch ein*e Gutachter*in mit der Erstellung eines aussagepsychologischen Gutachtens beauftragt. Die Auswirkungen auf das Kind sollten vor jeder Entscheidung mit berücksichtigt werden.

zulässig ist, wobei diese Entscheidung wesentlich von einer zu treffenden Güterabwägung abhängt. Abschließend wird unter 3. auf weitere Gesichtspunkte hingewiesen, die bei der Entscheidung über die Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden relevant werden (insb. der Zeitpunkt der möglichen Einschaltung sowie das Verhältnis zu parallelen Hilfen für die*den Betroffene*n)

1. Pflicht zur Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden?

a) Anzeigepflicht für jedermann (§ 138 StGB)?

Das Strafgesetzbuch sieht keine allgemeine Pflicht zur Anzeige eines erfolgten oder drohenden sexuellen Missbrauchs eines Kindes oder eines*einer Jugendlichen durch Mitarbeiter*innen einer Institution vor. § 138 StGB sieht eine Strafbarkeit vor, wenn jemand von dem Vorhaben oder der Ausführung bestimmter Delikte glaubhaft erfährt und eine Anzeige unterlässt. Geistliche sind nicht verpflichtet anzuzeigen, was ihnen in ihrer Eigenschaft als Seelsorger anvertraut worden ist (§ 139 Abs. 2 StGB). Rechtsanwält*innen, Verteidiger*innen, Ärzt*innen, Psychologische Psychotherapeut*innen oder Kinder- und Jugendlichenpsychotherapeut*innen sind ebenfalls nicht verpflichtet anzuzeigen, was ihnen in dieser Eigenschaft anvertraut worden ist, wenn sie sich ernsthaft bemüht haben, den*die Täter*in von der Tat abzuhalten oder den Erfolg abzuwenden.

Strafbar ist grundsätzlich nur das Unterlassen der Anzeige einer *geplanten* Straftat, nicht das Unterlassen der Anzeige einer Straftat in der Vergangenheit. Zu den anzeigepflichtigen Delikten gehören bspw. Mord, Totschlag, Raub oder Hochverrat, nicht aber Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung.

Im Jahr 2003 brachten die Fraktionen der SPD und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN einen Gesetzentwurf ein, der eine Erweiterung des § 138 StGB (Nichtanzeige geplanter Straftaten) und des § 140 StGB (Belohnung und Billigung von Straftaten) um sexuellen Missbrauch von Kindern in bestimmten Fällen, die sexuelle Nötigung, Vergewaltigung und den sexuellen Missbrauch widerstandsunfähiger Personen vorsah. Dieser fand jedoch keine Mehrheit.¹⁸³

¹⁸³ BT-Drs. 15/350.

Aufgegriffen wurde das Thema zuletzt von der Reformkommission zum Sexualstrafrecht, die unmittelbar nach der letzten Reform des Sexualstrafrechts 2015¹⁸⁴ eingesetzt wurde. Sie kam zu dem Ergebnis, dass potenziell ua die §§ 176a Abs. 2, 3 und 5 StGB (schwerer sexueller Missbrauch von Kindern), § 176b StGB (sexueller Missbrauch von Kindern mit Todesfolge) für eine Einbeziehung in § 138 StGB in Betracht kämen. Im Ergebnis riet die Reformkommission allerdings von der isolierten Einbeziehung einzelner Sexualdelikte in den § 138 StGB ab. Es müssten zunächst stringente und nachvollziehbare Kriterien geschaffen werden, nach welchen allgemeingültigen Maßstäben eine strafbewerte Anzeigepflicht bestehen soll, um so Rechtsklarheit für den Normadressaten zu schaffen.¹⁸⁵ Die Entwicklungen bleiben insoweit abzuwarten.

Aber auch wenn sich (bislang) aus dem StGB keine Anzeigepflicht in Bezug auf drohende Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung für jedermann ergibt, stellt sich die Frage, ob sich aus spezifischen Gesetzen eine Anzeigepflicht für bestimmte Akteur*innen ergeben kann:

b) Mittelbare Anzeigepflicht aus „Unterlassener Hilfeleistung“ (§ 323c StGB)?

§ 323c StGB stellt denjenigen unter Strafe, der bei Unglücksfällen oder gemeiner Gefahr oder Not nicht Hilfe leistet, obwohl dies erforderlich und ihm den

¹⁸⁴ BGBl. 2015 I, 1255.

¹⁸⁵ Reformkommission zum Sexualstrafrecht Abschlussbericht, 2017, 1066.

ZUSAMMENFASSUNG

Keine allgemeine Anzeigepflicht:

Nach geltender Rechtslage besteht keine allgemeine Rechtspflicht, eine begangene oder drohende Missbrauchstat zur Anzeige zu bringen. Eine Anzeigepflicht für jedermann besteht nur für einen begrenzten Kreis von Straftaten, zu denen Sexualstraftaten nicht gehören (§ 138 StGB).

PRAXISHINWEIS

Auch keine allgemeine Anzeigepflicht für Mitarbeiter*innen in Einrichtungen

Mitarbeiter*innen in Einrichtungen oder Einrichtungen selbst haben keine allgemeine Rechtspflicht zur Meldung eines Verdachtsfalls an die Strafverfolgungsbehörden, sondern die Einrichtung hat die Pflicht, den (fortgesetzten) Missbrauch auf die wirksamste Weise abzuwenden.

Umständen nach zuzumuten, insbesondere ohne erhebliche eigene Gefahr und ohne Verletzung anderer wichtiger Pflichten möglich ist.

Allerdings lässt sich auch aus der Pflicht, erforderliche Hilfe zu leisten, nicht eine pauschale Pflicht zur Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden ableiten. Erforderlich ist nur die Hilfe, die aus Sicht des*der jeweiligen Mitarbeiter*in zur Zeit den drohenden Schaden auf die wirksamste Weise abwenden kann¹⁸⁶- was durch die Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden aber in der Regel nicht der Fall ist.

c) Pflicht zur Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden in der Kinder- und Jugendhilfe?

aa) Schutzauftrag nach § 8a SGB VIII

§ 8a Abs. 1 und 4 SGB VIII konkretisiert, wie der Träger der öffentlichen bzw. freien Kinder- und Jugendhilfe vorzugehen hat, um seinem Schutzauftrag für Kinder und Jugendliche gerecht zu werden (hierzu s. B.I.2.: Schutzauftrag von Jugendamt und Familiengericht).

Für Jugendämter formuliert § 8a Abs. 3 SGB VIII in Konkretisierung des Schutzauftrags die Befugnis und auch die Verpflichtung,¹⁸⁷ die Polizei einzuschalten, wenn ein sofortiges Tätigwerden zur Abwendung der

Gefährdung erforderlich ist und die Personensorgeberechtigten, bei denen vorrangig um eine Inanspruchnahme der Polizei zu werben ist – nicht mitwirken.

Die Einschaltung der Polizei dient nur zum Zweck der Gefahrenabwehr in einer akuten Gefährdungslage („Gefahr im Verzug“),¹⁸⁸ nicht aber, um eine Strafverfolgung bereits begangener Taten zu initiieren. Nur dann also, wenn das Jugendamt keine andere Möglichkeit sieht, ein konkretes Kind vor einem sexuellen Missbrauch in einer Institution zu schützen als durch eine Strafanzeige, ist das Jugendamt verpflichtet, Strafanzeige zu stellen. Sind die Eltern – ggf. mit Unterstützung des Jugendamts – bereit und in der Lage, das Kind zu schützen (zB durch die Herausnahme aus der Einrichtung) oder lässt sich aufseiten der Einrichtung die Gefährdung effektiver durch eine Freistellung, Versetzung oder Kündigung abwenden, besteht keine Pflicht des Jugendamts zur Strafanzeige. Zu bedenken ist auch, dass der Schutz in der akuten Gefährdungslage durch die Einschaltung der Polizei ohnehin nur dann möglich wäre, wenn Folge eine unmittelbare Verhaftung wäre. Rein durch den Beginn eines Ermittlungsverfahrens kann der unmittelbare Schutz dagegen gar nicht sichergestellt werden.

§ 8a Abs. 3 SGB VIII trifft keine ausdrückliche Aussage dazu, wie mit einem entgegenstehenden Willen des*der Betroffenen umzugehen ist. Das Gesetz stellt auf die „Erforderlichkeit“ der Einschaltung der Polizei zur Abwendung einer akuten Gefährdungslage ab. Dem Jugendamt steht also ein Beurteilungsspielraum zu, ob die Einschaltung der Polizei tatsächlich erforderlich ist oder mit Blick auf den entgegenstehenden Willen des*der Betroffenen zu unterbleiben hat.

Zu betonen ist, dass sich die Vorschrift zudem nur an das Jugendamt, sprich den Allgemeinen Sozialen Dienst (ASD) richtet. Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe (in kommunaler oder freier Trägerschaft) haben bei Anhaltspunkten für eine Kindeswohlgefährdung gem. § 8a Abs. 4 SGB VIII (analog) vorzugehen und bei Erforderlichkeit den ASD zu informieren. § 8a Abs. 3 SGB VIII stellt für sie keine Übermittlungsbefugnis oder -pflicht gegenüber der Polizei dar.

¹⁸⁶ Lackner/Kühl StGB § 323c, Rn. 5, 10.

¹⁸⁷ So LPK-SGB VIII/Bringewat SGB VIII § 8a Rn. 94; FK-SGB VIII/Meysen SGB VIII § 8a Rn. 53.

¹⁸⁸ FK-SGB VIII/Meysen SGB VIII § 8a Rn. 53.

bb) Meldepflicht aus § 47 SGB VIII

Der Träger einer erlaubnispflichtigen Jugendhilfeeinrichtung hat nach § 47 Abs. 1 Nr. 2 SGB VIII die Pflicht, unverzüglich Ereignisse oder Entwicklungen anzuzeigen, die geeignet sind, das Wohl der Kinder und Jugendlichen zu beeinträchtigen. Diese Anzeigepflicht besteht gegenüber der zuständigen Aufsichtsbehörde, idR dem Landesjugendamt.¹⁸⁹ Diese kann die Einrichtung daraufhin unterstützen, Tätigkeitsverbote verhängen oder der Einrichtung die Betriebserlaubnis entziehen. Eine Anzeigepflicht gegenüber den Strafverfolgungsbehörden ergibt sich aus § 47 SGB VIII aber nicht.

cc) Pflicht zur strukturellen Zusammenarbeit nach § 81 SGB VIII

In der öffentlichen Kinder- und Jugendhilfe wäre weiterhin denkbar, dass sich unter bestimmten Voraussetzungen eine Anzeigepflicht aus § 81 Abs. 1 Nr. 10 SGB VIII ergibt. Die Vorschrift regelt, dass die Träger der öffentlichen Jugendhilfe mit anderen Stellen und öffentlichen Einrichtungen, deren Tätigkeit sich auf die Lebenssituation junger Menschen und ihrer Familien auswirkt, im Rahmen ihrer Aufgaben und Befugnisse zusammenarbeiten. Zu diesen anderen öffentlichen Stellen gehören auch die Staatsanwaltschaften und die Polizei. Zu dieser Vorschrift wird zT vertreten, dass in zugespitzten Fällen, in denen der Schutz von Kindern anders nicht zu leisten ist, eine Strafanzeige nötig und von der Garantenpflicht für Leib und Leben des betroffenen Kindes zwingend und dann auch sozialdatenschutzrechtlich zulässig sein kann.¹⁹⁰ Allerdings soll durch die Regelung weniger die Kooperation im Einzelfall, sondern vielmehr die Voraussetzungen dafür sichergestellt werden, dass die Kooperation zu mehr Abstimmung und Abklärung fachlicher Fragen führt.¹⁹¹ Eine Verpflichtung des Jugendamts zur Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden lässt sich daher aus dieser Vorschrift nicht ableiten.

dd) Garantenpflicht

Diskutiert wird, ob Mitarbeiter*innen in Jugendhilfeeinrichtungen gegenüber den anvertrauten Kindern und Jugendlichen eine Garantenstellung (§ 13 StGB) ha-

ben, aus der sie im Verdachtsfall die Strafverfolgungsbehörden informieren müssen. In der jugendhilferechtlichen Literatur sind die Begründung und die Reichweite der Garantenpflicht von Fachkräften in der Kinder- und Jugendhilfe umstritten.¹⁹²

Auch wenn bejaht wird, dass Angestellte von öffentlichen oder freien Jugendhilfeträgern aus dem staatlichen Wächteramt nach Art. 6 Abs. 2 S. 2 GG bzw. aus vertraglicher oder rein tatsächlicher Schutzübernahme für das Kind in einem konkreten Fall als Beschützergaranten anzusehen sein können, lässt sich daraus nicht auf eine regelmäßige Anzeigepflicht beim Vorliegen von Verdachtsmomenten für eine Kindeswohlgefährdung wegen sexuellen Missbrauchs schließen.

Aus dem staatlichen Wächteramt bzw. aus der Vereinbarung nach § 8a Abs. 4 SGB VIII ergibt sich, dass der Träger der öffentlichen bzw. freien Kinder- und Jugendhilfe bei Anhaltspunkten für Kindeswohlgefährdungen wirksame Maßnahmen ergreifen muss und nicht untätig bleiben darf. Die Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden wäre nur dann zwingend, wenn diese ausnahmsweise zum Schutz des Kindes erforderlich ist.

ee) Für Dienstvorgesetzte in öffentlichen Einrichtungen?

In der Literatur wird diskutiert, ob sich für Dienstvorgesetzte in öffentlichen Einrichtungen aus den Straftatbeständen der Strafvereitelung (§ 258 StGB) und dem Verleiten eines Untergebenen zu einer Straftat in Form des Geschehenlassens (§ 357 Abs. 1 StGB) eine Pflicht zur Strafanzeige ableiten lässt.¹⁹³

Von einer Strafvereitelung durch Unterlassen (§§ 258, 13 StGB), weil Dienstvorgesetzte ein ihnen bekannt gewordenes strafbares Verhalten von Mitarbeiter*innen nicht zur Anzeige bringen, wird allerdings in nur sehr begrenzten Ausnahmefällen ausgegangen.¹⁹⁴ Eine Strafbarkeit von Vorgesetzten in öffentlichen Einrichtungen wegen des Geschehenlassens einer Straftat von Untergebenen (§ 357 Abs. 1 StGB, § 13 StGB) scheidet ebenfalls regelmäßig aus. Denn das Nichtstel-

189 MüKo/Tillmanns SGB VIII § 47 Rn. 2.

190 GK-SGB VIII/Wabnitz Stand: 12/2016, SGB VIII § 81 Rn. 36; Schönke/Schröder/Bosch/Schittenhelm StGB § 158 Rn. 17.

191 FK-SGB VIII/Schäfer/Weitzmann SGB VIII § 81 Rn. 2.

192 Vgl. eine kurze Zusammenfassung des Meinungsstands bei AWO/Theißen/Schindler (2012) Garantenstellung und Garantenpflicht, 2012, 16.

193 Vgl. dazu MüKo StGB/Schmitz StGB § 357 Rn. 22.

194 Vgl. dazu ausf. Rudolphi NSTZ 1991, 361.

ZUSAMMENFASSUNG

Keine Anzeigepflicht im Bereich der Kinder- und Jugendhilfe:

Das Jugendamt ist zur **Einschaltung der Polizei** nur verpflichtet, wenn dies zur Abwendung einer akuten Gefährdungslage erforderlich ist (§ 8a Abs. 3 SGB VIII). Sofern das konkret betroffene Kind durch andere Maßnahmen effektiver geschützt werden kann (Gespräch mit den Eltern, Herausnahme aus der Einrichtung), wird das Jugendamt diese ergreifen. Einen allgemeinen Auftrag, bei sexualisierter Gewalt in einer Einrichtung die Strafverfolgung einzuleiten, hat das Jugendamt nicht.

Darüber hinaus ist nur eine **fallübergreifende Kooperation** zwischen Jugendhilfe und Polizei zur Abklärung fachlicher Fragen vorgesehen (§ 81 SGB VIII). Aus den Schutzpflichten der Jugendhilfe für betreute Kinder und Jugendliche ergibt sich nur die Pflicht, wirksame Maßnahmen zum Schutz vor sexuellem Missbrauch zu ergreifen, nicht jedoch eine ausdrückliche Anzeigepflicht.

len einer Strafanzeige ist nicht mit dem Geschehenlassen, also dem Nichthindern der Straftat¹⁹⁵ gleichzusetzen. Eine Straftat im Dienst kann ggf. durch andere Maßnahmen effektiver verhindert werden als durch eine Strafanzeige – zB Freistellung vom Dienst – so dass sich aus der Pflicht zur Verhinderung einer (weiteren) Straftat keine eindeutige Anzeigepflicht ergibt.

d) Pflicht zur Einschaltung durch Schulen?

aa) Ausdrückliche Pflichten in den Bundesländern

Eine ausdrückliche Pflicht zur Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden sieht lediglich das Bremische Schulverwaltungsgesetz in § 63 Abs. 4a BremSchVwG vor. Danach ist die Schulleitung verpflichtet, unverzüg-

lich die Polizei zu informieren, sobald sie Kenntnis davon erhält, dass an ihrer Schule oder im unmittelbaren Zusammenhang mit der Schule schwere Straftaten gegen oder durch ihre Schüler*innen versucht oder begangen worden sind. Ausnahmen von dieser generellen Anzeigepflicht formuliert das Gesetz nicht; sie bezieht sich sowohl auf Taten, die mutmaßlich durch Schulpersonal begangen wurden, als auch auf Taten von Kindern bzw. Jugendlichen untereinander. Eine Handreichung der Bremer Bildungssenatorin weist jedoch auf die möglichen negativen psychischen Folgen eines Ermittlungsverfahrens für die Betroffenen hin, insbesondere bei ausdrücklich erklärter Ablehnung gegen die Einbeziehung der Strafverfolgungsbehörden. In solchen Fällen sollen die Schulen eine juristische Beratung durch das Rechtsreferat der Senatorin für Bildung und Wissenschaft einholen, bevor sie eine Strafanzeige stellen.¹⁹⁶ Diese senatorischen Empfehlungen haben jedoch keinen rechtsverbindlichen Charakter und können daher die pauschal formulierte gesetzliche Regelung nicht einschränken.

In Bayern, Hamburg und Niedersachsen wird darüber hinaus durch untergesetzliches Landesrecht eine grundsätzliche Pflicht der Schulleitungen zur Anzeige von Sexualstraftaten im schulischen Kontext geregelt.¹⁹⁷ Diese gilt unabhängig davon, ob die Tat von einem*einer Mitschüler*in oder einem*einer Mitarbeiter*in der Schule begangen wurde. Während die Regelungen in Bayern und Niedersachsen keine Ausnahmen von der Anzeigepflicht formulieren, gilt in Hamburg, dass von einer Strafanzeige abgesehen werden kann, wenn tatsächliche Anhaltspunkte auf eine unmittelbare Gefährdung der körperlichen und psychischen Gesund-

196 Die Senatorin für Bildung und Wissenschaft Umgang mit sexueller Belästigung und sexueller Gewalt an Bremer Schulen 2015, 18.

197 Ziff. 4.2. der Bekanntmachung des Bayerischen Staatsministeriums für Bildung und Kultus, Wissenschaft und Kunst über die Hinweise an die Schulen zum Verhalten bei strafrechtlich relevanten Vorkommnissen und zur Beteiligung des Jugendamtes vom 23.9.2014 (KWMBL. 207); Ziff. 2 Hamburgische Richtlinie zum Umgang der Schulen mit dem Verdacht auf Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung der Schülerinnen und Schüler vom 9.6.2015; Ziff. 4.1. des Niedersächsischen Rundlasses zu Sicherheits- und Gewaltpräventionsmaßnahmen in Schulen in Zusammenarbeit mit Polizei und Staatsanwaltschaft vom 1.6.2016.

195 MüKo StGB/Schmitz StGB § 357 Rn. 22.

heit des Kindes hindeuten oder wenn es sich klar und unmissverständlich gegen die Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden ausgesprochen hat. Insoweit sind die Ausnahmen in der Richtlinie der Hamburger Schulbehörde weiter formuliert als es die Leitlinien zur Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden vorsehen. Ein gemeinsamer Runderlass mehrerer nordrhein-westfälischer Ministerien zum Zweck der Verhütung und Bekämpfung von Jugendkriminalität sieht schließlich vor, dass eine generelle Anzeigepflicht besteht, wenn gegen Schüler*innen der Verdacht der Begehung eines Verbrechens vorliegt, eine regelmäßige Anzeigepflicht bei Vergehen gegen die sexuelle Selbstbestimmung und bei zureichenden tatsächlichen Anhaltspunkten auf bevorstehende erhebliche Straftaten.¹⁹⁸

In einigen Bundesländern finden sich untergesetzliche Regelungen, die die Schulen im Zeitpunkt der gegenwärtigen Begehung bestimmter Straftaten, zB einer Sexualstraftat, ausdrücklich verpflichten, die Polizei zu informieren. So sieht eine (weitere) Richtlinie in Hamburg ausdrücklich eine Pflicht zur Kontaktaufnahme mit der Polizei per Notrufnummer vor, um eine gegenwärtig begangene Tat zu unterbinden. Im Anschluss hat die Schulleitung über einen solchen Vorfall auch das zuständige Kriminalkommissariat zu informieren.¹⁹⁹ Eine ähnliche, mehr auf Gefahrenabwehr als auf Strafverfolgung ausgerichtete Pflicht zur Einschaltung der Polizei sieht ein Runderlass des Kultusministeriums in Sachsen-Anhalt vor („bei gegenwärtigen Gewaltstraftaten, bei denen Leib oder Leben von Personen gefährdet sind“).²⁰⁰

198 Nr. 4.2.2. Gemeinsamer Runderlass des nordrhein-westfälischen Ministeriums des Innern, des Ministeriums für Kinder, Familie, Flüchtlinge und Integration, des Ministeriums für Arbeit, Gesundheit und Soziales, des Ministeriums für Schule und Bildung und des Ministeriums der Justiz vom 19.11.2019 zur Zusammenarbeit bei der Verhütung und Bekämpfung der Jugendkriminalität.

199 Hamburgische Richtlinie der Behörde für Schule und Berufsbildung zur Bearbeitung und Meldung von Gewaltvorfällen in Schulen vom 27.8.2015.

200 Nr. 6.1. Runderlass des Ministeriums für Kultus des Landes Sachsen-Anhalt vom 30.7.2007 zum Verhalten bei Schadenseignissen und Bedrohungslagen.

In allen anderen Bundesländern gibt es keine rechtsverbindliche Pflicht zur grundsätzlichen Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden im Verdachtsfall. Von einigen Ministerien oder anderen öffentlichen Stellen auf Landesebene wurden Handreichungen für Schulen herausgegeben, die ua auch Empfehlungen zur Entscheidung über die Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden im Verdachtsfall beinhalten.²⁰¹ Auf eine grundsätzliche Anzeigenerstattung wirkt lediglich das Hessische Kultusministerium hin. In dessen Empfehlungen wird darauf hingewiesen, dass das Staatliche Schulamt konkrete Anhaltspunkte für ein Sexualdelikt zum Nachteil einer Schülerin oder eines Schülers idR anzeigen muss. Es wird auf die Bedeutung einer Begleitung der Betroffenen und des Bemühens um ein einvernehmliches Vorgehen hingewiesen. Von einer Strafanzeige soll nur dann abgesehen werden, wenn sich die Betroffenen bzw. deren gesetzliche Vertreter*innen trotz eingehender Beratung ausdrücklich dagegen aussprechen und eine Strafverfolgung auch nicht im Interesse und zum Schutz anderer Opfer geboten ist.²⁰²

Es lässt sich also festhalten, dass es bei Verdacht auf einen innerschulischen Missbrauchsfall in fünf Bundesländern eine grundsätzliche Pflicht gibt, diesen den Strafverfolgungsbehörden mitzuteilen. Nur teilweise darf von diesem Vorgehen mit Rücksicht auf die Interessen des betroffenen Kindes abgewichen werden. In der deutlichen Mehrheit der Bundesländer gibt es hingegen keine verbindlichen Vorgaben zu der Frage, ob die Schulleitung oder die Schulaufsicht im Verdachtsfall Strafanzeige zu erstatten hat.

201 Kultusministerium Baden-Württemberg Sexuelle Gewalt an Jungen und Mädchen, 2010; Die Senatorin für Bildung und Wissenschaft Bremen ... und wenn es jemand von uns ist? - Umgang mit sexueller Belästigung und sexueller Gewalt, 2015; Hessisches Kultusministerium Handreichung zum Umgang mit sexuellen Übergriffen im schulischen Kontext, 2017; Niedersächsisches Kultusministerium, Handreichung für die Schulpraxis, Umgang mit sexuellen Grenzverletzungen in niedersächsischen Schulen, 2018; LKA Sachsen Umgang mit sexuellem Missbrauch an Mädchen und Jungen, Handreichung für Lehrkräfte an Grund- und Förderschulen, 2015; Institut für Qualitätsentwicklung an Schulen Schleswig-Holstein Sexuelle Übergriffe unter Kindern und Jugendlichen, Ein Handlungsleitfaden für Schulen, 2019.

202 Hessisches Kultusministerium Handreichung zum Umgang mit sexuellen Übergriffen im schulischen Kontext 2017, 14.

bb) Allgemeine Pflicht aus der Fürsorgepflicht

Für die Bundesländer ohne gesetzliche Regelung könnte sich eine Anzeigepflicht lediglich allgemein aus dem eigenständigen Erziehungsauftrag der Schule

ZUSAMMENFASSUNG

Überwiegend keine ausdrückliche Anzeigepflicht für Schulen:

In den meisten Bundesländern besteht keine Pflicht für Schulen, Missbrauchs(verdachts) fälle zur Anzeige zu bringen.

- Eine ausdrückliche und ausnahmslose gesetzliche Pflicht zur Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden bei Verdacht auf Begehung einer Straftaten zulasten eines*einer Schüler*in sieht nur das Schulrecht des Landes Bremen vor (§ 63 Abs. 4a BremSchVwG).
- In Bayern, Hamburg und Niedersachsen verpflichten untergesetzliches Landesrecht die Schulleitungen, die Polizei über Straftaten zulasten von Schüler*innen zu informieren. Nur die hamburgische Regelung sieht Ausnahmen für den Fall vor, dass sich der*die betroffene Schüler*in gegen die Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden ausspricht oder besondere Belastungen dadurch zu erwarten sind.
- In weiteren Bundesländern sehen untergesetzliche landesrechtliche Regelungen die Einbeziehung der Polizei in akuten Gefahrensituationen durch die Begehung von Straftaten an der Schule vor. Ist die vorgesehene Meldung zwar auf die Abwehr der Gefahr ausgerichtet, kann sie trotzdem die Einleitung eines Ermittlungsverfahrens und ggf. einer strafrechtlichen Verurteilung zur Folge haben.

nach Art. 7 GG ableiten lassen, aus dem sich bei verbeamteten Lehrer*innen eine Fürsorgepflicht für das Wohl der Schüler*innen ergibt. Bei angestellten Lehrer*innen könnte sich eine solche Pflicht direkt aus dem Arbeitsvertrag ergeben.²⁰³ Eine Fürsorgepflicht kommt für Klassenlehrer*innen für die Schüler*innen ihrer Klasse sowie für die Schulleitung für alle Schüler*innen der Schule in Betracht.²⁰⁴ Auch hier gilt jedoch ähnlich wie in der Kinder- und Jugendhilfe, dass die Fürsorgepflicht gegenüber den Schüler*innen darin bestehen muss, geeignete Maßnahmen zu ihrem Schutz zu ergreifen. Daraus kann unmittelbar keine allgemeine Rechtspflicht abgeleitet werden, die Strafverfolgungsbehörden einzuschalten, sondern nur eine Pflicht, über geeignete Maßnahmen zur Gefährdungsabwendung zu entscheiden.

e) Pflicht zur Einschaltung durch kirchliche Einrichtungen?

aa) Evangelische Kirche

Die Evangelische Kirche Deutschlands (EKD) empfiehlt in ihren „Hinweisen für den Umgang mit Verletzungen der sexuellen Selbstbestimmung durch beruflich und ehrenamtlich Mitarbeitende im kirchlichen Dienst“ von 2012 ein Vorgehen kirchlicher Einrichtungen entsprechend den Vorgaben der Leitlinien des Runden Tisches.²⁰⁵ Zu einer Rechtspflicht zur Erstattung einer Strafanzeige führt dies jedoch nicht.

Im Herbst 2019 hat die EKD eine „Richtlinie der Evangelischen Kirche in Deutschland zum Schutz vor sexualisierter Gewalt vom 18. Oktober 2019“ (Gewaltschutzrichtlinie) beschlossen. Inhaltlich gilt sie für alle Einrichtungen, die an der Erfüllung des kirchlichen Auftrags in Wort und Tat, im Einklang mit dem Selbstverständnis der Kirche und in kontinuierlicher Verbindung zu einer Gliedkirche oder den gliedkirchlichen diakonischen Werken im Bereich der EKD mitwirken. Verbindliche Anwendung findet sie in Einrichtungen der EKD und ihres Evangelischen Werks für Diakonie und Entwicklung eV. Den Gliedkirchen und den gliedkirchlichen diakonischen Werken wird empfohlen,

²⁰³ Programm Polizeiliche Kriminalprävention der Länder und des Bundes, 2012, 32.

²⁰⁴ Kunkel Kinderschutz in der Schule, 2015, 3.

²⁰⁵ EKD Hinweise für den Umgang mit Verletzungen der sexuellen Selbstbestimmung, 2012, 7 f.

entsprechende Regelungen auf der Grundlage dieser Richtlinie zu treffen (§ 3 Abs. 1–3 Gewaltschutzrichtlinie).

Die Gewaltschutzrichtlinie verpflichtet Mitarbeiter*innen im Fall eines begründeten Verdachts eines Vorfalls sexualisierter Gewalt, die ihnen zu Kenntnis gelangen, unverzüglich die Melde- und Ansprechstelle für Fälle sexualisierter Gewalt zu informieren. Eine solche Melde- und Ansprechstelle soll jede Gliedkirche einrichten bzw. sich einer gliedkirchenübergreifenden Stelle anschließen. Die Melde- und Ansprechstelle „sorgt dafür, dass Meldungen bearbeitet und notwendige Maßnahmen der Intervention und Prävention veranlasst werden“. Eine ausdrückliche Aufgabe, die Strafverfolgungsbehörden einzuschalten, umfasst der Aufgabenkatalog für die Melde- und Ansprechstelle gerade nicht. Die Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden ist demnach nur dann verpflichtend, wenn es sich um eine notwendige Präventions- oder Interventionsmaßnahme handelt.

Die Melde- und Ansprechstelle „sorgt [allerdings auch] dafür, dass die Einwilligung Betroffener vorliegt, wenn personenbezogene Daten weitergeleitet und verarbeitet werden“. Da diese Formulierung keine Ausnahmen enthält, somit die Einwilligung des*der Betroffenen zwingend voraussetzt, kommt eine Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden gegen den Willen des*der Betroffenen streng genommen schon aufgrund dieser datenschutzrechtlichen Einschränkung nicht in Betracht.

Zwar formuliert § 7 Abs. 5 S. 2 Gewaltschutzrichtlinie, dass „gesetzliche Melde- und Beteiligungspflichten, die sich insbesondere aus Vorschriften des Kinder- und Jugendschutzes ergeben, unberührt bleiben“. Eine gesetzliche Meldepflicht ergibt sich aus den Regelungen zum Kinder- und Jugendschutz aber gerade nicht.

Für Berater*innen oder Sozialpädagog*innen in evangelischen Einrichtungen kann sich aus § 4 KKG „maximal“ eine Befugnis zur Information des Jugendamts ergeben, allerdings ist diese Befugnis bei entgegenstehendem Willen des betroffenen Kindes nur ausnahmsweise gegeben, wenn auf anderem Weg der Schutz des Kindes nicht sichergestellt werden kann (hierzu unter Schutzauftrag).

Für die Weitergabe der Information durch den*die Mitarbeiter*in der Institution an Leitung bzw. an die

Melde- und Ansprechstelle bleibt – im Fall der fehlenden Einwilligung des*der Betroffenen – die Situation ähnlich unklar. § 8 Abs. 2 Gewaltschutzrichtlinie betont, dass „arbeits- und dienstrechtliche Pflichten, insbesondere zum Schutz des Beichtgeheimnisses und der seelsorgerischen Schweigepflicht unberührt bleiben“. Im Übrigen gelte § 7 Abs. 5 S. 2 Gewaltschutzrichtlinie.

Eine ausdrückliche Regelung zum Umgang mit einem entgegenstehenden Willen des Kindes bzw. zur Verarbeitung personenbezogener Daten des*der Betroffenen durch den*die Mitarbeiter*in, dem*der der Vorfall bekannt wird, enthält die Gewaltschutzrichtlinie damit nicht. Es ergibt sich lediglich, dass die seelsorgerische Schweigepflicht nur durchbrochen werden darf, wenn eine gesetzliche Meldepflicht aus den Vorschriften des Kinder- und Jugendschutzes dies verlangt. Das bedeutet streng genommen, dass der*die Mitarbeiter*in, dem*der der Vorfall in einer Situation, die das Beichtgeheimnis bzw. die seelsorgerische Schweigepflicht auslöst, bekannt wird, diese ohne Einwilligung des*der

ZUSAMMENFASSUNG

Einrichtungen der EKD: Weitergabe an die Melde- und Ansprechstelle:

Nach der 2019 erlassenen Gewaltschutzrichtlinie der EKD sind Verdachtsfälle stets an die Melde- und Ansprechstelle der jeweiligen Gliedkirche zu melden. Nach den Formulierungen in der Richtlinie dürfen Informationen durch die Melde- und Ansprechstelle nur mit Einwilligung des*der Betroffenen weitergegeben werden.

Ob die Strafverfolgungsbehörden unter keinen Umständen gegen den Willen des betroffenen Kindes informiert werden dürfen und wie sich die Regelung der Gewaltschutzrichtlinie zu der Empfehlung einer grundsätzlichen Einbeziehung der Strafverfolgungsbehörden nach den Grundsätzen des Runden Tisches (von 2012) verhält, bleibt dabei unklar.

Betroffenen weder an Leitung noch an die Ansprech- und Meldestelle weitergeben darf.

Insgesamt lässt sich somit keine ganz klare Handlungsorientierung für Mitarbeiter*innen in Einrichtungen der evangelischen Kirche in Bezug auf die Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden erkennen.

Die Hinweise von 2012 empfehlen noch eine Orientierung an den Leitlinien des Runden Tisches, die eine Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden grundsätzlich vorsehen.

bb) Katholische Kirche

Die Deutsche Bischofskonferenz (DBK) hat eine neue „Ordnung für den Umgang mit sexuellem Missbrauch Minderjähriger“ beschlossen, die zum 1.1.2020 in Kraft getreten ist. Darin greift die DBK die in den Leitlinien des Runden Tisches zur Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden enthaltenen Grundsätze auf und sieht grundsätzlich eine Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden vor:

„33. Sobald tatsächliche Anhaltspunkte für den Verdacht einer Straftat nach dem 13. Abschnitt oder weiterer sexualbezogener Straftaten des Strafgesetzbuchs (StGB) an Minderjährigen oder schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen vorliegen, leitet ein Vertreter des Ordinarius bzw. des kirchlichen Rechtsträgers die Informationen an die staatliche Strafverfolgungsbehörde und, soweit rechtlich geboten, an andere zuständige Behörden, zB (Landes-)Jugendamt, Schulaufsicht, weiter. Rechtliche Verpflichtungen anderer kirchlicher Organe bleiben unberührt.

34. Die Pflicht zur Weiterleitung der Informationen an die Strafverfolgungsbehörde entfällt nur ausnahmsweise, wenn dies dem ausdrücklichen Willen des Betroffenen bzw. seinem gesetzlichen Vertreter entspricht und der Verzicht auf eine Mitteilung rechtlich zulässig ist. In jedem Fall sind die Strafverfolgungsbehörden einzuschalten, wenn weitere Gefährdungen zu befürchten sind oder weitere mutmaßliche Betroffene ein Interesse an der strafrechtlichen Verfolgung der Taten haben könnten.“

Die im Rahmen des kirchlichen Selbstbestimmungsrechts (Art. 140 GG iVm Art. 137 WRV) erlassene Ordnung bindet alle Rechtsträger, die der bischöflichen Gesetzgebungsgewalt unterliegen. Sie sieht mittelbar

jedoch auch eine Bindung der kirchlichen Rechtsträger vor, die nicht der bischöflichen Gesetzgebungsgewalt unterliegen. Denn diese sollen von der (Erz-)Diözese und vom Verband der Diözesen Deutschlands nur dann als förderungswürdig anerkannt werden, wenn sie die Ordnung der DBK in ihr Statut übernehmen oder in einer Übergangsfrist gleichwertige eigene Regelungen erlassen.²⁰⁶ Damit besteht in der katholischen Kirche kirchenrechtlich eine Anzeigepflicht entsprechend den Vorgaben der Leitlinien des Runden Tisches.

Etwaige Ausnahmen sieht die Ordnung unter Verweis auf das allgemeine staatliche Recht vor, „[...] wenn der Verzicht einer Mitteilung an die Strafverfolgungsbehörden rechtlich zulässig ist“. Die Ordnung ordnet somit grundsätzlich verpflichtend die Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden an, es sei denn, der ausdrückliche Wille des*der Betroffenen bzw. der gesetzlichen Vertreter steht dagegen.

Problematisch ist, dass die Ordnung an zwei Stellen ausfüllungsbedürftige Rechtsverweise enthält: Zum einen stellt sich die Frage, wann es „rechtlich geboten“ ist, andere zuständige Behörden wie das Jugendamt zu informieren. Zum anderen stellt sich die Frage, wann ein Verzicht auf eine Mitteilung an die Strafverfolgungsbehörden „rechtlich zulässig“ ist.

Ausgehend von den Ausführungen zu den bereichsspezifischen Schutzaufträgen, wird ein rechtliches Gebot, das Jugendamt (oder andere Stellen) zu informieren, lediglich dann abzunehmen sein, wenn dies zum Schutz des betroffenen Kindes bzw. weiterer Kinder zwingend erforderlich ist. In allen anderen Fällen ist der Verzicht auf die Einschaltung rechtlich zulässig. Der Zusatz, dass ein Verzicht auf die Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden möglich ist, wenn er rechtlich zulässig ist, entschärft daher die grundsätzliche Einbeziehungspflicht bei entgegenstehendem Willen des Kindes oder seiner Personensorgeberechtigten und führt zu einer Prüfpflicht, ob die Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden zur Gefährdungsabwendung erforderlich ist.

²⁰⁶ DBK Ordnung für den Umgang mit sexuellem Missbrauch Minderjähriger, 2020, 2 f.

ZUSAMMENFASSUNG

Grundsätzliche kirchenrechtliche Anzeigepflicht im Bereich der katholischen Kirche:

Das katholische Kirchenrecht schreibt in der „Ordnung für den Umgang mit sexuellem Missbrauch Minderjähriger“ vor, Verdachtsfälle grundsätzlich zur Anzeige zu bringen. Die vorgesehenen Ausnahmen von der Anzeigepflicht entsprechen denen, die auch der Runde Tisch sexueller Kindesmissbrauch in seiner Leitlinie formuliert hat.

Eine Einschränkung erfährt die grundsätzliche Anzeigepflicht durch die Formulierung, dass auf die Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden verzichtet werden kann, wenn dies „rechtlich zulässig“ ist. Da sich aus dem StGB keine allgemeine Anzeigepflicht ergibt, bedeutet dies nach hiesigem Verständnis im Ergebnis, dass der Nutzen einer Strafanzeige mit den möglichen Nachteilen, insbesondere für das betroffene Kind, abzuwägen ist.

gewalt, in dem katholische Einrichtungen nach der die „Ordnung für den Umgang mit sexuellem Missbrauch Minderjähriger“ der DBK grundsätzlich zur Einbeziehung der Strafverfolgungsbehörden verpflichtet sind, lässt sich in keinem der untersuchten Bereiche eine generelle Pflicht zur Anzeigeerstattung aus gesetzlichen Regelungen ableiten. Aber auch die Rahmenordnung der DBK verlangt die Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden nicht absolut, sondern sieht diese als möglich an, wenn sie rechtlich zulässig ist.

In vier Bundesländern finden sich landesgesetzliche oder untergesetzliche Vorschriften für Schulen, die eine grundsätzliche Pflicht zur Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden vorsehen. Für die übrigen Einrichtungen besteht keine Pflicht zur Erstattung einer Strafanzeige.

Eine ausdrückliche gesetzliche Verpflichtung kann in akuten Gefährdungssituationen ausnahmsweise für Jugendämter – nicht jedoch für Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe – bestehen, die Polizei zum Zweck der Gefahrenabwehr, nicht jedoch zur Verfolgung bereits begangener Straftaten zu informieren (§ 8a Abs. 3 SGB VIII).

Aus Schutzpflichten aufgrund von vertraglichen Vereinbarungen (zB Betreuungsvertrag, Sportvertrag) oder der allgemeinen Fürsorgepflicht von Schulen oder der faktischen Schutzübernahme lässt sich eine pauscha-

f) Pflicht zur Einschaltung durch Sportvereine und Einrichtungen des Gesundheitswesens?

Ausdrückliche gesetzliche Anordnungen, die eine Pflicht zur Erstattung einer Strafanzeige begründen, bestehen für Sportvereine und Einrichtungen des Gesundheitswesens nicht. Im Hinblick auf Garantienpflichten, die möglicherweise durch vertragliche Vereinbarungen oder durch eine faktische Schutzübernahme gegenüber den betroffenen Kindern und Jugendlichen entstehen, gilt wie auch bei Fachkräften in Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe, dass sich daraus keine eindeutige und vor anderen Maßnahmen vorrangige Pflicht zur Erstattung einer Strafanzeige ergibt.

g) Zusammenfassung: Pflicht zur Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden

Außer für die Schule in einigen Bundesländern als auch im Geltungsbereich der bischöflichen Gesetzgebungs-

ZUSAMMENFASSUNG

Keine Anzeigepflicht in den Bereichen Sport und Medizin:

Für Mitarbeiter*innen von Sportvereinen oder Einrichtungen im Gesundheitswesen besteht keine Pflicht zur Erstattung einer Strafanzeige bei Vorliegen eines Verdachts auf innerinstitutionellen Kindesmissbrauch. Aus bestehenden Schutzpflichten ergibt sich eine Pflicht, auf Gefährdungen angemessen zu reagieren, was nicht zwangsläufig bedeutet, dass Strafanzeige erstattet werden muss.

ZUSAMMENFASSUNG

Eine **Pflicht zur Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden** gibt es nur für Schulen in vier Bundesländern sowie für Einrichtungen der Katholischen Kirche – wobei hier ein Absehen von der Strafanzeige möglich ist, sofern dies „rechtlich zulässig“ ist.

Andere Akteur*innen, insbesondere das Jugendamt, sind zu einer Einschaltung der Ermittlungsbehörden nur verpflichtet, wenn dies zur **Abwendung einer akuten Gefährdung** eines Kindes erforderlich ist. Rein tatsächlich wird der Schutz des Kindes vor weiteren Übergriffen in den meisten Fällen auf andere Weise effektiver zu gewährleisten sein (Gespräch mit den Eltern, Herausnahme aus der Einrichtung, arbeitsrechtliche Maßnahmen uÄ).

Die Verpflichtung zur Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden nicht ableiten. Insbesondere ergibt sich daraus keine eindeutige und vor anderen Maßnahmen vorrangige Pflicht zur Erstattung einer Strafanzeige, solange eine solche nicht im konkreten Einzelfall die erforderliche Maßnahme zur Gefährdungsabwendung darstellt, was idR gerade nicht der Fall ist. Für Schutzpflichten gegenüber anderen betreuten Kindern als dem betroffenen Kind gilt grundsätzlich dasselbe. Zur Abwendung einer abstrakten Gefährdung weiterer Kinder außerhalb der Einrichtung (die zB infolge einer späteren beruflichen Tätigkeit des Täters gegeben sein könnte) besteht eine Schutzpflicht, aus der sich eine Anzeigepflicht ergeben könnte, generell nicht.

2. Möglichkeit zur Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden

Auch wenn sich eine Rechtspflicht zur Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden nur ausnahmsweise ergibt, stellt sich die Frage, ob die einzelnen Institutionen *befugt* wären, die Strafverfolgungsbehörden einzuschalten, wenn ihnen der (Verdacht auf einen) sexual-

le(n) Missbrauch innerhalb der Institution bekannt wird. Diese Frage stellt sich insbesondere dann, wenn der*die Betroffene bzw. der*die gesetzliche*r Vertreter*in die Einbeziehung der Strafverfolgungsbehörden ablehnt.

In diesem Fall ist durch die Fach- bzw. Leitungskräfte der Institution bei der Entscheidung, ob die Strafverfolgungsbehörden eingeschaltet werden, zwischen den verschiedenen betroffenen Rechtsgütern abzuwägen (a). Die Abwägung zwischen den verschiedenen Rechtsgütern spiegelt sich in den datenschutzrechtlichen Bestimmungen wider, die eine Weitergabe von personenbezogenen Daten durch Mitarbeiter*innen bzw. Leitungskräfte in Institutionen gegen den Willen des*der Betroffenen grundsätzlich nur unter bestimmten, gesetzlich ausdrücklich formulierten Voraussetzungen zulassen (b).

a) Abwägung verschiedener Rechtsgüter und Interessen

Wird einem*einer Mitarbeiter*in einer Institution im Rahmen der beruflichen Tätigkeit der (Verdacht auf einen) sexuelle(n) Missbrauch eines Kindes durch eine*n Mitarbeiter*in der Institution bekannt, hat er*sie in seiner*ihrer beruflichen Rolle bei Entscheidungsfindung über die Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden unterschiedliche Rechtsgüter einzubeziehen:

Schutz- und Fürsorgepflichten gegenüber dem betroffenen Kind

In Bezug auf die Wahrnehmung des Schutzauftrags, den die Institution für das Kind hat, kommt es darauf an, ob die Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden eine geeignete und erforderliche Maßnahme zum Schutz des Kindes darstellt bzw. ihm zuwiderläuft, insbesondere wegen der mit dem Verfahren verbundenen Belastungen und/oder weil es (oder seine personensorgeberechtigten Eltern) ausdrücklich die Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden ablehnt. Zum Schutz des konkret betroffenen Kindes werden idR andere Maßnahmen geeigneter sein, insbesondere weil das Strafverfahren zeitaufwendig und sein Ausgang ungewiss ist (s.o.). Die Folgen der Einbeziehung für das Kind sind dabei auch dann im Rahmen der Schutzpflichten zu prüfen, wenn das Kind oder die personensorgeberechtigten Eltern die Einschaltung nicht ablehnen, bspw. weil ihnen gar nicht bewusst ist, welche Konsequenzen mit der Einschaltung verbun-

den sind. Eine Aufklärung des Kindes und seiner personensorgeberechtigten Eltern sind insofern jedenfalls auch Bestandteil der Schutz- und Fürsorgepflichten.

Persönlichkeitsrecht des*der Betroffenen

Auch wenn es sich bei Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung um Offizialdelikte handelt, bei denen der Staat unabhängig vom Willen des Opfers ermittelt, kann das Persönlichkeitsrecht des Kindes gegen die Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden sprechen.

→ Informationelle Selbstbestimmung

Betroffen ist zum einen das Recht auf informationelle Selbstbestimmung des Kindes (Art. 2 Abs. 1 GG iVm Art. 1 GG), da mit der Strafanzeige zugleich eine Weitergabe personenbezogener Daten des Kindes gegeben ist. Die rechtlichen Voraussetzungen für den Eingriff in dieses grundrechtlich geschützte Recht spiegeln sich in den Datenschutzbestimmungen wider, auf die unter b) noch eingegangen wird.

→ Recht auf Selbstbewahrung

Zu berücksichtigen ist zudem, dass nicht nur die informationelle Selbstbestimmung des Kindes betroffen ist, also die Bestimmung darüber, wer Informationen über es erlangt, sondern das Kind aufgrund der Strafanzeige als Zeuge in das Strafverfahren hineingezogen wird, ohne darüber entscheiden zu können. Betroffen ist damit das sog. Recht auf Selbstbewahrung, das das Recht des*der Einzelnen umfasst, sich zurückzuziehen (Art. 2 Abs. 1 GG iVm Art. 1 GG). Zu berücksichtigen ist ebenso, dass, auch wenn die Strafverfolgungsbehörden nach Kenntnisnahme des Tatverdachts gegen den Willen des Kindes ermitteln müssen, gleichwohl aber keine allgemeine Einschaltungspflicht besteht. Das Interesse des Kindes (bzw. seiner Personensorgeberechtigten), nicht in ein Strafverfahren mit allen Konsequenzen hineingezogen zu werden, ist daher bei der Entscheidung zu berücksichtigen.

In Bezug auf beide Rechte ist zu beachten, dass sie einen Wert „für sich“ darstellen. Das bedeutet, dass sie nicht ausschließlich im Fall von konkreten Gefahren für das seelische und/oder körperliche Wohl des Kindes infolge der Einbeziehung in das Strafverfahren relevant werden, sondern – unabhängig von etwaigen Belas-

tungen als Teil des Allgemeinen Persönlichkeitsrechts Geltung erfahren.

Schutz der Hilfe- oder Vertrauensbeziehung zu dem*der Betroffenen

Gerade in Fällen, in denen das Kind sich mit dem Missbrauch einer bestimmten Fachkraft anvertraut und um Vertraulichkeit bittet, spielt im Rahmen des Schutzauftrags auch die bestehende Vertrauensbeziehung zum Kind eine Rolle im Rahmen der Güterabwägung.

Schutzinteresse weiterer Kinder

Neben dem betroffenen Kind können in die Güterabwägung auch die Schutzinteressen weiterer Kinder einbezogen werden.

→ Innerhalb der Institution

Gegenüber anderen Kindern in der Institution selbst besteht grundsätzlich auch ein Schutzauftrag hinsichtlich ggf. im Einzelfall vorhandener Gefahren, dass die verdächtige Person auch diese Kinder sexuell missbrauchen könnte. Zweifelsfrei handelt es sich bei dem Schutz weiterer konkret gefährdeter Kinder um ein Rechtsgut, das in besonderem Maß für die Ergreifung von (täterbezogenen) Maßnahmen sprechen kann, wozu auch die Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden gehört. Auch hier ist jedoch in die Abwägung einzubeziehen, inwiefern andere (zB schneller wirksame) Maßnahmen ebenso den Schutz der anderen Kinder, ggf. sogar effektiver, sicherstellen können.

→ Außerhalb der Einrichtung

Eine strafrechtliche Verurteilung mit der Folge eines Eintrags ins Führungszeugnis stellt eine geeignete Maßnahme zur Verhinderung späterer beruflicher Kontakte zu Kindern dar. Insofern kann die Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden je nach den Erfolgsaussichten des Strafverfahrens im Einzelfall einen Beitrag zum allgemeinen Schutz von Kindern leisten. Zu berücksichtigen ist gleichwohl, dass die Institution selbst in erster Linie den Kindern innerhalb der Institution, insbesondere dem betroffenen oder gefährdeten Kind gegenüber verpflichtet ist.

Strafverfolgungsinteresse des Staats

Der Staat hat aus unterschiedlichen Gründen ein Interesse an der Verfolgung von Straftaten, was grundsätzlich auch für Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung gilt. Dieses Interesse verpflichtet aber Mitarbeiter*innen in Institutionen grundsätzlich nicht dazu, das Interesse des Staats durch eine Strafanzeige zu unterstützen.

Schutz des*der (potenziellen) Täter*in: Persönlichkeitsrecht, Fürsorgepflicht von Arbeitgeber*innen, Beschäftigtendatenschutz

Gegen eine Einbeziehung der Strafverfolgungsbehörden kann grundsätzlich auch der Schutz des*der (potenziellen) Täter*in sprechen. Von Bedeutung sind hier das Persönlichkeitsrecht, die Fürsorgepflicht von Arbeitgeber*innen und der Beschäftigtendatenschutz, die allerdings nur in offensichtlich unbegründeten Verdachtsfällen relevant sein bzw. im Rahmen der Güterabwägung überwiegen können. In Fällen eines tatsächlichen Verdachts einer Straftat gegen die sexuelle Selbstbestimmung treten die genannten Rechte dagegen im Abwägungsprozess unproblematisch zurück. Die Auswirkungen des Beschäftigtendatenschutzes werden unter b) noch ausführlicher dargestellt.

Verhinderung und Aufarbeitung strukturellen Missbrauchs

Bei der Frage, ob in Fällen (des Verdachts) innerinstitutionellen sexuellen Missbrauchs die Strafverfolgungsbehörden hinzugezogen werden sollten, spielt auch die Verhinderung strukturellen Missbrauchs eine Rolle. Die Gefahr, dass Missbrauchsfälle in Institutionen vertuscht werden, sinkt durch die grundsätzliche Annahme einer Einschaltungspflicht bzw. generell durch die Pflicht, Missbrauchsfälle nicht rein intern zu behandeln, sondern externe Stellen einzubeziehen.²⁰⁷ Auch bei diesem Interesse sind aber andere Möglichkeiten der Verhinderung durch Einbeziehung externer Stellen grundsätzlich mit im Blick zu behalten.

²⁰⁷ Zur Notwendigkeit von Aufarbeitung s.a. Leitlinien des Runden Tisches in Ergänzung zu Prävention und Intervention, Abschlussbericht Runder Tisch, Sexueller Kindesmissbrauch, Anhang 3, 125 ff., 129.

Folgenabwägung

Bei der Abwägung der relevanten Rechtsgüter ist jeweils auch eine Folgenabwägung vorzunehmen, bei der zu prüfen ist, in welchem Maß das jeweilige Rechtsgut und/oder Interesse gefährdet bzw. wie schwer es bei der jeweiligen Entscheidung betroffen wäre. Dabei können unterschiedliche Aspekte je nach Einzelfall einzubeziehen sein:

- Welche Möglichkeiten bestehen tatsächlich, drohende Gefahren für das Kind durch das Strafverfahren abzuwenden? Wie aussichtsreich ist eine Verurteilung?
- Wie wahrscheinlich ist eine Gefährdung anderer Kinder? Wie schwerwiegend ist der drohende Schaden für andere Kinder?
- Wie wirkt sich das Übergehen des ablehnenden Willens des Kindes auf sein Wohl aus?
- Wie schwerwiegend sind zu befürchtende negative Auswirkungen eines Strafverfahrens auf das betroffene Kind?

Grundsätzlich bedarf es bei der Entscheidung für oder gegen die Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden einer Güterabwägung im Einzelfall. Gleichwohl ist es zulässig, den Entscheidungsspielraum von Fach- und Leitungskräften bei der Güterabwägung durch für den jeweiligen Bereich verbindliche bzw. empfehlende Richtlinien bis zu einem gewissen Grad vorzuzeichnen, sofern der vorgegebene Rahmen ausreichend Raum gibt, alle Interessen zu berücksichtigen, und Ausnahmen zulässt.

Die Leitlinien des Runden Tisches (sowie zahlreiche weitere Empfehlungen) sehen entsprechend in Fällen des (Verdachts eines) sexuellen Missbrauchs in einer Institution vom Grundsatz her die Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden vor. Dafür spricht insbesondere die Verhinderung weiterer Missbrauchsfälle, da nur durch einen Eintrag ins Führungszeugnis die weitere berufliche Tätigkeit mit Kindern in anderen Bereichen wirksam verhindert werden kann. Weiteres wichtiges Argument für die grundsätzliche Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden ist die Verhinderung strukturellen Missbrauchs.

ZUSAMMENFASSUNG

Entscheidungskriterien für die Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden:

Da nur punktuell eine rechtliche Pflicht zur Erstattung einer Strafanzeige besteht, müssen sich Einrichtungen die Frage stellen, ob sie – insbesondere bei entgegenstehendem Willen des betroffenen Kindes bzw. dessen Personensorgeberechtigten – überhaupt befugt sind, die Strafverfolgungsbehörden über einen Verdachts- oder Missbrauchsfall zu informieren. In diesem Zusammenhang sind die verschiedenen betroffenen Interessen und Rechtsgüter zu berücksichtigen und abzuwägen, dazu zählen:

- **Schutz- und Fürsorgepflichten** der Einrichtung gegenüber dem betroffenen Kind. Abzuwägen ist, inwieweit das Stellen einer Strafanzeige geeignet ist, zum Schutz des betroffenen Kindes beizutragen oder ihm widerspricht, zB aufgrund zu erwartender Belastungen durch das Strafverfahren.
- **Persönlichkeitsrecht des betroffenen Kindes** (Art. 2 Abs. 1 GG iVm Art. 1 Abs. 1 GG). Vor einer Weitergabe von Informationen an die Strafverfolgungsbehörden sind verschiedene Aspekte des Persönlichkeitsrechts betroffen, nämlich zum einen das Grundrecht auf informationelle Selbstbestimmung, aber auch das Recht auf Selbstbewahrung, das ein Recht auf Rückzug beinhaltet. Dieses ist zB betroffen, wenn ein Kind als Zeug*in im Strafverfahren geladen und damit grundsätzlich zur Aussage über seine Erlebnisse verpflichtet ist, ohne dass es darauf Einfluss nehmen kann. Diese Rechte sind unabhängig von einer besonderen Belastung des Kindes zu berücksichtigen.
- **Schutz der Vertrauensbeziehung zwischen Fachkraft und betroffenem Kind.** Hat sich ein Kind einer Fachkraft anvertraut und um Vertraulichkeit gebeten, sind die Auswirkungen einer Strafanzeige gegen den Willen des Kindes für die Vertrauensbeziehung bei der Entscheidung zu berücksichtigen.
- **Schutz weiterer Kinder:** Einrichtungen sind auch für den Schutz weiterer in der Einrichtung betreuter

Kinder verantwortlich, wozu eine Strafanzeige einen Beitrag leisten kann. Es sind allerdings auch andere täterbezogene Maßnahmen zu prüfen, die ggf. effektiver sein können. Über den Schutz der Kinder in der Einrichtung hinaus kann ein Strafverfahren mit der möglichen Folge eines Eintrags ins Führungszeugnis zum künftigen Schutz einer unbestimmten Zahl weiterer Kinder beitragen. Zumindest in einigen der untersuchten Bereiche führen Einträge in Führungszeugnissen im Ergebnis zum Ausschluss von einer Tätigkeit mit Kindern und Jugendlichen.

Das **staatliche Strafverfolgungsinteresse**, also das grundsätzliche Interesse des Staates, begangene Straftaten effektiv zu verfolgen, hat keinen Auftrag für Einrichtungen zur Unterstützung dieses Interesses durch Anzeige eines Verdachtsfalls zur Folge.

Schutz des*der (potenziellen) Täter*in: Das Persönlichkeitsrecht des*der Verdächtigten, die Fürsorgepflicht von Arbeitgeber*innen und der Beschäftigtendatenschutz können bei der Entscheidung über das Stellen einer Strafanzeige eine Rolle spielen, treten allerdings unproblematisch zurück, sobald nicht nur ganz fernliegende Anhaltspunkte für einen Verdacht vorliegen.

Verhinderung und Aufarbeitung von strukturellem Missbrauch: Das Vertuschen von Verdachtsfällen in einer Einrichtung durch die Einbeziehung externer Stellen zu verhindern, kann für das Stellen einer Strafanzeige sprechen. Allerdings ist angesichts der Nachteile besonders bei entgegenstehendem Willen des betroffenen Kindes zu berücksichtigen, dass auch andere Maßnahmen in dieser Hinsicht effektiv sein können.

Die Folgen der Entscheidung für oder gegen eine Strafanzeige sind einzelfallbezogen einzuschätzen und abzuwägen, dh es ist abzuklären, in welchem Maß das jeweilige Rechtsgut und/oder Interesse gefährdet bzw. wie schwer es bei der jeweiligen Entscheidung betroffen wäre. Diesem Erfordernis, dem konkreten Einzelfall gerecht zu werden, stehen fallübergreifende Empfehlungen für einen bestimmten Bereich nicht entgegen, solange Ausnahmen und Abweichungen, die die genannten Rechtsgüter einbeziehen, möglich bleiben.

Selbst bzw. gerade wenn eine Grundannahme für die Einschaltung spricht, müssen Ausnahmen infolge der immer notwendigen Güterabwägung jedoch besonders sorgfältig geprüft werden. Diese einzelfallbezogene Abwägung darf sich auch nicht darin erschöpfen, den Versuch, das betroffene Kind zu überzeugen und mitzunehmen, als vorrangig vor der Einschaltung gegen den Willen zu beschreiben und von der Einschaltung in Fällen einer besonderen Gefährdung des seelischen oder körperlichen Wohls des Kindes (etwa im Fall der Gefahr, dass sich das Kind aus Angst vor dem Strafverfahren selbst etwas antut) abzusehen. Vielmehr müssen die Rechte des betroffenen Kindes und die Schutz- und Fürsorgepflichten ihm gegenüber für sich genommen in die Abwägung aufgenommen werden, deren Ergebnis immer ein Absehen von der Einschaltung sein kann. Eine Einzelfallprüfung mit einer sorgfältigen Güterabwägung ist daher grundsätzlich erforderlich, und zwar auch dann, wenn sich das Kind bzw. seine personensorgeberechtigten Eltern nicht ausdrücklich gegen die Einschaltung wehren.

PRAXISHINWEIS

Bei der **Entscheidung über die Einbeziehung der Strafverfolgungsbehörden** ist zwischen der Schutzpflicht der Akteur*innen gegenüber dem konkret betroffenen Kindes und der Schutzpflicht gegenüber weiterer Kinder in der Einrichtung zu unterscheiden.

- Während in Bezug auf das konkrete Kind oft andere Maßnahmen effektiver sein werden, ist in Bezug auf weitere Kinder in dieser oder einer anderen Einrichtung die Einleitung eines Strafverfahrens von entscheidender Bedeutung. Es bedarf daher stets einer Abwägung im Einzelfall, ob ein Strafverfahren eingeleitet wird.

ZUSAMMENFASSUNG

Datenschutzrechtliche Grenzen bei der Einbeziehung der Strafverfolgungsbehörden:

Eine Strafanzeige enthält personenbezogene Daten des betroffenen Kindes und des*der verdächtigen Mitarbeiter*in, die nur im Rahmen des datenschutzrechtlich Zulässigen weitergegeben werden dürfen.

Voraussetzung ist, dass

- der*die Betroffene in die Datenübermittlung eingewilligt hat
- oder eine gesetzliche Befugnis die Weitergabe erlaubt.

Die datenschutzrechtlichen Übermittlungsbefugnisse erfordern regelmäßig ebenfalls eine Abwägung der verschiedenen Interessen.

b) Übermittlung personenbezogener Daten des*der Betroffenen

Die notwendige Abwägung zwischen den verschiedenen Interessen spiegelt sich im Datenschutzrecht. Die datenschutzrechtlichen Bestimmungen stellen gewissermaßen einen konkretisierten, rechtlichen Rahmen für die schwierige Abwägungsentscheidung dar.

Nach den allgemeinen Grundsätzen des Datenschutzes kommt eine Übermittlung personenbezogener Daten in Betracht entweder weil der*die Betroffene in die Datenübermittlung eingewilligt hat (aa) oder weil sich die übermittelnde Person auf eine gesetzliche Befugnis berufen kann, die ihr – auch ohne Einwilligung des*der Betroffenen – erlaubt, die Daten weiterzugeben (bb).

aa) Einwilligung des Kindes bzw. seiner gesetzlichen Vertreter*innen

Zu betonen ist, dass es in Missbrauchsverdachtsfällen stets vorrangig ist, Daten des betroffenen Kindes bzw.

des*der Jugendlichen im Einklang mit dessen*deren Willen an die Strafverfolgungsbehörden weiterzugeben, auch wenn datenschutzrechtlich eine Einwilligung nicht in jedem Fall zwingend erforderlich ist.²⁰⁸ Der vorzugswürdige Weg ist, dass es den Fachkräften gelingt, den*die Betroffene vom Sinn einer Strafanzeige und der Erteilung ihrer Einwilligung zu überzeugen, ohne jedoch Druck auf diese auszuüben.²⁰⁹

Entscheidend ist, dass die Einwilligung freiwillig für einen bestimmten Fall und in informierter Weise abgegeben wurde.²¹⁰ Wird jemand also bspw. zur Erteilung einer Einwilligung gedrängt oder kann die Folgen ihrer Erteilung nicht einschätzen, ist sie unwirksam.

Die Einrichtung, die mit den Daten auf Grundlage einer Einwilligung umgeht, muss zudem nachweisen können, dass sie erteilt wurde.²¹¹ In der Kinder- und Jugendhilfe und in Einrichtungen der katholischen Kirche gilt ausdrücklich, dass Einwilligungen grundsätzlich schriftlich einzuholen sind, wenn nicht ausnahmsweise eine andere Form ausreichend ist.²¹²

Erteilen muss die Einwilligung das Kind bzw. der*die Jugendliche selbst, sobald die erforderliche Einsichtsfähigkeit gegeben ist. Ansonsten steht die Verfügung über personenbezogene Daten eines*einer Minderjährigen den Personensorgeberechtigten als gesetzlichen Vertreter*innen des Kindes zu (§ 1629 Abs. 1 S. 1 BGB). Im Zweifel ist sowohl vom Kind bzw. von dem*der Jugendlichen als auch von den Personensorgeberechtigten eine Einwilligung einzuholen.²¹³

Sollen im Zuge der Anzeigeerstattung Gesundheitsdaten übermittelt werden, verlangt Art. 9 Abs. 2 Buchst. a DSGVO eine ausdrücklich erteilte, dh eine nicht nur aus einem bestätigenden Verhalten erkennbare Einwilligung.²¹⁴

208 So auch DIJuF-Rechtsgutachten JAmt 2012, 154 (155).

209 Dazu DIJuF-Rechtsgutachten JAmt 2012, 154 (155).

210 Art. 4 Nr. 11 DSGVO, § 4 Nr. 13 DSG-EKD, § 4 Nr. 13 KDg.

211 Art. 7 Abs. 1 DSGVO, § 11 Abs. 1 DSG-EKD, § 8 Abs. 5 KDg.

212 § 67b Abs. 2 S. 1 SGB X, § 8 Abs. 2 KDg.

213 FK-SGB VIII/Hoffmann SGB VIII Vor Kap. 4 Rn. 24.

214 Vgl. zum Begriff „ausdrückliche Einwilligung“ Paal/Pauly/Frenzel DSGVO Art. 9 Rn. 21.

ZUSAMMENFASSUNG

Einwilligung des betroffenen Kindes bzw. dessen Personensorgeberechtigten:

Auch wenn das Vorliegen einer Einwilligung für die Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden nicht in jedem Fall zwingend ist, sollte in jedem Fall Wert darauf gelegt werden, bei dieser Entscheidung möglichst im Einklang mit dem Willen des betroffenen Kindes vorzugehen. Sobald es selbst die Auswirkungen seiner Entscheidung einschätzen kann, kommt es auch bei Minderjährigen auf dessen Willen an, im Übrigen auf den der Personensorgeberechtigten. Die Einwilligung muss freiwillig und in Kenntnis ihrer Auswirkungen erteilt werden, in einigen Bereichen verlangt das Gesetz grundsätzlich die Einhaltung der Schriftform. Sind Gesundheitsdaten betroffen, ist nur eine ausdrücklich, also nicht nur durch schlüssiges Verhalten erteilte Einwilligung wirksam.

bb) Befugnis zur Weitergabe von Daten des Kindes

Wird keine wirksame Einwilligung in die Datenübermittlung an die Strafverfolgungsbehörden erteilt, ist sorgfältig zu prüfen, ob eine gesetzliche Übermittlungsbefugnis eine Datenweitergabe legitimieren kann. Fachkräfte, die zu den in § 203 StGB aufgezählten Berufsgruppen gehören, machen sich zudem strafbar, wenn sie ein zum persönlichen Lebensbereich gehörendes Geheimnis offenbaren und sie nicht ausnahmsweise zur Offenbarung befugt sind (§ 203 StGB).

(1) Kommunale Jugendhilfeeinrichtungen

Ausdrückliche Befugnisse zur Übermittlung von Sozialdaten durch das Jugendamt an die Strafverfolgungsbehörden enthalten § 68 SGB X (Übermittlung für Aufgaben der Polizeibehörden, der Staatsanwaltschaften, Gerichte und der Behörden der Gefahrenabwehr) und § 73 SGB X (Übermittlung für die Durchführung

eines Strafverfahrens). Die Vorschriften setzen jedoch ein Ersuchen der Strafverfolgungsbehörden bzw. einen richterlichen Beschluss voraus. Da es bei Anzeigen wegen des Verdachts auf Kindesmissbrauch um Fälle geht, in denen die Jugendhilfeeinrichtung auf eigene Initiative Informationen weitergeben möchte, kommen die genannten Vorschriften als Übermittlungsbefugnisse nicht in Betracht.

In Betracht kommt eine Übermittlung zur Durchführung eines mit der Erfüllung sozialgesetzlicher Aufgaben zusammenhängenden Strafverfahrens (§ 69 Abs. 1 Nr. 2 SGB X). Ist die Einleitung zur Erfüllung des Schutzauftrags erforderlich, ist eine Datenübermittlung auf dieser Grundlage also zulässig. Problematischer ist, wenn das Strafverfahren zum Schutz weiterer Kinder eingeleitet werden soll, da eine sozialgesetzliche Aufgabe im Sinne eines präventiven Schutzauftrags nicht besteht. Nur wenn aufgrund der Umstände des Einzelfalls weitere Übergriffe durch die gleiche verdächtige Person konkret zu befürchten sind, kann ein solcher sachlicher Zusammenhang mit sozialgesetzlichen Aufgaben bejaht werden.²¹⁵

Aufgrund der besonderen Bedeutung des Vertrauensschutzes in der Kinder- und Jugendhilfe hat eine Datenübermittlung zur Aufgabenerfüllung jedoch grundsätzlich zu unterbleiben, soweit dadurch der Erfolg einer zu erbringenden Hilfe infrage gestellt würde (§ 64 Abs. 2 SGB VIII). Bei Jugendhilfeleistungen, deren Wirksamkeit von der Akzeptanz der Betroffenen abhängt, besteht grundsätzlich wenig Raum für eine Datenübermittlung gegen deren Willen.²¹⁶ Andererseits muss es Raum für weitere Erwägungen geben, wenn bei mehreren Beteiligten verschiedene Leistungserfolge gefährdet sein können.²¹⁷ Die Gefährdung des Leistungserfolgs bei dem mutmaßlich missbrauchten Kind oder Jugendlichen darf nicht automatisch zur Unzulässigkeit der Datenübermittlung führen, wenn dadurch zB Nachteile für das Wohl anderer in der Einrichtung betreuter Kinder und Jugendlicher drohen, die Jugendhilfeleistungen empfangen. Im Fall solcher

Zielkonflikte ist eine fachliche Abwägung zu treffen, die sich an den Aufgaben der Kinder- und Jugendhilfe orientieren muss.²¹⁸

Soweit der*die Betroffene einer Fachkraft Informationen zum Zwecke persönlicher und erzieherischer Hilfen anvertraut hat, dürfen diese nur unter besonders engen Voraussetzungen übermittelt werden (§ 65 SGB VIII). Eine Weitergabe ist insbesondere mit Einwilligung der betroffenen Person zulässig (§ 65 Abs. 1 Nr. 1 SGB VIII). Ohne diese kann eine Übermittlung nur unter den Voraussetzungen des rechtfertigenden Notstands erfolgen (§ 65 Abs. 1 Nr. 5 SGB VIII, § 34 StGB).

(2) Jugendhilfeeinrichtungen in freier (nicht-kirchlicher) Trägerschaft

Jugendhilfeeinrichtungen in freier Trägerschaft sind nicht unmittelbar an das Sozialgeheimnis gebunden und können sich nicht auf sozialgesetzliche Übermittlungsbefugnisse stützen.²¹⁹ Unmittelbar auf sie anwendbar sind nur die Regelungen des allgemeinen Datenschutzrechts, insbesondere des BDSG.²²⁰ Damit in freien Jugendhilfeeinrichtungen ein vergleichbares Datenschutzniveau wie in öffentlichen erreicht wird, ist der Träger der öffentlichen Jugendhilfe verpflichtet, über Vereinbarungen oder Selbstverpflichtungserklärungen des freien Trägers einen vergleichbaren Schutz sicherzustellen (§ 61 Abs. 3 SGB VIII). Mitarbeiter*innen, die staatlich anerkannte Sozialpädagog*innen und Sozialarbeiter*innen sind, unterliegen zudem der strafbewehrten Schweigepflicht (§ 203 Abs. 1 Nr. 6 StGB).

Bei der Erstattung einer Strafanzeige durch eine nichtöffentliche Stelle kommt § 24 Abs. 1 Nr. 1 BDSG als Befugnis in Betracht. Allerdings ist schon seine Anwendung als lediglich allgemeine Befugnisnorm problematisch. Selbst bei Anwendung des § 24 BDSG erscheint ein Vorliegen der Voraussetzungen fraglich. Voraussetzung ist, dass die Datenübermittlung zur Gefahrenabwehr oder zur Verfolgung von Straftaten erforderlich ist und die Interessen der betroffenen Person

²¹⁵ Es wird unterschiedlich beurteilt, ob die weiteren gefährdeten Kinder konkret bestimmbar sein müssen. Zu den beiden Meinungen DIJuF-Rechtsgutachten JAmt 2012, 154; FK-SGB VIII/Hoffmann SGB VIII § 65 Rn. 37.

²¹⁶ Wiesner/Mörsberger SGB VIII § 64 Rn. 15.

²¹⁷ So auch DIJuF-Rechtsgutachten JAmt 2019, 456 (458).

²¹⁸ Wiesner/Mörsberger SGB VIII § 64 Rn. 16; DIJuF-Rechtsgutachten JAmt 2019, 456 (458).

²¹⁹ Strittig, so wie hier Wiesner/Mörsberger SGB VIII, Anh. 4.2 SGB I § 35 Rn. 7; aA LPK-SGB VIII/Kunkel SGB VIII § 61 Rn. 300.

²²⁰ Wiesner/Mörsberger SGB VIII § 61 Rn. 7.

an einer Geheimhaltung nicht überwiegen. Bei der erforderlichen Interessenabwägung sind aufgrund der Vereinbarung mit dem öffentlichen Träger grundsätzlich

auch durch den freien Träger die besonderen Vertrauensschutzkriterien des SGB VIII zu berücksichtigen (s.o.), sodass in aller Regel die Interessen der betroffenen Person an einer Geheimhaltung überwiegen dürften, wenn die Daten dem strafbewehrten Berufsgeheimnis unterfallen.²²¹

Allerdings kommt – sofern ein in § 34 StGB geschütztes Rechtsgut betroffen ist – die Datenübermittlung unter den Voraussetzungen des rechtfertigenden Notstands (§ 34 StGB) in Betracht.

(3) Schulen

Grundlage für den Datenschutz in der Schule sind die jeweiligen Landesschul- und Landesschulverwaltungsgesetze sowie ergänzend die LDSG. Darüber hinaus ist zu beachten, dass Lehrer*innen und Schulleiter*innen Amtsträger*innen sind und daher einer Schweigepflicht unterliegen (§ 203 Abs. 2 Nr. 1 StGB). Sie dürfen Geheimnisse, die sie in ihrer Eigenschaft als Amtsträger*innen erfahren haben, nur bei Vorliegen einer Offenbarungsbefugnis weitergeben. Eine solche Befugnis kann sich aus datenschutzrechtlichen Erlaubnistatbeständen ergeben, soweit diese im Einzelfall die Preisgabe des Geheimnisses legitimieren können.²²²

Formuliert das Schulgesetz wie in Bremen eine ausdrückliche Pflicht zur Einbeziehung der Strafverfolgungsbehörden, darf die Schulleitung die erforderlichen Daten zur Erfüllung dieser rechtlichen Verpflichtung übermitteln (Art. 6 Abs. 1 S. 1 Buchst. c DSGVO iVm § 63 Abs. 4a BremSchulVwG iVm § 3 Abs. 1 Nr. 1 BremDSGVO-AG). Das Gleiche gilt in Bayern, Hamburg und Niedersachsen, wo diese Pflicht durch Verwaltungsvorschriften geregelt ist – auf Grundlage der jeweiligen LDSG.²²³ In Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern und Nordrhein-Westfalen, wo die Schulgesetze beim Verdacht auf sexuellen Missbrauch

ZUSAMMENFASSUNG

Befugnis zur Weitergabe von Daten des Kindes durch Jugendhilfeeinrichtungen:

Einrichtungen, die zum Träger der öffentlichen Jugendhilfe gehören, sind an die besonders strengen sozialdatenschutzrechtlichen Vorschriften des SGB I, SGB VIII und SGB X gebunden, sodass eine Anzeigeerstattung gegen den Willen des*der Betroffenen im Ergebnis vielfach nicht zulässig ist. In Betracht kommt das Stellen einer Strafanzeige, wenn weitere Übergriffe durch die gleiche verdächtige Person konkret zu befürchten sind (§ 69 SGB X). Abzuwägen ist in diesem Zusammenhang die evtl. drohende Gefährdung des Hilfeerfolgs für das betroffene Kind infolge eines Vertrauensbruchs durch die Einbeziehung der Strafverfolgungsbehörden mit den Auswirkungen auf den Hilfeerfolg für andere, möglicherweise ebenfalls betroffene Kinder (§ 64 Abs. 2 SGB VIII). Zudem ist zu beachten, dass einer Fachkraft anvertraute Informationen ohne Einwilligung des*der Anvertrauenden nur unter Notstandsgesichtspunkten weitergegeben werden dürfen (§ 65 Abs. 1 Nr. 5 SGB VIII, § 34 StGB).

Für **Jugendhilfeeinrichtungen in freier Trägerschaft** gelten die sozialgesetzlichen Übermittlungsbefugnisse nicht, sie sind aber verpflichtet, personenbezogene Daten auf vergleichbarem Niveau zu schützen. Die Anwendung allgemeiner Übermittlungsbefugnisse (zB § 24 BDSG) erscheint daher problematisch und setzt jedenfalls voraus, dass im Rahmen der vorgeschriebenen Interessenabwägung auch die Vertrauensschutzgesichtspunkte des SGB VIII Berücksichtigung finden.

²²¹ Vgl. hierzu die Regelung in § 1 Abs. 2 S. 3 BDSG, nach der die Verpflichtung zur Wahrung von Berufsgeheimnissen unberührt bleibt; vgl. die Argumentation in Simitis/*Simitis* BDSG § 28 Rn. 186.

²²² Schönke/Schröder/*Eisele* StGB § 203 Rn. 85.

²²³ Rechtliche Verpflichtungen iSd Art. 6 Abs. 1 S. 1 Buchst. c DSGVO können sich außer aus Parlamentsgesetzen auch aus Rechtsverordnungen, Satzungen oder normativen Teilen von Tarifverträgen ergeben, vgl. Paal/Pauly/*Frenzel* DSGVO Art. 6 Rn. 6.

ZUSAMMENFASSUNG

Befugnis zur Weitergabe von Daten des Kindes durch Schulen:

Die Voraussetzungen für die Weitergabe von personenbezogenen Daten durch Schulen sind in den Schul- bzw. Schulverwaltungs-gesetzen und ergänzend in den LDSG geregelt. Soweit das jeweilige Landesrecht eine Anzei-gepflicht für Schulen formuliert, dürfen die Daten des betroffenen Kindes zur Erfüllung dieser Pflicht weitergegeben werden. Verein-zelt finden sich in Schulgesetzen Befugnis-normen, um in Missbrauchsverdachtsfällen die zuständigen Stellen zu informieren, wor-unter auch die Strafverfolgungsbehörden gefasst werden können (Brandenburg, Meck-lenburg-Vorpommern, Nordrhein-Westfalen).

neben der Einbeziehung der Jugendämter auch die Möglichkeit „anderer zuständiger Stellen“ vorsehen,²²⁴ stellen diese Vorschriften Befugnisnormen dar, auf deren Grundlage eine Datenübermittlung an die Straf-verfolgungsbehörden erfolgen kann.

In allen Bundesländern stellt sich die Frage, ob ergän-zend auf die Vorschrift des jeweiligen LDSG zurückge-griffen werden kann. Diese erlauben öffentlichen Stellen die Verarbeitung/Übermittlung von zu anderen Zwecken erhobenen Daten, soweit dies zur Verfolgung einer Straftat erforderlich ist.²²⁵

224 § 4 Abs. 3 S. 1–3 SchulG Bbg, § 4 Abs. 5 S. 5 und 6 SchulG MV, § 42 Abs. 6 SchulG NRW.

225 § 5 Abs. 1 Nr. 3 LDSG BW, Art. 6 Abs. 2 Nr. 3 Buchst. b BayDSG, § 15 Abs. 1 Nr. 3 BlnDSG, § 6 Abs. 1 Nr. 3 BbgDSG, § 4 Abs. 1 Nr. 3 BremDSGVOAG, § 6 Abs. 1 Nr. 3 HmbDSG, § 21 Abs. 1 Nr. 4 HDSIG, § 4 Abs. 2 Nr. 2 DSG-MV, § 6 Abs. 2 Nr. 2 NDSG, § 9 Abs. 2 Nr. 3 DSG NRW, § 7 Abs. 1 Nr. 4 DSG RLP, § 7 Abs. 2 Nr. 4 SaarlDSG, § 14 Abs. 1 Nr. 2 SächsDSG iVm § 13 Abs. 2 Nr. 3 SächsDSG, § 7 Abs. 2 Nr. 2 DSAG LSA, § 4 Abs. 1 Nr. 2 LDSG SH, § 17 Abs. 2 Nr. 2 ThürDSG.

(4) Evangelische Einrichtungen

Die Gewaltschutzrichtlinie der EKD vom Herbst 2019 beschreibt das verpflichtende Vorgehen für Verdachts-fälle in evangelischen Einrichtungen. Danach wendet sich der*die Mitarbeiter*in an die Melde- und Ab-sprechstelle, die die notwendigen Maßnahmen ergreift.

Die Melde- und Ansprechstelle „sorgt dafür, dass die Einwilligung Betroffener vorliegt, wenn personenbezo-gene Daten weitergeleitet und verarbeitet werden.“ Da diese Formulierung – jedenfalls vom Wortlaut her – keine Ausnahmen enthält, somit die Einwilligung des*der Betroffenen zwingend voraussetzt, kommt eine Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden ge-gen den Willen des*der Betroffenen strenggenommen schon aufgrund dieser datenschutzrechtlichen Ein-schränkung nicht in Betracht.

Zwar formuliert § 7 Abs. 5 S. 2 Gewaltschutzrichtlinie, dass „gesetzliche Melde- und Beteiligungspflichten, die sich insbesondere aus Vorschriften des Kinder- und Jugendschutzes ergeben, unberührt bleiben.“ Eine

ZUSAMMENFASSUNG

Befugnis zur Weitergabe von Daten des Kindes durch evangelische Einrichtungen:

Das Vorgehen im Verdachtsfall wird für evan-gelische Einrichtungen durch die Gewalt-schutzrichtlinie der EKD verbindlich geregelt. Informationen über Verdachtsfälle sollen bei der Melde- und Ansprechstelle der Gliedkirche zusammenlaufen, die dann über das weitere Vorgehen entscheidet. Etwas anderes kann im Hinblick auf die interne Weitergabe gelten, wenn ein*e Mitarbeiter*in von dem Verdachts-fall unter Umständen erfährt, die die seelsor-gerische Schweigepflicht auslösen. Die For-mulierungen der Richtlinie legen nahe, dass die Einbeziehung anderer Stellen durch die Mel-de- und Ansprechstelle nur mit Einwilligung des*der Betroffenen zulässig ist.

gesetzliche Meldepflicht ergibt sich aus den Regelungen zum Kinder- und Jugendschutz aber gerade nicht. Für Berater*innen, Sozialpädagog*innen oder Sozialarbeiter*innen in evangelischen Einrichtungen kann sich aus § 4 KKG bzw. aus einer Vereinbarung gem. § 8a Abs. 4 SGB VIII höchstens eine Befugnis zur Information des Jugendamts ergeben, allerdings ist selbst diese Befugnis bei entgegenstehendem Willen des betroffenen Kindes nur ausnahmsweise gegeben, wenn auf anderem Weg der Schutz des Kindes nicht sichergestellt werden kann (ausf. hierzu unter Schutzauftrag).

Auch für den*die Mitarbeiter*in, dem*der der Vorfall bekannt wird, gilt nach der Gewaltschutzrichtlinie, dass die Schweigepflicht nur durchbrochen werden darf, wenn eine gesetzliche Meldepflicht aus den Vorschriften des Kinder- und Jugendschutzes dies verlangt. Das bedeutet streng genommen, dass der*die Mitarbeiter*in, der*dem der Vorfall in einer Situation, die das Beichtgeheimnis bzw. die seelsorgerische Schweigepflicht auslöst, bekannt wird, diese ohne Einwilligung des*der Betroffenen weder an Leitung noch an die Ansprech- und Meldestelle weitergegeben darf.

(5) Katholischen Einrichtungen

Für katholische Einrichtungen findet das Katholische Datenschutzgesetz (KDG) Anwendung (vgl. § 3 KDG). Dieses erlaubt kirchlichen Stellen die Weitergabe von Informationen an öffentliche Stellen, wenn dies zur Erfüllung einer rechtlichen Verpflichtung erforderlich ist (§ 9 Abs. 1 Buchst. b KDG iVm § 6 Abs. 1 Buchst. d KDG). Katholische Einrichtungen sind nach der „Ordnung für den Umgang mit sexuellem Missbrauch Minderjähriger“ der DBK nach Maßgabe der Leitlinien zur Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden grundsätzlich verpflichtet, Strafanzeige zu erstatten, wenn ein Missbrauchsverdacht vorliegt. Zur Erfüllung dieser aus dem Kirchenrecht abgeleiteten Verpflichtung dürfen die zur Stellung einer Strafanzeige erforderlichen Daten an die Strafverfolgungsbehörden übermittelt werden.

In katholischen Jugendhilfeeinrichtungen gelten die Ausführungen zu denen in evangelischer Trägerschaft. Trotz der fehlenden jugendhilfespezifischen Regelungen im KDG müssen vergleichbare Datenschutzstandards gelten wie im Bereich der öffentlichen Kinder- und Jugendhilfe.

ZUSAMMENFASSUNG

Befugnis zur Weitergabe von Daten des Kindes durch katholische Einrichtungen:

Im katholischen Datenschutzgesetz (KDG) findet sich eine Befugnis für katholische Einrichtungen, personenbezogene Daten an staatliche Stellen zu übermitteln, wenn dies zur Erfüllung einer rechtlichen Verpflichtung erforderlich ist. Die „Ordnung für den Umgang mit sexuellem Missbrauch Minderjähriger“ der DBK enthält eine kirchenrechtliche Verpflichtung zur grundsätzlichen Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden.

(6) Sportvereine

Für Vereine, die nicht Träger der freien Jugendhilfe sind, gelten neben der DSGVO die Regelungen des BDSG. Ohne Einwilligung der Betroffenen kommen daher Übermittlungen von Daten des Kindes oder Jugendlichen auf Grundlage von § 24 Abs. 1 Nr. 1 BDSG in Betracht („zur Abwehr von Gefahren für die staatliche oder öffentliche Sicherheit oder zur Verfolgung von Straftaten erforderlich [...], sofern nicht die Interessen der betroffenen Person an dem Ausschluss der Verarbeitung überwiegen“).

ZUSAMMENFASSUNG

Befugnis zur Weitergabe von Daten des Kindes durch Sportvereine:

Für Sportvereine, die nicht Träger der freien Jugendhilfe sind, kommt eine Weitergabe von zu anderen Zwecken erhobenen Daten des Kindes an die Strafverfolgungsbehörden in Betracht, wenn diesem Vorgehen keine überwiegenden Interessen des Kindes entgegenstehen.

ZUSAMMENFASSUNG

Befugnis zur Weitergabe von Daten des Kindes durch Einrichtungen im Gesundheitswesen:

Das Einschalten der Strafverfolgungsbehörden gegen den Willen des betroffenen Kindes kommt für Berufsheimnisträger*innen aus Heilberufen nur unter Notstandsgesichtspunkten in Betracht.

§ 4 KKG erlaubt nur (unter bestimmten Voraussetzungen) eine Mitteilung an das Jugendamt, nicht aber an die Strafverfolgungsbehörden.

(7) Einrichtungen im Gesundheitswesen

Liegt in einer Einrichtung im Gesundheitswesen ein Verdacht auf innerinstitutionellen sexuellen Missbrauch vor, haben Ärzt*innen, Mitglieder anderer Heilberufe und Psycholog*innen (§ 203 Abs. 1 Nr. 1 StGB) bei der Weitergabe von Informationen an andere Stellen ihre Schweigepflicht zu beachten.

§ 4 KKG gibt ihnen ausnahmsweise die Befugnis, das Jugendamt zu informieren, nicht jedoch die Strafverfolgungsbehörden. Diese dürfen Ärzt*innen, Mitglieder anderer Heilberufe sowie Psycholog*innen nur unter Notstandsgesichtspunkten einschalten (hierzu unter (2)). Etwas Weitergehendes ergibt sich auch nicht aus den datenschutzrechtlichen Regelungen zur Verarbeitung von Patient*innendaten,²²⁶ da diese nicht dazu führen, dass Berufsheimnisträger*innen ihre Schweigepflicht brechen dürfen.

²²⁶ Diese finden sich in den Landeskrankenhausgesetzen, dem Gesundheitsdatenschutzgesetz NRW sowie je nach Trägerschaft des Krankenhauses im BDSG und den LDSG; vgl. zu den Rechtsgrundlagen für die Verarbeitung von Patient*innendaten: *Hauser/Haag* Datenschutz im Krankenhaus, 2018, 24 ff.

cc) Weitergabe von Daten des*der potenziellen Täter*in

Auch die Übermittlung von Daten der verdächtigen Person ist ein Vorgang, bei dem personenbezogene Daten verarbeitet werden. Dies erfolgt regelmäßig gegen den Willen der Betroffenen und bedarf einer datenschutzrechtlichen Legitimation. Insbesondere sind die Regelungen zum Beschäftigendatenschutz zu beachten. Derartige Regelungen enthalten sowohl das BDSG als auch verschiedene LDSG und das kirchliche Datenschutzrecht.

Das BDSG und einige LDSG,²²⁷ die auf alle hier untersuchten nicht-kirchlichen Einrichtungen Anwendung finden, sehen vor, dass zur Aufdeckung (nicht zur Verhinderung)²²⁸ von Straftaten, die eine Person im Beschäftigungsverhältnis begangen hat, dessen personenbezogene Daten verarbeitet, also auch übermittelt werden dürfen. Es dürfen jedoch keine mildereren, gleich effektiven Wege zur Aufdeckung zur Verfügung stehen (Erforderlichkeit) und es dürfen der Übermittlung keine überwiegenden schutzwürdigen Interessen des Beschäftigten entgegenstehen. Der Verdacht des*der Arbeitgeber*in muss auf zu dokumentierenden tatsächlichen Anhaltspunkten beruhen.²²⁹

Im Übrigen gilt sowohl nach dem BDSG als auch (in leicht variierenden Formulierungen) nach den Datenschutzgesetzen der Länder,²³⁰ dass ursprünglich zu anderen Zwecken gespeicherte Daten übermittelt werden dürfen, soweit sie zur Abwehr von Gefahren für die staatliche oder öffentliche Sicherheit oder zur

²²⁷ § 15 Abs. 5 LDSG BW, § 18 BlnDSG, § 23 Abs. 1 S. 3 HDSIG, § 10 Abs. 1 S. 2 DSG-MV, § 22 Abs. 3 LDSG Saarl.

²²⁸ Zu § 26 BDSG: BeckOK/*Riesenhuber*, BDSG § 26 Rn. 130.
²²⁹ Vgl. § 26 Abs. 1 S. 2 BDSG und die parallelen Regelungen in den LDSG.

²³⁰ § 5 Abs. 1 Nr. 3 LDSG BW, Art. 6 Abs. 2 Nr. 3 Buchst. b BayDSG, § 15 Abs. 1 Nr. 3 BlnDSG, § 6 Abs. 1 Nr. 3 BbgDSG, § 4 Abs. 1 Nr. 3 BremDSGVOAG, § 6 Abs. 1 Nr. 3 HmbDSG, § 21 Abs. 1 Nr. 4 HDSIG, § 4 Abs. 2 Nr. 2 DSG-MV, § 6 Abs. 2 Nr. 2 NDSG, § 9 Abs. 2 Nr. 3 DSG NRW, § 7 Abs. 1 Nr. 4 DSG RLP, § 7 Abs. 2 Nr. 4 SaarlDSG, § 14 Abs. 1 Nr. 2 SächsDSG iVm § 13 Abs. 2 Nr. 3 SächsDSG, § 7 Abs. 2 Nr. 2 DSAG LSA, § 4 Abs. 1 Nr. 2 LDSG SH, § 17 Abs. 2 Nr. 2 ThürDSG.

Verfolgung von Straftaten erforderlich ist (§ 24 Abs. 1 Nr. 1 BDSG).²³¹

231 Umstritten ist, ob die Vorschriften des Beschäftigtendatenschutzes abschließenden Charakter haben oder daneben andere Übermittlungsbefugnisse zur Anwendung kommen können. So wie hier: VG Hamburg 16.1.2020 – 17 K 3920/19, zur vorrangigen Anwendung des § 26 BDSG gegenüber § 24 BDSG: Sydow/Marsch BDSG § 24 Rn. 3.

ZUSAMMENFASSUNG

Befugnis zur Weitergabe von Daten des*der potenziellen Täter*in:

Auch die Weitergabe von Informationen über den*die verdächtige*n Mitarbeiter*in, die regelmäßig gegen dessen*deren Willen erfolgt, braucht eine datenschutzrechtliche Legitimation. Für nicht-kirchliche Institutionen kommen insoweit das BDSG oder das jeweilige LDSG zur Anwendung. Das BDSG und einige LDSG erlauben es Arbeitgeber*innen, zur Aufdeckung von Straftaten, die eine Person im Beschäftigungsverhältnis begangen hat, deren Daten weiterzugeben, soweit keine anderen gleich effektiven Möglichkeiten zur Verfügung und keine überwiegenden schützenswerten Interessen des*der Arbeitnehmer*in entgegen stehen. Außerdem ist eine Übermittlung von zu anderen Zwecken erhobenen Daten zur Verfolgung von Straftaten zulässig.

Das evangelische Datenschutzrecht erlaubt darüber hinausgehend die Weitergabe von Mitarbeiter*innendaten zum Schutz von Betroffenen einer möglichen Straftat bis zur Entkräftung des Verdachts. Sowohl evangelische als auch katholische Einrichtungen dürfen außerdem auf Grundlage des DSG-EKD bzw. des KDG – wie die sonstigen Einrichtungen nach staatlichem Recht – zu anderen Zwecken erhobene Daten des*der Mitarbeiter*in zum Zweck der Strafverfolgung weitergeben.

Etwas weiter gefasst ist die beschäftigtendatenschutzrechtliche Vorschrift im DSG-EKD. Danach dürfen evangelische Einrichtungen im Zusammenhang mit dem Verdacht auf Straftaten und Amtspflichtverletzungen durch Beschäftigte deren personenbezogene Daten insbesondere zum Schutz möglicher Betroffener verarbeiten, solange der Verdacht nicht ausgeräumt ist und die Interessen von möglichen Betroffenen dies erfordern (§ 49 Abs. 2 DSG-EKD). Die Regelung zum Beschäftigtendatenschutz in katholischen Einrichtungen entspricht der des § 26 BDSG (vgl. § 53 Abs. 2 KDg). Darüber hinaus gilt im kirchlichen wie im staatlichen Datenschutzrecht, dass zu anderen Zwecken erhobene Daten übermittelt werden dürfen, wenn dies zur Gefahrenabwehr oder zur Strafverfolgung erforderlich ist (§ 7 Abs. 1 Nr. 2 DSG-EKD iVm § 24 Abs. 1 Nr. BDSG, Art. 6 Abs. 2 Buchst. f und g KDg).

Eine Übermittlung von personenbezogenen Daten des*der verdächtigen Mitarbeiter*in an die Strafverfolgungsbehörden scheidet daher regelmäßig nicht daran, dass sie gegen den Willen der/des Mitarbeiter*in erfolgt. Wie bei allen Datenverarbeitungsvorgängen ist jedoch der Verhältnismäßigkeitsgrundsatz zu berücksichtigen.

dd) Verarbeitungsverbot bezüglich Gesundheitsdaten?

Für besonders sensible Daten, wie zB Gesundheitsdaten oder Daten zum Sexualleben oder der sexuellen Orientierung einer natürlichen Person, gilt ein grundsätzliches Verarbeitungsverbot, von dem nur in Ausnahmefällen abgewichen darf (Art. 9 DSGVO, § 13 EKD-DSG, § 11 KDg). Sofern eine Strafanzeige besonders sensible Daten des Kindes bzw. des*der Jugendlichen oder der verdächtigen Person enthalten soll, ist zu klären, ob dies ausnahmsweise zulässig ist.

Der Begriff der Gesundheitsdaten ist in Art. 4 Nr. 15 DSGVO legal definiert. Darunter sind personenbezogene Daten zu verstehen, die sich auf die körperliche oder geistige Gesundheit einer natürlichen Person, einschließlich der Erbringung von Gesundheitsdienstleistungen, beziehen und aus denen Informationen über deren Gesundheitszustand hervorgehen. Der Begriff ist deutlich weitreichender als der Begriff der medizinischen Daten.²³² Unter die Definition würden zB

²³² Gola/Schulz DSGVO Art. 9 Rn. 14.

Verletzungen fallen, die Erzieher*innen beim Wickeln eines Kleinkindes aufgefallen sind und einen Anhaltspunkt für sexuellen Missbrauch darstellen.

Bezüglich der verdächtigen Person liegt eine Übermittlung besonders sensibler Daten eher fern. Die Diagnose Pädophilie²³³ würde ein Gesundheitsdatum darstellen, wird aber regelmäßig nicht im Rahmen der Gefährdungseinschätzung gestellt und nicht in die Strafanzeige aufgenommen.

Sollen den Strafverfolgungsbehörden im Rahmen der Anzeigeerstattung Gesundheitsdaten des Kindes wie etwa auffällige Verletzungen mitgeteilt werden, ist dies nur in den geregelten Ausnahmefällen zulässig. Liegt keine ausdrückliche Einwilligung des betroffenen Kindes oder Jugendlichen oder deren Sorgeberechtigten vor (Art. 9 Abs. 2 Buchst. a DSGVO, § 13 Abs. 2 Nr. 1 DSG-EKD, § 11 Abs. 2 Buchst. a KKDG), sind die weiteren Ausnahmetatbestände gründlich zu prüfen.

In besonders gravierenden Fällen kann der in der Literatur teilweise als zu unbestimmt kritisierte²³⁴ § 22 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. d BDSG Anwendung finden, mit dem der deutsche Gesetzgeber die Verarbeitung von besonders sensiblen Daten zulässt, wenn dies aus Gründen eines erheblichen öffentlichen Interesses zwingend erforderlich ist. Unter Berücksichtigung des Ausnahmecharakters der Regelung ist sie restriktiv auszulegen und nur anzuwenden, wenn die Verarbeitung im konkreten Fall schlicht unverzichtbar ist.²³⁵ Regelmäßig werden die hohen Anforderungen des § 22 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. d BDSG nur dann als erfüllt

233 Nach der *Internationalen statistischen Klassifikation der Krankheiten und verwandter Gesundheitsprobleme* (ICD-10) der Weltgesundheitsorganisation (WHO) stellt Pädophilie eine „Störung der Sexualpräferenz“ dar; vgl. <https://www.icd-code.de/>, Code F65.4 im Abschnitt „Persönlichkeits- und Verhaltensstörungen“ (Abruf: 27.7.2020).

234 Dazu mwN Gola/Heckmann/Heckmann/Scheurer BDSG § 22 Rn. 34 und BeckOK/Albers/Veit BDSG § 22 Rn. 19; die Vorschrift wurde auf Grundlage des Art. 9 Abs. 2 Buchst. g DSGVO erlassen.

235 Gola/Heckmann/Heckmann/Scheurer BDSG § 22 Rn. 35 zu § 22 Abs. 1 Nr. 2a BDSG aF; der Ausnahmetatbestand gilt aktuell nicht nur für öffentliche, sondern auch für nicht-öffentliche Stellen.

ZUSAMMENFASSUNG

Verarbeitungsverbot bezüglich Gesundheitsdaten:

Besonders sensible Daten, wie zB Gesundheitsdaten, dürfen nur in Ausnahmefällen verarbeitet werden. In Betracht kommt, dass eine Strafanzeige, die gegen den Willen des betroffenen Kindes gestellt werden soll, Gesundheitsdaten von diesem enthält. Im BDSG findet sich eine Regelung, die ausnahmsweise die Weitergabe von Gesundheitsdaten zulässt, wenn dies „aus Gründen eines erheblichen öffentlichen Interesses zwingend erforderlich ist“. Zum Teil wird diese Vorschrift als zu unbestimmt kritisiert. Jedenfalls sind hohe Anforderungen an die Ausnahmefälle zu stellen, in dem hier untersuchten Zusammenhang müssen die Voraussetzungen des rechtfertigenden Notstands gegeben sein.

anzusehen sein, wenn auch die Voraussetzungen des rechtfertigenden Notstands gegeben sind.²³⁶

ee) Datenübermittlung wegen Rechtfertigendem Notstand

Aus dem Vorstehenden ergibt sich, dass Berufsheimnisträger*innen grundsätzlich zur Datenübermittlung an die Strafverfolgungsbehörden gegen den Willen des*der Betroffenen nur unter Notstandsgesichtspunkten befugt sind. Daher soll hier noch einmal auf die Voraussetzungen eines rechtfertigenden Notstands eingegangen werden:

Ein rechtfertigender Notstand kann nur in akuten Gefährdungssituationen angenommen werden, also wenn eine gegenwärtige, nicht anders abwendbare

236 Die gleichen Überlegungen gelten für katholische Einrichtungen, da das KDG im Hinblick auf besonders sensible Daten wie Gesundheitsdaten auf die Ausnahmetatbestände des kirchlichen und des staatlichen Rechts verweist (vgl. § 11 Abs. 2 Buchst. j KDG). Auf diese Weise kommt auch hier das BDSG zur Anwendung.

Gefahr für die Gesundheit des Kindes besteht und das geschützte Interesse das beeinträchtigte Interesse bei Abwägung der widerstreitenden Interessen wesentlich überwiegt und das Vorgehen der Einrichtung ein angemessenes Mittel ist, die Gefahr abzuwenden.²³⁷ Angesichts des massiven Eingriffs ins das Grundrecht auf informationelle Selbstbestimmung bei der Weitergabe anvertrauter Informationen gegen den Willen der betroffenen Person und der potenziell weitreichenden Bedeutung in einer bestehenden Hilfebeziehung, sind die Voraussetzungen (gegenwärtige, nicht anders abwendbare Gefahr für ein durch § 34 StGB geschütztes Rechtsgut, Verhältnismäßigkeitsgrundsatz) besonders gründlich zu prüfen und eine evtl. Übermittlung wäre fachlich angemessen zu begleiten.²³⁸

Voraussetzung ist also zunächst eine akute Gefährdungssituation. Eine solche ist gegeben, wenn ganz konkret – ohne Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden die Fortsetzung des Missbrauchs droht oder Übergriffe auf andere Kinder ganz konkret drohen. Wenn die Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden vor allem das Ziel verfolgt, weitere – noch vage – Übergriffe in der Zukunft (etwa im Rahmen einer späteren Beschäftigung bei einer anderen Einrichtung) zu verhindern, lässt sich eine akute Gefährdungssituation eher nicht begründen.

Bei der Interessenabwägung ist dann wiederum zu differenzieren:

In Bezug auf die personenbezogenen Daten des Kindes wird eine Weitergabe ohne seine Einwilligung nur dann in Betracht kommen, wenn die Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden zu seinem bzw. dem Schutz anderer Kinder in der Einrichtung zwingend erforderlich ist. Zielt die Datenübermittlung darauf eine (noch) abstrakte Gefährdung weiterer Kinder in der Zukunft zu verhindern, wird der Schutz des*der Betroffenen am Schutz seiner personenbezogenen Daten eher vorrangig sein.

In Bezug auf die Daten des*der Täter*in ist sein*ihr Schutzinteresse umso geringer je wahrscheinlicher die Tat ist. Ein schützenswertes Interesse des*der potenziellen Täter*in ist insoweit anzunehmen, dass er*sie

²³⁷ BMJV, Verdacht auf sexuellen Kindesmissbrauch in einer Einrichtung – Was ist zu tun? 32 .

²³⁸ DIJuF-Rechtsgutachten JAmt 2012, 156.

ZUSAMMENFASSUNG

Datenübermittlung wegen rechtfertigendem Notstand:

Aus der Untersuchung der datenschutzrechtlichen Vorschriften ergibt sich, dass Berufsgheimnisträger*innen ohne Einwilligung der Betroffenen nur unter den Voraussetzungen des rechtfertigenden Notstands zur Weitergabe von Daten der betroffenen Kinder befugt sind. Ein rechtfertigender Notstand kann nur in akuten Gefährdungssituationen angenommen werden und reduziert sich auf Fälle, in denen die Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden zwingend erforderlich ist, weil sonst die Fortsetzung des Missbrauchs oder weitere, konkret absehbare Übergriffe zu Lasten anderer Kinder drohen. Das Gewicht der Schutzinteressen der verdächtigten Person ist umso geringer, je wahrscheinlicher die Tat unter den gegebenen Umständen ist.

nicht völlig grundlos oder aus verleumderischen Gründen mit einem Strafverfahren überzogen wird.

V. Informationsweitergabe an andere Akteur*innen

Neben der Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden stellt sich immer auch die Frage nach der Einbeziehung weiterer Akteur*innen, die zum Schutz betroffener Kinder erforderlich sein kann.

1. Information des Jugendamts

Sofern Einrichtungen es für erforderlich halten, dass das Jugendamt dem (mutmaßlich) missbrauchten Kind bzw. dem*der Jugendlichen Hilfen anbietet, ist der vorzugswürdige Weg, zunächst Kind und Eltern von dieser Vorgehensweise zu überzeugen, sodass diese selbst Kontakt mit dem Jugendamt aufnehmen können. Gelingt dies nicht, ist eine datenschutzrechtliche

Grundlage zur Übermittlung der Daten an das Jugendamt erforderlich.

a) Information durch Berufsgeheimnisträger*innen nach § 4 Abs. 3 KKG

Für Berufsgeheimnisträger*innen kommt in Betracht, dem Jugendamt auf Grundlage von § 4 Abs. 3 KKG Informationen über den Sachverhalt zu übermitteln. In diesem Zusammenhang ist aber die Struktur der Vorschrift zu beachten, die zunächst eine eigene Gefährdungseinschätzung des*der Berufsgeheimnisträger*in vorsieht, bevor eine Mitteilung an das Jugendamt erfolgen darf (s. dazu ausf. B.1.2.). Für freie Träger der Jugendhilfe ergibt sich auch aus den Vereinbarungen nach § 8a Abs. 4 SGB VIII, dass diese nur zu informieren sind, wenn dies zur Gefährdungsabwendung erforderlich ist. Die datenschutzrechtliche Befugnis ergibt sich dann ebenfalls aus § 4 Abs. 3 KKG.

Eine Einbeziehung des Jugendamts auf Grundlage von § 4 Abs. 3 KKG kommt in allen untersuchten Bereichen in Betracht, sofern Mitglieder der in § 4 Abs. 1 KKG genannten Berufsgruppen von dem Missbrauchsfall erfahren.

b) Verpflichtung der Schulen zur Information des Jugendamts

Geregelt ist in den meisten Schulgesetzen die Information des Jugendamts bei Anhaltspunkten für eine Gefährdung oder Beeinträchtigung des Kindeswohls. Teilweise treffen sie auch Aussagen dazu, ob die Eltern oder andere Stellen als das Jugendamt einzubeziehen sind. Vereinzelt wird betont, dass eine Information zu unterbleiben hat, wenn dadurch das Wohl des Kindes gefährdet wird. Nur ein Schulgesetz enthält die Vorgaben, dass zunächst die Schule selbst versuchen muss, die Gefährdung abzuwenden (Bremen). Im Saarland und in Sachsen verweisen die Schul(ordnungs)gesetze auf § 4 KKG und ordnen damit ebenfalls ein zweistufiges Vorgehen an.

- **Baden-Württemberg:** Die Schule soll das Jugendamt unterrichten, idR werden aber die Eltern vorher angehört (§ 85 Abs. 3 und 4 SchulG BW).
- **Bayern:** Das Jugendamt ist einzubeziehen, wenn Maßnahmen der Jugendhilfe notwendig sind (Art. 31 Abs. 1 BayEUG). Ergänzt wird die Regelung

durch Ziff. 6 der Bekanntmachung des Bayerischen Staatsministeriums für Bildung und Kultus, Wissenschaft und Kunst über die Hinweise an die Schulen zum Verhalten bei strafrechtlich relevanten Vorkommnissen und zur Beteiligung des Jugendamtes vom 23.9.2014 (KWMBL. 207).

- **Brandenburg:** Die Schule entscheidet rechtzeitig über die Einbeziehung des Jugendamts oder anderer Stellen (§ 4 Abs. 3 S. 3 Schulgesetz BB)
- **Bremen:** Das Schulgesetz in Bremen verknüpft Recht und Pflicht der Unterrichtung des Jugendamts mit der Voraussetzung, dass die Gefährdung nicht durch schulische Maßnahmen und die Zusammenarbeit mit den Erziehungsberechtigten behoben werden kann und durch die Unterrichtung keine zusätzliche Gefährdung des Kindes entsteht (§ 12 Abs. 2 SchulG Bremen).
- **Mecklenburg-Vorpommern:** Die Schule entscheidet rechtzeitig über die Einbeziehung des Jugendamts oder anderer Stellen (§ 4 Abs. 5 S. 5 SchulG MV).
- **Nordrhein-Westfalen:** Nach dem SchulG NRW entscheidet die Schule über das Einbeziehen des Jugendamts oder anderer Stellen (§ 42 Abs. 6 SchulG NRW).
- **Rheinland-Pfalz:** Die Schule wirkt auf die Inanspruchnahme erforderlicher Hilfen hin und arbeitet dabei mit dem Jugendamt zusammen (§ 3 Abs. 2 S. 3 SchulG RP).
- **Saarland:** Bezüglich der Einbeziehung des Jugendamts wird auf § 4 Abs. 3 KKG verwiesen (§ 21 Abs. 5 Schulordnungsgesetz).
- **Sachsen:** Bezüglich der Einbeziehung des Jugendamts wird auf § 4 Abs. 3 KKG verwiesen (§ 50 Abs. 1 Sächs. SchulG).
- **Sachsen-Anhalt:** Das Jugendamt ist zu informieren, und die Erziehungsberechtigten sind darüber nur zu informieren, soweit dadurch der

Schutz des Kindes nicht infrage gestellt wird (§ 38 Abs. 3 SchulG ST).

- **Schleswig-Holstein:** Das Jugendamt ist einzubeziehen, wenn Maßnahmen der Jugendhilfe für erforderlich gehalten werden (§ 13 Abs. 1 KinderschutzG SH).
- **Thüringen:** Es existiert die pauschale Regelung, dass die Schule das Jugendamt informiert, auch wenn in die Gefährdungseinschätzung die Eltern idR einbezogen werden (§ 55a Abs. 2 S. 2 und 3 SchulG TH).

c) Regelungen im katholischen Kirchenrecht

Die Ordnung für den Umgang mit sexuellem Missbrauch Minderjähriger der DBK sieht in Nr. 33 vor, dass ein Vertreter des Ordinarius bzw. des kirchlichen Rechtsträgers tatsächliche Anhaltspunkte für das Vorliegen eines innerinstitutionellen Missbrauchsfalls an zuständige

staatliche Behörden wie zB das Jugendamt weitergibt, soweit dies rechtlich geboten ist. Genauere Angaben zu den Voraussetzungen einer Einbeziehung des Jugendamts finden sich in der DBK-Ordnung nicht. Soweit kirchliche Mitarbeiter*innen zu einer der in § 4 KKG genannten Berufsgruppen gehören, findet außerdem die Übermittlungsbefugnis an das Jugendamt aus § 4 Abs. 3 KKG Anwendung.

d) Bedarf nach Abstimmung mit den Vorgaben nach § 4 KKG

Alle vorgesehenen Befugnisse zur Einschaltung des Jugendamts oder anderer Stellen müssen allerdings mit den Vorgaben von § 4 Abs. 3 KKG abgestimmt werden, nach der das Jugendamt, wenn einem*einer Berufsgeheimnisträger*in Anhaltspunkte für den Missbrauch im Rahmen des Kontakts zu einem Kind bekannt geworden sind, nur unter den Voraussetzungen von § 4 Abs. 1 KKG informiert werden darf. Auch an dieser Stelle zeigt sich, dass Regelungen teils auf Berufsgrup-

ZUSAMMENFASSUNG

Gesetzliche Befugnisse zur Information des Jugendamts:

Für unterschiedliche Personengruppen und Institutionen ist eine gesetzliche Befugnis zur Information des Jugendamts geregelt.

- **Information des Jugendamts durch Berufsgeheimnisträger*innen:** Bestimmte Berufsgeheimnisträger*innen sind befugt, das Jugendamt auch ohne Einwilligung des betroffenen Kindes bzw. dessen Personensorgeberechtigten zu informieren. Zuvor ist jedoch eine eigene Gefährdungseinschätzung durchzuführen und der Versuch der Gefährdungsabwendung zu unternehmen (vgl. § 4 KKG).
- **Information des Jugendamts durch Schulen:** In allen Bundesländern gibt es landesrechtliche Regelungen, die eine Information an das Jugendamt und ggf. weitere Stellen vorsehen, wenn Anhaltspunkte für eine Gefährdung des Wohls eines*einer Schüler*in vorliegen. Nur vereinzelt wird eine Mitteilung an das Jugendamt von einer vorherigen Gefährdungsein-

schätzung unter Einbeziehung der Erziehungsberechtigten abhängig gemacht (Bremen, Saarland, Sachsen). Problematisch sind insofern die unterschiedlichen Voraussetzungen für die Information des Jugendamts durch die Lehrer*innen selbst als Berufsgeheimnisträger nach § 4 Abs. 3 KKG und für die Schule bzw. die Schulleitung nach dem Landesrecht. Landesrechtliche Regelungen müssen sich an den Voraussetzungen von § 4 KKG orientieren, um zu gewährleisten, dass eine interne Weitergabe von Lehrer*innen an Leitung nicht zur Information des Jugendamts führt, ohne dass die Voraussetzungen von § 4 KKG erfüllt sind.

- **Information des Jugendamts durch katholische Einrichtungen:** Die *Ordnung für den Umgang mit sexuellem Missbrauch Minderjähriger* der DBK sieht eine Information des Jugendamts vor, wenn dies „rechtlich geboten“ ist. Für Berufsgeheimnisträger*innen in katholischen Einrichtungen gilt die Übermittlungsbefugnis des § 4 Abs. 3 KKG.

pen, teils auf Institutionen (zB Schule) bezogen und nicht immer aufeinander abgestimmt sind.

Die Einführung von § 4 Abs. 3 KKG stand allerdings gerade auch im Zusammenhang mit den unterschiedlichen landesrechtlichen Regelungen, die bereits vor dem Bundeskinderschutzgesetz (BKisSchG) unter unterschiedlichen Voraussetzungen Befugnisse zur Information des Jugendamts vorsahen, und diente als bundesrechtliche Regelung der Vereinheitlichung der Voraussetzungen für die befugte Informationsweitergabe.²³⁹ Die Weitergabe ist daher nur unter den Voraussetzungen der bundesrechtlichen Norm zulässig und die landesrechtlichen Befugnisse müssen sich daran orientieren. Ohne eine vorherige Einbeziehung der betroffenen Kinder und ihrer Personensorgeberechtigten ist daher eine Einbeziehung des Jugendamts trotz landesrechtlicher Regelungen nicht ohne Weiteres möglich (zur Problematik der Einbeziehung von Leitung mit der Folge der Informationsweitergabe an weitere Akteur*innen ohne weitere Voraussetzungen s.a. B.VI: Informationsweitergabe innerhalb der Einrichtung).

2. Information von Aufsichtsbehörden

Neben einer Einbeziehung des Jugendamts ist insbesondere die Information von Aufsichtsbehörden relevant, die über Möglichkeiten verfügen können, die Situation aufzuklären sowie ein Tätigkeitsverbot auszusprechen (Kinder- und Jugendhilfe) oder eine Approbation zu

²³⁹ BT-Drs. 17/6252, 20.

PRAXISHINWEIS

Anzeige gegenüber Erlaubnisbehörde prüfen!

Einrichtungen, in denen ein Verdacht des innerinstitutionellen Missbrauchs besteht, müssen prüfen, ob dies Anzeigepflichten gegenüber Erlaubnisbehörden auslöst (zB betriebserlaubniserteilende Behörden bei Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe).

entziehen (bei Ärzt*innen). Dies kann insbesondere Konsequenzen für die Möglichkeiten einer späteren Tätigkeit bei einem*iner neuen Arbeitgeber*in/Dienstherrn haben und spielt daher für den Schutz weiterer Kinder vor Missbrauch eine bedeutende Rolle.

a) Information der betriebserlaubniserteilenden Behörde nach § 47 SGB VIII

Für den Bereich der betriebserlaubnispflichtigen Einrichtungen nach § 45 SGB VIII, also Einrichtungen, in denen Kinder ganztätig oder für einen Teil des Tages betreut werden oder Unterkunft erhalten, besteht uU eine Pflicht zur Meldung eines Verdachts an die Einrichtungsaufsicht nach § 47 SGB VIII, also die betriebserlaubniserteilende Behörde (idR das Landesjugendamt). Betriebserlaubnispflichtig sind dabei neben Heimen und Kindertageseinrichtungen bspw. auch Internate und „Koranschulen“, solange sie nicht der Schulaufsicht unterliegen.²⁴⁰ Diese hat die Möglichkeit gegenüber der Einrichtung eine Tätigkeitsuntersagung nach § 48 SGB VIII auszusprechen (s. dazu im Einzelnen B.1.5: Tätigkeitsuntersagung nach § 48 SGB VIII).

Fraglich ist daher, unter welchen genauen Voraussetzungen der Einrichtungsträger nach § 47 SGB VIII verpflichtet ist, den Verdacht des sexuellen Missbrauchs durch eine*n Mitarbeiter*in an die betriebserlaubniserteilende Behörde zu melden, damit diese eine Tätigkeitsuntersagung entsprechend prüfen kann. Meldepflichtig sind nach § 47 S. 1 Nr. 2 SGB VIII Ereignisse oder Entwicklungen, die geeignet sind, das Wohl der Kinder und Jugendlichen zu beeinträchtigen. Dazu zählen insbesondere auch

- durch Fehlverhalten verursachte Gefährdungen der Kinder (zB auch sexuelle Gewalt),
- Straftaten bzw. Strafverfolgung von Mitarbeiter*innen bei Zusammenhang zur Tätigkeit.²⁴¹

Solange nur erste Anhaltspunkte für den Missbrauch gegeben sind, wird eine Meldung daher noch nicht unbedingt verpflichtend sein, wohl aber jedenfalls dann, wenn ein strafrechtliches Ermittlungsverfahren läuft,

²⁴⁰ FK-SGB VIII/Smessaert/Lakies SGB VIII § 45 Rn. 14.

²⁴¹ FK-SGB VIII/Smessaert/Lakies SGB VIII § 47 Rn. 4; Wiesner/Mörsberger SGB VIII § 47 Rn. 7d.

oder die Einrichtung von einer Gefährdung durch sexuellen Missbrauch nach ihrer Einschätzung ausgeht. Die Einrichtung hat also vor Bestehen der Meldepflicht jedenfalls die Befugnis, einen Verdachtsfall erst einmal selbst zu klären. Gleichwohl dürfte jedenfalls die Möglichkeit bestehen, auch in einem Fall, in dem sich die Einrichtung selbst noch nicht zu einer abschließenden Einschätzung in der Lage sieht, die Behörde zu informieren, damit diese jedenfalls das Erfordernis einer vorläufigen Tätigkeitsuntersagung prüfen kann.

b) Information der Ärztekammer

Krankenhäuser unterliegen einer Rechtsaufsicht zur Überwachung der Einhaltung der für Krankenhäuser geltenden Gesetze.²⁴² Zuständig für die Aufsicht im Hinblick auf ein mögliches Fehlverhalten behandelnder Ärzt*innen sind die Ärztekammern, bei anderem medizinischem Personal die Kammern der jeweiligen Heilberufe. Richtet sich der Missbrauchsverdacht gegen ein*e Ärzt*in, so sollte entsprechend der Information der betriebserlaubniserteilenden Behörde nach § 47 SGB VIII die Ärztekammer informiert werden. Einige Landeskrankenhausgesetze ordnen eine Meldepflicht an die zuständige Heilberufekammer bei „begründetem Verdacht auf einen Verstoß gegen Berufspflichten“ ausdrücklich an²⁴³. Diese kann nach § 5 Abs. 2 BÄO (Bundesärzteordnung) die Approbation entziehen, wenn sich ein*e Ärztin eines Verhaltens schuldig gemacht hat, aus dem sich Unzuverlässigkeit oder Unwürdigkeit (§ 3 Abs. 1 Nr. 2 BÄO) zur Ausübung des Arztberufs ergibt.

c) Information der Schulaufsicht

Im Bereich Schule finden sich auf Landesebene Regelungen, die eine Einbeziehung der Schulaufsichtsbehörden im Fall von Missbrauchsfällen vorsehen. In Bayern ist beim Verdacht einer Straftat durch Schulpersonal zulasten eines*einer Schüler*in das Staatsministerium für Bildung und Kultus, Wissenschaft und Kunst fernmündlich zu verständigen. Geht ein*e Mitarbeiter*in der Schule von einer Beteiligung der Leitung an einem Missbrauch aus, hat diese*r unmittelbar die

Schulaufsicht zu informieren.²⁴⁴ In Bremen ist eine Weitergabe an die Dienstaufsicht nach einem Gespräch mit dem*der Beschuldigten vorgesehen.²⁴⁵ Die Länder sehen zT auch allgemein die Meldung „besonderer Vorkommnisse, die den Schulbetrieb beeinträchtigen“ an die Schulaufsicht vor, worunter sich auch ein innerinstitutioneller Missbrauchsfall fassen lässt.²⁴⁶

d) Evangelische Kirche: Information der Melde- und Ansprechstelle

Die Gewaltschutzrichtlinie verpflichtet Mitarbeiter*innen im Fall eines begründeten Verdachts eines Vorfalls sexualisierter Gewalt, die ihnen zu Kenntnis gelangen, unverzüglich die Melde- und Ansprechstelle für Fälle sexualisierter Gewalt zu informieren (s. B.IV.1c: Anzeigepflicht in der Evangelischen Kirche). In Kirchengesetzen einiger Gliedkirchen ist die Meldepflicht an die Melde- und Ansprechstelle ebenfalls festgeschrieben.²⁴⁷ Die Melde- und Ansprechstelle stellt keine Funktionseinheit mit der Einrichtung selbst dar, daher

244 Nr. 4.3 und 4.6 der Bekanntmachung des Bayerischen Staatsministeriums für Bildung und Kultus, Wissenschaft und Kunst über die Hinweise an die Schulen zum Verhalten bei strafrechtlich relevanten Vorkommnissen und zur Beteiligung des Jugendamtes vom 23.9.2014 (KWMBL., S. 207)) und § 35 LDO Bayern (Bekanntmachung des Bayerischen Staatsministeriums für Bildung und Kultus, Wissenschaft und Kunst über die Dienstordnung für Lehrkräfte an staatlichen Schulen in Bayern (Lehrerdienstordnung – LDO) vom 5.7.2014 (KWMBL. 112).

245 Nr. 6 Ergänzende Richtlinien für die Schulen der Stadtgemeinde Bremen zum Verbot der sexuellen Belästigung und Gewalt gegenüber Kindern und Jugendlichen vom 8.3.2013).

246 ZB Sachsen-Anhalt: Nr. 8 Runderlass des Ministeriums für Kultus vom 30.7.2007 zum Verhalten bei Schadensereignissen und Bedrohungslagen.

247 § 8 Abs. 1 S. 1 des Gesetz der Landessynode der Evangelischen Kirche der Pfalz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt vom 23.11.2019 („Liegt ein begründeter Verdacht vor, haben Mitarbeitende Vorfälle sexualisierter Gewalt oder Verstöße gegen das Abstinenzgebot, die ihnen im Rahmen ihrer Tätigkeit zur Kenntnis gelangen, unverzüglich der Ansprech- und Meldestelle im Landeskirchenrat zu melden oder die Meldung zu veranlassen“); § 6 Abs. 1 Präventionsgesetz der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland und ihrer Diakonie („Jede Mitarbeiterin bzw. jeder Mitarbeiter, der bzw. dem zureichende Anhaltspunkte für Vorfälle sexualisierter Gewalt im kirchlichen Bereich zur Kenntnis gelangen, ist verpflichtet, dies unverzüglich der bzw. dem für seinen kirchlichen Träger zuständigen Beauftragten zu melden“).

242 Vgl. dazu bspw. § 15 SKHG (Saarländisches Krankenhausgesetz).

243 § 15 Abs. 3 SKHG, § 30a Abs. 4 LKG RLP, § 5 Abs. 4 HmbKHG (Hamburgisches Krankenhausgesetz).

handelt es sich bei der Information an die Melde- und Ansprechstelle um eine Datenübermittlung, in die der*die Betroffene eingewilligt haben – oder eine gesetzliche Befugnis vorliegen muss, die grundsätzlich aus der Meldepflicht abgeleitet werden kann.

Für die Weitergabe der Information durch den*die Mitarbeiter*in der Institution an die Melde- und Ansprechstelle ist § 8 Abs. 2 Gewaltschutzrichtlinie zu beachten, wonach „arbeits- und dienstrechtliche Pflichten, insbesondere zum Schutz des Beichtgeheimnisses und der seelsorgerischen Schweigepflicht unberührt bleiben.“ Etwas anderes gilt nur, wenn „gesetzliche Melde- und Beteiligungspflichten, die sich insbesondere aus Vorschriften des Kinder- und Jugendschutzes ergeben“, eingreifen (Verw. auf § 7 Abs. 5 S. 2 Gewaltschutzrichtlinie). Da sich aus dem Kinder- und Jugendschutz jedoch keine allgemeine Pflicht zur Weitergabe an andere Akteur*innen ergibt, kommt eine Weitergabe von Informationen, die der seelsorgerischen Schweigepflicht unterliegen, an die Ansprech- und Meldestelle ohne Einwilligung des*der Betroffenen nicht in Betracht.

Handelt es sich um eine Einrichtung eines Trägers der freien Jugendhilfe, ist jedoch eine Verpflichtung zur Information der Betriebsaufsicht gegeben. Es gelten insoweit die Ausführungen zur Information der betriebserlaubniserteilenden Behörde nach § 47 SGB VIII.

Im Hinblick auf ein disziplinarrechtliches Vorgehen gilt nach § 6 Abs. 2 S. 1 DG.EKD (Disziplinargesetz der EKD), dass alle vorgesetzten und aufsichtführenden Personen, Organe und Stellen einer Person verpflichtet sind, der disziplinaraufsichtführenden Stelle Anhaltspunkte, die den Verdacht einer Amtspflichtverletzung rechtfertigen, mitzuteilen und sie in Disziplinarangelegenheiten zu unterstützen.

e) Katholische Kirche: Information des Ordinarius

In katholischen Einrichtungen hat die Leitung unverzüglich die übergeordnete Ebene – den Ordinarius bzw. den Leiter des kirchlichen Rechtsträgers, bei dem die beschuldigte Person beschäftigt ist – zu informieren. Einzelheiten hierzu regelt Nr. 13 der DBK-Ordnung für den Umgang mit sexuellem Missbrauch Minderjähriger.

f) Information der Gewerbeaufsicht

Als aufsichtsrechtliche Möglichkeit derjenigen Einrichtungen, die keiner speziellen Aufsicht unterliegen, könnte sich noch eine Information der Gewerbeaufsicht als erforderlich erweisen. Je nachdem, ob ein Gewerbe (d.h. eine erlaubte, auf Gewinnerzielung gerichtete und auf Dauer angelegte selbständige Tätigkeit, ausgenommen Urproduktion, freie Berufe und die bloße Verwaltung eigenen Vermögens) erlaubnispflichtig ist, kann die Erlaubnis bei Unzuverlässigkeit nachträglich entzogen bzw. Auflagen erteilt oder bei fehlender Erlaubnispflicht eine Tätigkeitsuntersagung wegen Unzuverlässigkeit ausgesprochen werden (§ 35 GewO). Zwar sind nach § 6 Abs. 1 GewO vom Anwendungsbereich der GewO Einrichtungen, die der Erziehung von Kindern gegen Entgelt dienen, ausgeschlossen. Die Regelung beruht ua darauf, dass für solche Bereiche die – einen besseren Schutz ermöglichenden - Bestimmungen der §§ 44 ff. SGB VIII gelten sollen.²⁴⁸ Ist dies hingegen gerade nicht der Fall, weil eine Einrichtung von der Aufsicht nach § 45 SGB VIII ausgenommen ist, so müsste nach hiesiger Auffassung zumindest die Möglichkeit einer Tätigkeitsuntersagung bei Unzuverlässigkeit nach der GewO gegeben sein. Meldepflichten des*der Gewerbetreibenden gegenüber der Gewerbeaufsicht ergeben sich aus der GewO nicht. Erlangt sie dennoch Kenntnis von Tatsachen, die auf fehlende Zuverlässigkeit des*der Gewerbetreibenden schließen lassen, darf sie diese nach § 11 GewO verarbeiten und die erforderlichen Maßnahmen erlassen.

3. Spätere Information neuer (potenzieller) Arbeitgeber*innen

Neben einer Information der Aufsichtsbehörde, die eine weitere berufliche Tätigkeit mit Kontakt verhindern kann, kommt – neben der Aufnahme des (dringenden Verdachts des) sexuellen Missbrauchs in das Arbeitszeugnis – auch in Betracht, dass eine Einrichtung eine*n neue*n potenzielle*n Arbeitgeber*in unmittelbar über den (Verdacht des) Vorfall(s) informiert. Im Fall eines Heimerziehers, der in einer kirchlichen Einrichtung Kinder missbraucht hatte, sollte der Arbeitgeber

248 BeckOk GewO/Holzner, Stand: 1.12.2017, GewO § 6 Rn. 21

ZUSAMMENFASSUNG

Befugnisse zur Information von Aufsichtsbehörden: Möglichkeiten und Pflichten zur Information sind gesetzlich für einige Bereiche geregelt.

- **Information der Aufsichtsbehörde durch erlaubnispflichtige Jugendhilfeeinrichtungen:** Jugendhilfeeinrichtungen, die Kinder ganztägig oder einen Teil des Tages betreuen, bedürfen einer Betriebserlaubnis der zuständigen Aufsichtsbehörde (idR Landesjugendamt). Die Einrichtungen haben die Pflicht, potenziell kindeswohlgefährdende Ereignisse oder Entwicklungen zu melden, damit die Aufsichtsbehörde zB eine Tätigkeitsuntersagung für einzelne Mitarbeiter*innen prüfen kann (§§ 47, 48 SGB VIII). Dabei ist die Einrichtung befugt, erste Anhaltspunkte für eine Gefährdung zunächst selbst zu überprüfen. Jedenfalls, wenn ein Strafverfahren gegen eine*n Mitarbeiter*in läuft oder die Einrichtung zu der Auffassung gelangt ist, dass ein Kindesmissbrauch stattgefunden hat, hat eine Meldung zu erfolgen. Auch wenn sich die Einrichtung zu einer abschließenden Einschätzung nicht in der Lage sieht, darf sie nach hiesiger Auffassung die Aufsichtsbehörde informieren.
- **Information der Ärztekammer:** Ärzt*innen und Angehörige anderer Heilberufe unterliegen der Aufsicht von Berufskammern, die bei einem Fehlverhalten ggf. die für die Berufsausübung erforderliche Approbation entziehen können (zB § 5 Abs. 2 Bundesärzteordnung). In einigen Bundesländern sehen die Landeskrankenhausgesetze eine Meldung an die zuständige Kammer vor, wenn ein begründeter Verdacht auf einen Verstoß gegen Berufspflichten gegeben ist
- **Information der Schulaufsicht:** In einigen Bundesländern (zB Bayern, Bremen, Sachsen-Anhalt) sehen landesrechtliche Regelungen eine Meldung an die Schulaufsicht in Situationen wie Straftaten zulasten von Schüler*innen oder „besondere Vorkommnisse, die den

Schulbetrieb beeinträchtigen“ vor. Ein solcher Fall liegt auch bei einem innerinstitutionellen Missbrauch eines*einer Schüler*in vor.

- **Information der Melde- und Ansprechstellen der Gliedkirchen durch evangelische Einrichtungen:** Die evangelischen Gliedkirchen sind nach der Gewaltschutzrichtlinie der EKD verpflichtet, Melde- und Ansprechstellen zu schaffen; Mitarbeiter*innen müssen diese grundsätzlich über einen Verdachtsfall unterrichten, wenn sie davon Kenntnis erlangen. Zu beachten ist allerdings, dass Informationen, die der seelsorgerischen Schweigepflicht unterliegen, nicht an die Melde- und Ansprechstelle weitergeleitet werden dürfen. Handelt es sich um eine betriebserlaubnispflichtige Jugendhilfeeinrichtung in evangelischer Trägerschaft, gilt bei kindeswohlgefährdenden Ereignissen die Meldepflicht an das Landesjugendamt als Aufsichtsbehörde (§ 47 SGB VIII). Schließlich sieht das Disziplinargesetz der EKD vor, dass ein Verdacht auf eine Amtspflichtverletzung an die jeweilige disziplinaraufsichtführende Stelle gemeldet werden muss.
- **Information des Ordinarius durch katholische Einrichtungen:** Das katholische Kirchenrecht sieht eine Einbeziehung der Leitung des übergeordneten kirchlichen Beschäftigungsträgers durch die Leitung der Einrichtung vor, in der der*die Beschäftigte tätig ist.
- **Information der Gewerbeaufsicht:** Einrichtungen, die keiner speziellen Aufsicht unterliegen, können unter die Gewerbeaufsicht fallen. Die Gewerbeaufsichtsbehörde ist befugt, bei Unzuverlässigkeit die Gewerbeerlaubnis zu entziehen bzw. bei erlaubnisfreiem Gewerbe eine Tätigkeitsuntersagung auszusprechen, sobald sie Kenntnis von entsprechenden Anhaltspunkten erhält. Meldepflichten des*der Gewerbetreibenden gegenüber der Gewerbeaufsicht sieht die Gewerbeordnung nicht vor.

ZUSAMMENFASSUNG

Information neuer (potenzieller) Arbeitgeber*innen:

Weiß eine Einrichtung, in der ein*e ehemalige*r Mitarbeiter*in ein Kind missbraucht hat, von einer neuen Anstellung der Person in einer Einrichtung, die mit Kinder und Jugendlichen arbeitet, darf sie diese zum Schutz der dort betreuten Kinder über den vergangenen Vorfall informieren.

nach dem BAG aufgrund einer „nachwirkenden Fürsorgepflicht“ gehalten sein, Auskunft an eine*n vergleichbare*n neue*n Arbeitgeber*in zu erteilen.²⁴⁹ Dies kommt freilich nur in Betracht, wenn Kenntnis von der geplanten neuen Tätigkeit in einer konkreten anderen Einrichtung bekannt wird, bspw. weil ein*e neue*r potenzielle*r Arbeitgeber*in im Rahmen eines Bewerbungsverfahrens Informationen dazu anfragt (s. dazu auch Prävention: Information durch vorherige*n Arbeitgeber*in).

VI. Informationsweitergabe innerhalb der Einrichtung

Regelmäßig ist es nicht unmittelbar die Leitung bzw. der*die für weitere Maßnahmen Verantwortliche, der*die von Anhaltspunkten für einen sexuellen Kindesmissbrauch erfährt. Für den*die einzelne*n Mitarbeiter*in stellt sich die Frage, ob und unter welchen Voraussetzungen die Leitung über die ihm*ihr bekannt gewordenen Verdachtsmomente informiert werden darf und muss, insbesondere wenn es sich um Berufsgeheimnisträger*innen handelt oder das Kind im Kontext persönlicher und erzieherischer Hilfen eine Geheimhaltung wünscht.

Die Leitlinien des Runden Tisches zur Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden sehen vor, dass im Regelfall die Leitung unverzüglich über einen Verdacht infor-

miert werden soll.²⁵⁰ Überwiegend sind die einrichtungsinternen Informationswege im Verdachtsfall nicht vom Gesetzgeber geregelt, sondern allenfalls durch Dienstanweisungen o.Ä. Etwas anderes gilt im Schulbereich, in dem die Verpflichtung zur Mitteilung an die Schulleitung vereinzelt gesetzlich²⁵¹ oder in untergesetzlichem Landesrecht²⁵² verankert ist. So ist in Nordrhein-Westfalen nach § 29 der Allgemeinen Dienstordnung für Lehrerinnen und Lehrer, Schulleiterinnen und Schulleiter an öffentlichen Schulen NRW (ADO) bei tatsächlichen Anhaltspunkten für einen sexuellen Missbrauch innerhalb oder außerhalb der Schule die Schulleitung umgehend zu informieren, die dann dafür verantwortlich ist, rechtzeitig über die Einbeziehung des Jugendamts oder anderer Stellen zu entscheiden.

Für die katholische Kirche sind interne Zuständigkeiten und Meldepflichten in der „Ordnung der DBK für den Umgang mit sexuellem Missbrauch Minderjähriger und schutz- oder hilfebedürftiger Erwachsener durch Kleriker und sonstige Beschäftigte im kirchlichen Dienst“ geregelt. Nr. 11 der DBK-Ordnung sieht vor, dass alle Beschäftigten im kirchlichen Dienst unverzüglich die zuständige Person der Leitungsebene ihrer Anstellungsinstitution oder die beauftragten Ansprechpersonen über einen Verdachtsfall zu informieren haben, der ihnen im dienstlichen Kontext zur Kenntnis gelangt ist. Dasselbe gilt, wenn sie über die Einleitung oder das Ergebnis eines laufenden Ermittlungsverfahrens oder

250 Ziff. 5 der Leitlinien zur Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden.

251 § 63 Abs. 4a BremSchulVerwG.

252 Ziff. 4.3. der Bekanntmachung des Bayerischen Staatsministeriums für Bildung und Kultus, Wissenschaft und Kunst über die Hinweise an die Schulen zum Verhalten bei strafrechtlich relevanten Vorkommnissen und zur Beteiligung des Jugendamtes vom 23.9.2014 (KWMBI. 207); Die Hamburgische Richtlinie zum Umgang der Schulen mit dem Verdacht auf Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung der Schülerinnen und Schüler vom 9.6.2015 setzt eine Information an die Schulleitung voraus; Ziff. 4.1. des Niedersächsischen Runderlasses zu Sicherheits- und Gewaltpräventionsmaßnahmen in Schulen in Zusammenarbeit mit Polizei und Staatsanwaltschaft vom 1.6.2016; § 29 der Allgemeinen Dienstordnung für Lehrerinnen und Lehrer, Schulleiterinnen und Schulleiter an öffentlichen Schulen NRW (ADO).

249 BAG 5.8.1976 – AZR 491/75.

über eine erfolgte Verurteilung im dienstlichen Kontext Kenntnis erlangen.

Fraglich ist allerdings, ob die Weitergabe an Leitung rechtlichen Grenzen unterliegt, und zwar insbesondere im Hinblick darauf, dass sie in vielen Fällen auch die Weitergabe der Informationen an externe Stellen zur Folge haben kann, nämlich wenn intern bspw. die Schulleitung für die Information des Jugendamts zuständig ist.

1. Grundsätzlich keine datenschutzrechtliche Legitimationsbedürftigkeit der Information von Leitung wegen des funktionalen Stellenbegriffs

Allgemein gilt, dass die Weitergabe von personenbezogenen Daten erst dann datenschutzrechtlich legitimationsbedürftig wird, wenn sie an eine*n Empfänger*in außerhalb der Stelle erfolgt, die für die Erfüllung bestimmter Aufgaben zuständig ist (funktionaler Stellenbegriff).²⁵³ Das bedeutet, dass zB ein*e Fußballtrainer*in, der*die eine*n Kolleg*in des Missbrauchs verdächtigt, die Vereinsleitung darüber ohne ausdrückliche Übermittlungsbefugnis informieren darf.

2. Kein unbefugtes Offenbaren bei Berufs- und Amtsträger*innen nach § 203 Abs. 1 Nr. 1 StGB

Im Ergebnis gilt das gleiche, wenn Berufsgeheimnis- oder Amtsträger*innen einen Missbrauchsverdacht haben. In den hier untersuchten Bereichen betrifft das die meisten Fachkräfte in der Jugendhilfe als staatlich anerkannte Sozialpädagog*innen oder Sozialarbeiter*innen (§ 203 Abs. 1 Nr. 6 StGB), Lehrer*innen als Amtsträger*innen (§ 203 Abs. 2 Nr. 1 StGB) und Angehörige von Heilberufen (§ 203 Abs. 1 Nr. 1 StGB) in Einrichtungen des Gesundheitswesens. Mit Strafe bedroht ist das unbefugte Offenbaren von fremden Geheimnissen, die jemandem als Berufsgeheimnis- oder Amtsträger*in anvertraut oder sonst zur Kenntnis gelangt ist. Geschützt werden dadurch Tatsachen, die

²⁵³ Vgl. dazu Wiesner/Mörsberger SGB VIII Anh. 4 Rn. 16.

nur einem beschränkten Personenkreis bekannt sind und an deren Geheimhaltung der*die Betroffene von seinem*ihrem Standpunkt aus ein Interesse hat.²⁵⁴ Inhalt des Geheimnisses können Umstände aus jedem Lebensbereich sein, sodass darunter auch der Verdacht eines sexuellen Missbrauchs fallen kann.²⁵⁵ Allerdings ist ein Offenbaren dann nicht gegeben, wenn innerhalb bestimmter arbeitsteilig organisierter Funktionseinheiten – wie zB Krankenhäusern – andere Bedienstete Zugang zu den Privatgeheimnissen erhalten oder ein dienstliches Interesse an der Information besteht.²⁵⁶ Da die Leitung die Verantwortung für den ordnungsgemäßen Ablauf der Arbeitsvorgänge in der Einrichtung trägt, stellt ihre Einbeziehung durch Mitarbeiter*innen kein Offenbaren iSd § 203 StGB und damit keinen Verstoß gegen die Schweigepflicht dar. Die Schweigepflicht hat also den Zweck, dass eine Information eine bestimmte geschützte Sphäre wie zB eine Jugendhilfeeinrichtung nicht verlässt, nicht jedoch davor, dass weitere Beschäftigte in diesem Kontext Kenntnis erlangen. Allerdings muss dann gleichermaßen sichergestellt sein, dass auch Leitung die Information nicht ohne spezifische Befugnis iSd § 203 StGB nach außen weitergibt.

3. Bereichsspezifische Einschränkungen

a) Einschränkung bei anvertrauten Daten in der Jugendhilfe

Eine weitergehende datenschutzrechtliche Einschränkung ergibt sich in der Jugendhilfe, wenn ein Kind oder ein*e Jugendliche*r einer einzelnen Fachkraft eine Missbrauchstat anvertraut hat und dabei der Wunsch deutlich wurde, dass darüber Stillschweigen bewahrt wird (§ 65 SGB VIII). Die Vorschrift richtet sich an die einzelne Fachkraft im Jugendamt und in kommunalen Jugendhilfeeinrichtungen und nicht an die Funktionseinheit, in der sie tätig ist.²⁵⁷ Sie soll überdies die Zugriffsmöglichkeit auf die Information innerhalb der Ins-

²⁵⁴ Schönke/Schröder/Eisele StGB § 203 Rn. 5.

²⁵⁵ DIJuF/Smessaert Themengutachten, Stand: 2/2015, TG-1156, Frage 4.1 Rn. 8, abrufbar unter www.kijup-online.de.

²⁵⁶ Lackner/Kühl/Heger StGB § 203 Rn. 17; MüKo/Cierniak/Niehaus StGB § 203 Rn. 54.

²⁵⁷ Wiesner/Mörsberger SGB VIII § 65 Rn. 6.

titution ausschließen,²⁵⁸ sodass ferner die Weitergabe an die Leitung oder Kolleg*innen nicht ohne Weiteres möglich ist. Zu beachten ist, dass die Vorschrift nicht zur Anwendung kommt, wenn die Fachkraft auf andere Weise als durch aktives Anvertrauen von den Verdachtsmomenten erfährt,²⁵⁹ etwa durch zufällige Beobachtungen.

Auch bei anvertrauten Daten ist die Weitergabe nicht ausnahmslos ausgeschlossen. In erster Linie ist diese mit der Einwilligung des betroffenen Kindes bzw. des*der Jugendlichen zulässig (§ 65 Abs. 1 Nr. 1 SGB VIII). Wird diese nicht erteilt, kann die Einbeziehung der Leitung in Notstandsfällen (§ 34 StGB) erfolgen. Anvertraute Daten dürfen unter den gleichen Voraussetzungen weitergegeben werden, unter denen für Berufsgeheimnisträger*innen eine Offenbarungsbefugnis besteht (§ 65 Abs. 1 Nr. 5 SGB VIII iVm § 203 Abs. 1 und 3 StGB). Aus der Reihe der anerkannten Offenbarungsbefugnisse für Berufsgeheimnisträger*innen kommt in diesem Zusammenhang das Bestehen einer gesetzlichen Offenbarungspflicht²⁶⁰ und der rechtfertigende Notstand in Betracht. Die einzige einrichtungsinterne gesetzliche Offenbarungspflicht findet sich in § 63 Abs. 4a BremSchVwG gegenüber der Schulleitung. Innerdienstliche Anweisungen und Verwaltungsvorschriften kommen hingegen nicht in Betracht, um eine Durchbrechung der Schweigepflicht zu rechtfertigen.²⁶¹

Größere Bedeutung als Befugnis zur Offenbarung hat der rechtfertigende Notstand (§ 34 StGB) und zwar in Fällen, in denen eine Fortsetzung der Tatbegehung zulasten anderer in der Einrichtung betreuter Kinder bzw. Jugendlicher als wahrscheinlich anzusehen ist.²⁶² § 34 StGB setzt in diesem Zusammenhang voraus, dass die Offenbarung von geschützten Informationen zum Schutz bedrohter, vom Recht anerkannter Interessen erforderlich ist und diese in einer Gesamtabwägung mit den entgegenstehenden Interessen überwiegen.²⁶³ Von Bedeutung ist dabei auch, welche Auswirkungen eine Offenbarung auf das Vertrauen der Allgemeinheit und der betroffenen Person in die Verschwiegenheit

der Fachkraft hätte, die Voraussetzung für eine funktionierende Hilfebeziehung ist.²⁶⁴ Eine Offenbarungsbefugnis besteht, wenn die Informationsweitergabe erforderlich ist, um Dritte über eine bevorstehende Straftat von erheblichem Gewicht – wie zB Kindesmissbrauch – zu informieren.²⁶⁵ Umstritten ist, ob die weiteren gefährdeten Kinder dafür konkret bestimmbar sein müssen.²⁶⁶ Angesichts der auf dem Spiel stehenden Rechtsgutsverletzungen sollte es in diesem Zusammenhang als ausreichend anzusehen sein, dass weitere in der Einrichtung betreute Kinder und Jugendliche von folgenden Taten betroffen sein könnten, auch wenn nicht eindeutig ist, welche von ihnen. Als Empfängerin einer zulässigen Mitteilung wird in diesem Zusammenhang vor allem die Polizei als Gefahrenabwehrbehörde erwähnt. Da jedoch die Einrichtungsleitung ebenfalls effektive, insbesondere dienst-, arbeits- oder zivilrechtliche Maßnahmen ergreifen kann, um eine bevorstehende Gefährdung für das gleiche Kind bzw. andere Kinder abzuwenden (dazu B.II.5.), ist ihre Einbeziehung unter den gleichen Voraussetzungen als zulässig anzusehen, dh wenn weitere Gefahren drohen.

Auch wenn § 65 SGB VIII sich in direkter Anwendung nur an Fachkräfte in der öffentlichen Jugendhilfe richtet, gilt ein vergleichbarer Schutz auch in Einrichtungen freier Träger, die Jugendhilfeleistungen erbringen (vgl. § 61 Abs. 3 SGB VIII).

b) Beichtgeheimnis

Wird einem*r Pfarrer*in bzw. Pastor*in von einem*einer Täter*in oder einem*einer Betroffenen ein Fall sexuellen Missbrauchs in einer Situation anvertraut, die unter das Beichtgeheimnis fällt, scheidet eine Weitergabe der Informationen vielfach aus. Das Beichtgeheimnis gilt grundsätzlich als unverbrüchlich (vgl. § 2 Abs. 4 S. 2 Seelsorgegeheimnisgesetz der EKD und Can. 983 § 1 des Codex des Kanonischen Rechts). Dies spiegelt sich auch im weltlichen Recht wider. So regelt § 139 Abs. 2 StGB, dass ein*e Geistliche*r grundsätzlich anzeigepflichtige Straftaten nicht anzeigen muss, wenn er*sie die Informationen darüber im Rahmen seelsorgerischer Tätigkeit erlangt hat. Für den Kinder-

258 Wiesner/Mörsberger SGB VIII § 65 Rn. 8.

259 Wiesner/Mörsberger SGB VIII § 65 Rn. 13.

260 Beispiele bei Kindhäuser ua/Kargl StGB § 203 Rn. 71.

261 Wiesner/Mörsberger StGB Anh. 4.4. § 203 Rn. 13.

262 Wiesner/Mörsberger StGB Anh. 4.4. § 203 Rn. 23.

263 Schönke/Schröder/Eisele StGB § 203 Rn. 56.

264 Wiesner/Mörsberger StGB Anh. 4.4. § 203 Rn. 23.

265 Schönke/Schröder/Eisele StGB § 203 Rn. 58.

266 So FK-SGB VIII/Hoffmann SGB VIII § 65 Rn. 37; aA DiJuF-Rechtgutachten JAmt 2012, 154.

schutz ist die Frage nach der absoluten Unverbrüchlichkeit des Beichtgeheimnisses von Bedeutung. Denn es wird davon ausgegangen, dass es nicht selten vorkommt, dass beschuldigte Kleriker*innen die Beichte als Möglichkeit sehen, eigene Missbrauchsdelikte zu offenbaren oder in seltenen Fällen sogar zur Tatabahnung oder -verschleierung zu benutzen.²⁶⁷

Die Gewaltschutzrichtlinie der EKD, die grundsätzlich eine Meldepflicht an die Melde- und Ansprechstelle vorsieht, weist ausdrücklich darauf hin, dass arbeits-

und dienstrechtliche Pflichten, insbesondere zum Schutz des Beichtgeheimnisses und der seelsorgerischen Schweigepflicht, unberührt bleiben (vgl. § 8 Abs. 1 und 2 Gewaltschutzrichtlinie).

Nr. 11 der DBK-Ordnung für den Umgang mit sexuellem Missbrauch Minderjähriger bestimmt zum Verhältnis von internen Meldepflichten und dem Beichtgeheimnis:

„Wenn Gefahr für Leib und Leben droht oder wenn weitere Betroffene tangiert sein könnten, besteht im Rahmen von seelsorglichen Gesprächen unter Wahrung der Bestimmungen über das Beichtgeheimnis die Pflicht zur Weiterleitung an die zuständige Person der

267 MHG-Studie, 2018, 17.

ZUSAMMENFASSUNG

Nur ausnahmsweise Beschränkungen der internen Weitergabebefugnis:

Im Grundsatz greifen datenschutzrechtliche Beschränkungen erst ein, wenn Informationen an externe Stellen weitergegeben werden, die für die Erfüllung anderer Aufgaben zuständig sind (funktionaler Stellenbegriff). Es können aber bereichsspezifische Ausnahmen gelten:

- **Besondere Geheimhaltungspflicht anvertrauter Daten in der Kinder- und Jugendhilfe:** Angesichts der besonders sensiblen Vertrauensverhältnisse in der Kinder- und Jugendhilfe sieht § 65 SGB VIII eine weitergehende Geheimhaltungspflicht für die einzelnen Fachkräfte vor, wenn es um sog anvertraute Daten geht, also solche, die ausdrücklich oder erkennbar nur dem*der konkreten Gesprächspartner*in zur Kenntnis gelangen sollten. Diese dürfen – auch einrichtungsintern – nur unter engen Voraussetzungen preisgegeben werden, insbesondere mit Einwilligung der anvertrauenden Person oder in Notstandsfällen. Eine Weitergabe unter Notstandsgesichtspunkten kommt auch dann in Betracht, wenn die Begehung weiterer Missbrauchstaten zu Lasten anderer in der Einrichtung betreuter Kinder und Jugendlicher konkret zu befürchten ist und eine sorgfältige Gesamtabwägung den Schutz dieser Kinder

schwerwiegender erscheinen lässt als der Geheimhaltungswunsch des Kindes, das sich anvertraut hat.

- **Besondere Geheimhaltungspflicht aufgrund des Beichtgeheimnisses:** Sowohl das katholische als auch das evangelische Kirchenrecht sieht die Unverbrüchlichkeit des Beichtgeheimnisses vor. Geistliche, denen von Täter*innen oder betroffenen Kindern Missbrauchstaten anvertraut werden, müssen und dürfen diese daher regelmäßig trotz grundsätzlich intern bestehender Meldepflichten nicht preisgeben. Die DBK-Ordnung für den Umgang mit sexuellem Missbrauch Minderjähriger deutet eine, jedoch nicht deutlich ausformulierte Ausnahme für Fälle an, in denen Gefahr für Leib und Leben droht oder weitere Personen betroffenen sein könnten.
- **Fehlender Gleichklang von Weitergabebefugnissen von Mitarbeiter*innen und Leitung:** Rechtliche Unstimmigkeiten können entstehen, wenn Mitarbeiter*innen nur die Leitung, nicht aber externe Stellen über einen Verdachtsfall informieren dürfen, die Leitung die erhaltenen Informationen aber ohne weiteres an dritte Stellen weitergeben darf. Meldebefugnisse für Einrichtungsleitungen müssten insbesondere die für Mitarbeiter*innen geltenden Vorgaben des § 4 KKG berücksichtigen, also die grundsätzliche Pflicht zur Durchführung einer eigenen Gefährdungseinschätzung vor der Einbeziehung des Jugendamts.

Leitungsebene oder eine der beauftragten Ansprechpersonen. Hierbei sind die Bestimmungen des § 203 StGB zu beachten.“

Diese Formulierung deutet darauf hin, dass eine Meldung an die Leitung im Verdachtsfall unter den Voraussetzungen möglich sein könnte, unter denen auch Berufsgeheimnisträger*innen iSd § 203 StGB Geheimnisse offenbaren dürfen, also in dem hier untersuchten Zusammenhang insbesondere in Notstandsfällen. Eine abschließende Klärung über den Umfang von möglichen Ausnahmen vom absoluten Beichtgeheimnis stellt die Vorschrift jedoch nicht dar.

4. Erfordernis der Übereinstimmung der externen Weitergabebefugnisse von Leitung und Mitarbeiter*in

Auch wenn eine Information an Leitung keiner rechtlichen Legitimationsbedürftigkeit unterliegt bzw. im Fall der Legitimationsbedürftigkeit wegen anvertrauter Daten nach § 65 SGB VIII (für den Bereich der Kinder- und Jugendhilfe) eine Legitimation durch den rechtfertigenden Notstand angenommen wird, kann die Information von Leitung ein rechtliches Problem darstellen. Dies ist dann der Fall, wenn in der Folge der Einbeziehung von Leitung die Weitergabe an externe Stellen durch die Leitung nicht mehr denselben Begrenzungen unterliegt, wie die Weitergabe an externe Stellen durch den*die Mitarbeiter*in selbst, der*die Kenntnis vom Verdacht hat und infolgedessen Leitung informiert. So ist für Schulleitung bspw. in den Schulgesetzen der Länder eine pauschale Pflicht zur Information des Jugendamts geregelt, ohne dass die Vorgaben von § 4 KKG (vorherige Einbeziehung von Kind und Eltern, Hilfeangebote) erfüllt sein müssten (s. dazu: Informationsweitergabe an andere Akteur*innen – Verpflichtung der Schulen zur Information des Jugendamts – Bedarf nach Abstimmung mit den Vorgaben nach § 4 KKG).

An der Einbeziehung von Leitung zeigt sich erneut, dass die institutionsrechtlichen Regelungen teilweise nicht auf die berufsrechtliche Regelung in § 4 Abs. 3 KKG abgestimmt sind. Eine Information des Jugendamts muss sich somit auch durch Leitung an den Voraussetzungen von § 4 Abs. 3 KKG orientieren, da

dessen Anwendungsbereich für die Schule ansonsten vollständig unterlaufen wäre. Denn jede*r Lehrer*in würde dann nur die Schulleitung informieren müssen, und die vorherigen Handlungsschritte nach § 4 Abs. 1 KKG wären automatisch keine Voraussetzung mehr für die Einbeziehung des Jugendamts.

VII. Zusammenfassung Intervention

1. Zielrichtung jeder Intervention: Schutzpflicht zugunsten betroffener Kinder in der Einrichtung

Wird in einer Einrichtung ein (Verdacht auf) einen sexuellen Missbrauch eines Kindes oder Jugendlichen durch eine*n Mitarbeiter*in der Institution bekannt, so ist es zunächst von größter Wichtigkeit, sich die Zielrichtung des gesamten weiteren Vorgehens bewusst zu machen: Die Einrichtung hat in erster Linie die Verpflichtung, konkreten Gefährdungen der in der Einrichtung betreuten Kinder, für die eine Verantwortung besteht, zu begegnen. Diese Gefährdung und entsprechend die erforderlichen Maßnahmen müssen sich sowohl an der Beseitigung der Folgen eines erlittenen Missbrauchs als auch an der Verhinderung weiteren Missbrauchs orientieren. Die Schutzpflicht besteht gegenüber allen betreuten Kindern, die vom Missbrauch betroffen, sowie in die Zukunft gerichtet konkret gefährdet sind, und schließt auch eine Aufarbeitung ein.

Von dieser Schutzpflicht ist das Interesse, andere Kinder außerhalb der Einrichtung vor späterem Missbrauch zu schützen, zu trennen.

Während der Schutzpflicht zugunsten betroffener Kinder durch die Institution häufig effektiver durch andere Maßnahmen als die Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden nachgekommen werden kann, kann dem allgemeinen, präventiven Schutzinteresse in erster Linie durch Weitergabe des (Verdachts des) Missbrauchs an andere Stellen nachgekommen werden (zB Aufsichtsbehörden, Strafverfolgungsbehörden), die die Möglichkeit haben können, eine Tätigkeit mit Kindern in der Zukunft zu verhindern. Die Institution selbst hat allerdings keinen abstrakten Schutzauftrag

zugunsten der Allgemeinheit bzw. muss in das Bemühen, einen abstrakten Schutz zu erreichen, immer die konkrete Schutzpflicht zugunsten der betroffenen Kinder in der Einrichtung einbeziehen. Dies gilt für alle untersuchten Bereiche (auch das Jugendamt hat keinen entsprechenden allgemeinen Schutzauftrag).

2. Vorgehen im Rahmen der Schutz- oder Fürsorgepflicht

Für die notwendigen Interventionsschritte im Fall des (Verdachts eines) sexuellen Missbrauchs in einer Institution gibt es keine übergreifende, gesetzliche Interventionsgrundlage, die alle möglicherweise notwendigen Schutzmaßnahmen umfasst. Ebenso wenig gibt es Regelungen, die einheitlich für alle Bereiche gelten. Vielmehr sind die jeweiligen Regelungen entweder berufsgruppenabhängig (zB Berufsheimnisträger*innen) oder institutionenabhängig (zB Kinder- und Jugendhilfe oder Schule). Gleichzeitig sieht das Gesetz für die Institutionen aller Bereiche Schutz- und Fürsorgepflichten gegenüber den betreuten Kindern und Jugendlichen vor, die ein Vorgehen bei (Verdacht eines) sexuellen Missbrauchs durch ein*e Mitarbeiter*in der Institution erfordern. Die Handlungsschritte sind für alle Bereiche vergleichbar:

Inhaltlich lassen sich die Möglichkeiten und Pflichten der Institution zum weiteren Vorgehen in **kindbezogene Schutz- und Fürsorgepflichten** (zB Angebot trauma-therapeutischer Hilfen) sowie **täterbezogene Interventionsmaßnahmen** (arbeitsrechtliches Vorgehen, Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden) unterscheiden. Beide Interventionsansätze können nicht isoliert betrachtet werden. Vielmehr müssen sich beide in ein gesamtstützendes Vorgehen integrieren lassen. Dies gilt insbesondere auch für täterbezogene Maßnahmen, die zum Schutz des betroffenen Kindes erforderlich sein können, es aber auch belasten und so ggf. sogar seinem Schutz entgegenstehen können.

Ein Gerüst für ein **gesamtstützendes Vorgehen** zum Schutz des Kindes oder Jugendlichen bei (Verdacht auf) innerinstitutionellem sexuellen Missbrauch lässt sich wie folgt festlegen:

1. Einschätzung bei Bekanntwerden eines Verdachts

- Gespräche mit Eltern und Kind
- Externe Fachberatung

2. Schutz zur Abwendung einer Gefährdung

a. Kindbezogene Maßnahmen?

- Hilfeangebote

b. Täterbezogene Maßnahmen?

- Dienst- und arbeitsrechtliches Vorgehen
- Einschaltung weiterer Behörden, insbesondere des Jugendamts bzw. der Strafverfolgungsbehörde

a) Einschätzen bei Bekanntwerden eines Verdachts und Inanspruchnahme von Fachberatung

Wichtiger Schritt beim Bekanntwerden von Anhaltspunkten für einen innerinstitutionellen, sexuellen Missbrauch ist die weitest mögliche Aufklärung der Situation, also eine Gefährdungseinschätzung.²⁶⁸

Diese kann neben einem Gespräch mit dem Kind und seinen Eltern bspw. auch - mit deren Einverständnis - eine ärztliche Untersuchung und eine psychologische/psychiatrische Diagnostik umfassen.²⁶⁹

Die Gefährdungseinschätzung bezieht sich vorrangig auf das betroffene Kind, muss aber auch mit einbeziehen, ob erkennbar ist, dass auch weitere Kinder in der Institution gefährdet sein können.²⁷⁰

268 Zu den fachlichen Anforderungen an eine Gefährdungseinschätzung s.: *Kindler/Schmidt-Ndasi*, Wirksamkeit von Maßnahmen zur Prävention und Intervention im Fall sexueller Gewalt gegen Kinder, 74.

269 Allroggen u.a., Umgang mit sexueller Gewalt, 16.

270 Allroggen u.a., Umgang mit sexueller Gewalt, 67.

Anlass: gewichtige Anhaltspunkte für eine Gefährdung

Anlass bzw. Auslöser für eine Einschätzung der Situation sind Anhaltspunkte für sexuellen Missbrauch. Diese sind alle ernst zu nehmenden Hinweise, die zB bekannt werden können, indem sich ein betroffenes Kind Mitarbeiter*innen anvertraut oder Mitarbeiter*innen selbst Beobachtungen machen, die auf einen sexuellen Missbrauch hindeuten.

Einbeziehung von Kind und personensorgeberechtigten Eltern

In die Einschätzung der Situation sind grundsätzlich sowohl das betroffene Kind selbst als auch seine Personensorgeberechtigten einzubeziehen, soweit hierdurch der wirksame Schutz des Kindes oder Jugendlichen nicht in Frage gestellt wird. Die Einbeziehung der Personensorgeberechtigten ist in Fällen des (Verdachts auf) innerinstitutionellen sexuellen Missbrauchs auch insbesondere im Hinblick auf die Gefahrenabwendung durch die Eltern (Art. 6 Abs. 2 S. 1 GG) von besonderer Wichtigkeit und nur in Ausnahmefällen ausgeschlossen.

Einbeziehung der verdächtigen Person?

Eine Einbeziehung der (verdächtigen) Person selbst ist im Rahmen der Aufklärung aus Perspektive der Schutzpflichten gegenüber dem Kind nicht zwingend bzw. muss jedenfalls wie in Fällen einer Gefährdung durch die Eltern unterbleiben, wenn dadurch der Schutz des Kindes infrage gestellt wird.

Zu beachten ist allerdings, dass eine Anhörung Wirksamkeitsvoraussetzung für eine Verdachtskündigung ist.

Inanspruchnahme externer Fachberatung

Die Einschätzung der Situation sollte ebenso wie die Entscheidung über weitere Schritte unter Inanspruchnahme von externer Fachberatung (anonymisiert oder pseudonymisiert) erfolgen. Damit werden sowohl größtmögliche Unabhängigkeit von eventuellen Interessenkonflikten als auch eine fachliche Qualifizierung bei der höchst anspruchsvollen Aufgabe des Schutzes von Kindern vor innerinstitutionellem sexuellen Missbrauch sichergestellt.

Informationsweitergaben zum Zweck der Gefährdungseinschätzung

Zu beachten ist, dass auch die Gefährdungseinschätzung - bereits vor Abschluss der Einschätzung - eine Informationsweitergabe über das (vermutete) Geschehen an andere Stellen umfassen kann. Dies kann sowohl eine interne Weitergabe innerhalb der Institution (bspw. an Leitung) betreffen, als auch eine Information nach außen (bspw. an das Jugendamt, wenn eine eigene abschließende Gefährdungseinschätzung nicht möglich erscheint). Zu bedenken gilt, dass eine Informationsweitergabe jedenfalls nach außen immer einer Einwilligung des betroffenen Kindes bzw. seiner Personensorgeberechtigten erfordert, oder das Vorhandensein einer Befugnisnorm. Für Berufsheimlichkeitsnormen kann sich die Befugnis zur Information des Jugendamts aus § 4 Abs. 3 KKG ergeben.

b) Schutz zur Abwendung einer Gefährdung

Je nach Ergebnis der Gefährdungseinschätzung, wenn eine Gefährdung festgestellt wurde, aber ggf. auch bereits während des Einschätzungsprozesses, sind konkrete Schutzmaßnahmen erforderlich.

Kindbezogene Maßnahmen

Erforderliche Maßnahmen bezogen auf das betroffene Kind können insbesondere die Gewährung oder Vermittlung von Hilfen umfassen.²⁷¹ Hierzu kann es ggf. sinnvoll sein, andere Organisationen, wie das Jugendamt, einzubeziehen. Bei der Hilfevermittlung sollte nach Möglichkeit auf die Wünsche und Vorstellungen des betroffenen Kindes und seiner Personensorgeberechtigten eingegangen werden. Die fachlichen Möglichkeiten zum Hilfeangebot können einen fallübergreifenden Austausch mit anderen Bereichen erforderlich machen, insbesondere um geeignete Hilfeangebote zu kennen und vermitteln zu können. Einzelfallbezogen unterstützt bei der Einschätzung geeigneter Hilfen und der Vermittlung die externe Fachberatung.

²⁷¹ Zur Wirksamkeit von Hilfen: *Kindler/Schmidt-Ndasi*, Wirksamkeit von Maßnahmen zur Prävention und Intervention im Fall sexueller Gewalt gegen Kinder, 78.

Täterbezogene Maßnahmen

Neben kindbezogenen Schutzinterventionen sind auch täterbezogene Maßnahmen zum Schutz des Kindes zu erwägen. Fokus solcher Maßnahmen ist die Beendigung der gefährdenden Situation, also in der Regel die Unterbrechung des Kontakts zur missbrauchenden Person. In Betracht kommen insbesondere arbeits- und (bei Beamten) disziplinarrechtliche Maßnahmen. Dabei können bereits während der Aufklärung Maßnahmen erforderlich sein, bspw. eine Verdachtskündigung. Dass letztere arbeitsrechtlich erst nach einer Anhörung der verdächtigen Person möglich ist, ist bei Entscheidung für das jeweilige Vorgehen und die Auswirkungen auf den Schutz des Kindes zu berücksichtigen. Arbeitsrechtliche Maßnahmen sind möglichst unter Einbeziehung von Rechtsbeistand zu prüfen. In die Prüfung muss neben der Zulässigkeit der Maßnahmen auch mit einbezogen werden, welche Auswirkungen das Vorgehen neben dem beabsichtigten Schutz auf das Kind hat. So kann ein Arbeitsgerichtsprozess wie auch ein Strafverfahren gravierende Auswirkungen auf das Kind haben, das ggf. als Zeuge vernommen werden muss und über dessen Aussagen ggf. ein Glaubwürdigkeitsgutachten eingeholt wird. Gleichzeitig ist der Ausgang des arbeitsrechtlichen Verfahrens zunächst offen.

c) Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden

Auch in Bezug auf die Frage der Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden ist zwischen den verschiedenen Schutzrichtungen zu unterscheiden: Die Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden kann einen notwendigen Bestandteil der Schutzmaßnahmen der Institution für die betroffenen bzw. in der Einrichtung konkret gefährdeten Kinder darstellen. Die Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden kann aber auch das Ziel verfolgen, für die Zukunft zu verhindern, dass der*die Täter*in noch einmal in einem anderen Zusammenhang übergriffig wird.

Erforderlich ist daher grundsätzlich eine Interessenabwägung im jeweiligen Einzelfall. In die Abwägung sind unterschiedliche relevante Rechtsgüter und das jeweilige Ausmaß von deren Verletzung einzubeziehen. Zu überprüfen sind insbesondere der Wille des Kindes, das Ausmaß, in dem ein Strafverfahren dem Schutz des betroffenen Kindes dienen kann, die Gefährdung an-

deren Kinder und die Erfolgsaussichten eines Strafverfahrens. Um diese Abwägung vornehmen zu können, ist erforderlich, dass zumindest bereits ein Teil der Gefährdungseinschätzung stattgefunden hat, damit eine Einschätzung möglich ist, inwiefern ein Strafverfahren dem Schutz betroffener Kinder überhaupt dient oder ob die Schutzpflicht der Einschaltung sogar entgegensteht.

Im Recht ausnahmsweise geregelte Einschaltungspflichten (insbesondere in den Schulgesetzen einiger Bundesländer), die zur Einschaltung pauschal und ohne eine solche Einzelfallabwägung verpflichten, sollten daher überprüft werden, da sie der Schutzpflicht gegenüber dem Kind nicht gerecht werden.

d) Zulässigkeit der Übermittlung personenbezogener Daten

Da mit der Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden (oder auch anderer Akteur*innen wie dem Jugendamt) eine Übermittlung personenbezogener Daten (des betroffenen Kindes sowie der verdächtigen Person) verbunden ist, ist durch die übermittelnde Institution stets zu prüfen, ob entweder das Einverständnis der Personen, über die personenbezogene Daten weitergegeben werden, bzw. deren gesetzlicher Vertreter vorliegt oder eine gesetzliche Befugnis die Weitergabe auch ohne das Einverständnis rechtfertigt.

Berufsgeheimnisträger*innen sowie Fachkräfte der Kinder- und Jugendhilfe, die von dem Missbrauch in einem vertraulichen Gespräch erfahren haben, dürfen gegen den Willen des*der Betroffenen die Information nur unter Notstandsgesichtspunkten, sprich in einer akuten Gefährdungssituation bei überwiegendem Interesse an der Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden bzw. des*der anderen Akteur*in (mit Ausnahme der Einschaltung des Jugendamts, die unter den Voraussetzungen des § 4 KKG möglich ist), weitergeben. Ähnliches gilt, wenn im Bereich der EKD die Information über den Missbrauch in einer dem Beichtgeheimnis unterfallenden Situation bekannt wird.

Zu beachten ist, dass ein entgegenstehender Wille des betroffenen Kindes immer - d.h. auch im Fall einer datenschutzrechtlichen Befugnis - einen sensiblen Umgang mit dem Willen und vorrangig ein gemeinsames Vorgehen nach intensiverer Auseinandersetzung mit den Gründen für eine Ablehnung erfordert.

e) Verantwortungsverteilung und Informationsweitergaben innerhalb der Institution

Im Hinblick auf die beschriebenen Aufgaben von der Gefährdungseinschätzung über die Abwendung der Gefährdung durch kind- und täterbezogene Maßnahmen bis hin zur Einbeziehung externer Akteur*innen, stellt sich immer die Frage danach, wer innerhalb der Institution für die jeweiligen Maßnahmen verantwortlich ist. So obliegt das Vorgehen nach § 4 KKG bspw. der*dem Berufsgeheimnisträger*in, der*dem die Anhaltspunkte für eine Kindeswohlgefährdung bekannt werden. Dagegen kann nur Leitung bzw. der Dienstherr, ggf. nur ein Disziplinargericht, arbeitsrechtliche Möglichkeiten prüfen und insbesondere eine Kündigung aussprechen.

Infolge des funktionalen Stellenbegriffs ist die Weitergabe an Leitung grundsätzlich nicht als Datenübermittlung zu qualifizieren ist, wohl aber die Weitergabe an den Dienstherrn oder zB an die Ansprech- und Meldestelle. Probleme entstehen insbesondere dann, wenn die Information an Leitung zur Folge hat, dass die Information durch Leitung an externe Stellen, bspw. das Jugendamt oder die Strafverfolgungsbehörden weitergeben wird, ohne dass das Kind in die Entscheidung über die Informationsweitergabe einbezogen wird. Rechtlich muss daher insbesondere sichergestellt sein, dass auch Leitung die Information nur unter den Voraussetzungen nach außen weitergeben kann, unter denen auch die Person, die den Verdacht hat, externe Stellen informieren dürfte. So dürfen Berufsgeheimnisträger*innen das Jugendamt bspw. nur unter den Voraussetzungen von § 4 KKG informieren. Regelungen in den Schulgesetzen, die eine pauschale Information des Jugendamts vorsehen, gilt es daher anzupassen. Generell ist der Wille des betroffenen Kindes, das sich anvertraut hat, jedenfalls auch in die Entscheidung über die Information von Leitung einzu beziehen.

3. Übersicht nach Bereichen

a) Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe

Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe, also zB Heime oder Kindestageseinrichtungen, aber auch Sportvereine, die als Träger der freien Jugendhilfe im Bereich der Kinder- und Jugendhilfe tätig sind, müssen

sich bezüglich kindbezogener Interventionen an den Vereinbarungen nach § 8a Abs. 4 SGB VIII orientieren. Sie sind also grundsätzlich verpflichtet, bei Bekanntwerden gewichtiger Anhaltspunkte für einen sexuellen Missbrauch durch eine*n Mitarbeiter*in zunächst im Kontakt mit dem/den möglicherweise betroffenen Kind(ern) und Eltern die Gefährdung für das Kind einzuschätzen, Hilfen zu vermitteln und im Fall der Erforderlichkeit das Jugendamt (den ASD) zu informieren (dazu B.II.1.c). Die Befugnis zur Information des Jugendamts ergibt sich dabei, wenn es sich um Berufsgeheimnisträger*innen handelt, aus § 4 Abs. 3 KKG (dazu B.II.1.b).

Die Einrichtung ist zudem verpflichtet, nach § 45 SGB VIII die Einrichtungsaufsicht zu informieren, wenn sie von einem Missbrauch ausgeht, oder Tatsachen feststellen, die eine Gefährdung wahrscheinlich machen (ein strafrechtliches Ermittlungsverfahren kann zu solchen Tatsachen gehören), die dann je nach Fallgestaltung ggf. ein Beschäftigungsverbot für die potenziell missbrauchende Person aussprechen wird.

Zu prüfen sind zudem jeweils dienst- und arbeitsrechtliche Maßnahmen (dazu im Einzelnen II. 5.) sowie auch die Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden (dazu im Einzelnen II.6.).

b) Schule

Für Lehrer*innen gilt als kindbezogene Intervention die Verpflichtung zum Vorgehen nach § 4 KKG, also zunächst selbst Kontakt zu Kind und in der Regel Eltern aufzunehmen, Hilfen zu vermitteln und, wenn dies nicht ausreicht, das Jugendamt zu informieren (zu den einzelnen Schritten s. II.1.b).

Darüber hinaus können Verpflichtungen dem Landesrecht zu entnehmen sein, was insbesondere eine Information an die Schulleitung umfassen kann, die dadurch auch in die Lage versetzt wird, über dienst- und arbeitsrechtliche Maßnahmen zu entscheiden und diese umzusetzen. Das Vorgehen darf aber nicht den Verpflichtungen aus § 4 KKG widersprechen, sodass bspw. Schule nicht ungeprüft das Jugendamt informieren darf. Gleichwohl wird in vielen Fällen eine Information des Jugendamts erforderlich sein, da dieses über weitere Schutzmöglichkeiten verfügt, insbesondere, was kindbezogene Maßnahmen betrifft.

Zu prüfen sind jedenfalls dienst- und arbeitsrechtliche Maßnahmen (dazu II.5.), zu deren Ergreifung über schulrechtliche Vorschriften, den Schutz von Kindern sicherzustellen, oder aber als Nebenpflicht zum öffentlich-rechtlichen oder privatrechtlichen Beschulungsverhältnis eine Verpflichtung auch gegenüber den betroffenen Kindern bestehen kann.

Ebenfalls muss über die Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden entschieden werden. Teilweise sehen landesrechtliche Regelungen eine Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden verpflichtend vor. Regelungen, die eine pauschale und sofortige Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden ohne jegliche Rechtsgüterabwägung vorsehen, sind im Hinblick auf die Schutz- und Fürsorgepflicht der Schule als problematisch einzuschätzen.

c) Kirche

Bei Kirchen ist zu unterscheiden, ob es sich um Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe, Schulen oder Krankenhäuser in kirchlicher Trägerschaft handelt oder um Institutionen wie bspw. einen Kirchenchor oder den Konfirmandenunterricht. Für erstere finden die für diese Bereiche geltenden Vorschriften Anwendung. Für kirchliche Schulen können sich Handlungspflichten dann bspw. aus dem Schulgesetz ergeben und für kirchliche Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe aus § 8a Abs. 4 SGB VIII (zum Inhalt s. B.II.1.c).

Für Einrichtungen der katholischen Kirche, die der bischöflichen Gesetzgebungsgewalt unterliegen, gilt die Rahmenordnung für den Umgang mit sexuellem Missbrauch Minderjähriger und schutz- oder hilfebedürftiger Erwachsener durch Kleriker und sonstige Beschäftigte im kirchlichen Dienst. Für evangelische Einrichtungen im Bereich der EKD gilt die Gewaltschutzrichtlinie. Beide Ordnungen sehen spezifisches Vorgehen im Falle des (Verdachts auf) einen innerinstitutionellen Missbrauch vor. Dabei ergibt sich für die katholische Kirche eine grundsätzliche Pflicht zur Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden, während sich für die Melde- und Ansprechstellen im Bereich der EKD vor allem die Pflicht ergibt, die notwendigen Präventions- und Interventionsmaßnahmen zu ergreifen.

Für alle Einrichtungen wie einen Kirchenchor ergeben sich aus den zugrundeliegenden Verträgen zwischen

Kirche und personensorgeberechtigten Eltern des Kindes wiederum Schutzpflichten gegenüber dem Kind. Selbst wenn konkret geregelte Schutzpflichten sich nicht aus dem Gesetz ergeben, kann gleichwohl ein schützendes Vorgehen mit einer Gefährdungseinschätzung und Hilfeangeboten auch auf Grundlage dieser vertraglichen Nebenpflicht angezeitigt sein.

Zudem gilt je nach beruflicher Stellung der jeweiligen Person, nämlich bei Berufsheimnisträger*innen, § 4 KKG (zu den einzelnen Schritten s. B.II.1.b).

Ob ohne Einwilligung von Kind und/oder Eltern eine Einbeziehung des Jugendamts in Betracht kommt, hängt davon ab, ob sich eine Befugnis zur Weitergabe aus § 4 Abs. 3 KKG (für Berufsheimnisträger*innen), aus Schulrecht (für die Schule) oder aus rechtfertigendem Notstand ergibt.

d) Gesundheit

Für Ärzt*innen als Berufsheimnisträger*innen ergeben sich Handlungsvorgaben mit kindbezogenen Interventionen, insbesondere der Gefährdungseinschätzung, Hilfeangeboten und ggf. der Einbeziehung des Jugendamts aus § 4 KKG (zu den einzelnen Schritten s. II.1.b).

Täterbezogene Interventionen, insbesondere arbeitsrechtliche (dazu im Einzelnen II. 5.) sowie die Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden (dazu II. 6.) lassen sich je nach Fallkonstellationen als Nebenpflichten aus dem ärztlichen Behandlungsvertrag ableiten.

e) Sport

Für Sportvereine kommt es zunächst darauf an, ob die es sich um solche im Bereich der Kinder- und Jugendhilfe in freier Trägerschaft handelt. In dem Fall gelten die Ausführungen für die Kinder- und Jugendhilfe. Zu prüfen ist zudem, ob die Personen, denen Anhaltspunkte für einen Missbrauch bekannt werden, Berufsheimnisträger*innen sind, für die die Handlungsvorgaben nach § 4 KKG gelten.

Ist beides nicht der Fall, ist festzuhalten, dass keine gesonderte gesetzlich geregelte Rechtspflicht zu kindbezogenen Interventionsmaßnahmen, wie zur Gefährdungseinschätzung unter grundsätzlicher Einbeziehung von Eltern und Kind und zum Hilfeangebot oder der Vermittlung von bedarfsgerechten Hilfen,

besteht. Eine Pflicht zu einem schützenden Vorgehen lässt sich aber jedenfalls der Schutzpflicht aus dem Vertrag mit dem Kind bzw. seinen personensorgeberechtigten Eltern (zB über die Mitgliedschaft in einem Sportverein) entnehmen. Dieses muss dann letztlich ebenfalls je nach Einzelfall kindbezogene und täterbezogene Maßnahmen umfassen. Eine Information des Jugendamts kommt mangels gesetzlich geregelter Befugnisnorm mit Ausnahme von Fällen des Notstands nur mit dem Einverständnis des Kindes bzw. seiner personensorgeberechtigten Eltern in Betracht.

Das Recht zur Kündigung des Vertrages mit einer*em missbrauchenden Mitarbeiter*in (dazu II. 5.) ist ebenfalls im Rahmen der täterbezogenen Schutzpflichten gegenüber dem Kind zu prüfen. Gleiches gilt für die Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden (dazu im Einzelnen II. 6.).

Teil 2: Leitlinien des Runden Tisches und Empfehlun- gen der verschiedenen Akteur*innen auf Verbandsebene

A. Einleitung

Die vorliegende Untersuchung konzentriert sich auf die Bereiche, in denen Kinder- und Jugendliche regelmäßig in Institutionen betreut werden bzw. sich aufhalten: die öffentliche und freie Kinder- und Jugendhilfe, Schule, Gesundheit, Kirchen und Sport.

In all diesen Bereichen existieren Empfehlungen bzw. Rahmenempfehlungen zur Prävention und Intervention bei einem (Verdacht auf) sexuellen Missbrauch. Diese Empfehlungen orientieren sich ganz überwiegend an den Leitlinien des Runden Tisches Sexueller Kindesmissbrauch.

Im Rahmen dieses Teils der Untersuchung sollen die Empfehlungen der jeweiligen Bereiche gegenübergestellt sowie ihre Inhalte mit den Leitlinien des Runden Tisches abgeglichen werden (B.). Im Anschluss an die Ausführungen zu diesem Komplex (B.I.) sind die Inhalte der jeweiligen Empfehlungen tabellarisch gegenübergestellt (B.II.)

Folgende Empfehlungen wurden für die Untersuchung herangezogen:

- **Öffentliche Kinder- und Jugendhilfe: BAG Landesjugendämter** „Handlungsleitlinien zur Prävention und Intervention: Sexuelle Grenzverletzungen, Übergriffe und Gewalt in betriebsverpflichtigen Einrichtungen nach §§ 45 ff. SGB VIII“
- **Freie Kinder- und Jugendhilfe: bke** (Bereich Beratung) „Handlungsempfehlungen bei Anzeichen für Grenzüberschreitungen: bke Hinweis“

- **Schule: KMK** „Handlungsempfehlungen der Kultusministerkonferenz zur Vorbeugung und Aufarbeitung von sexuellen Missbrauchsfällen und Gewalthandlungen in Schulen und schulnahen Einrichtungen“
- **Kirchen:**
 - **DBK** „Rahmenordnung – Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen oder hilfebedürftigen Erwachsenen im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz“ und „Ordnung für den Umgang mit sexuellem Missbrauch Minderjähriger und schutz- oder hilfebedürftiger Erwachsener durch Kleriker und sonstige Beschäftigte im kirchlichen Dienst“
 - **EKD** „Richtlinie der Evangelischen Kirche in Deutschland zum Schutz vor sexualisierter Gewalt“ vom 18.10.2019, „Hinweise für den Umgang mit Verletzungen der sexuellen Selbstbestimmung durch beruflich und ehrenamtlich Mitarbeitende im kirchlichen Dienst“ und „Prävention und Intervention – Arbeitshilfe für Kirche und Diakonie bei sexualisierter Gewalt“
- **Gesundheit: DGKiM** „Leitfaden zum Aufbau eines Präventionskonzeptes gegen sexuellen Kindesmissbrauch in Kinderkliniken der Arbeitsgemeinschaft Kinderschutz in der Medizin“
- **Sport: dsj** „Gegen sexualisierte Gewalt im Sport: Orientierungshilfe für rechtliche Fragen zum Schutz von Kindern und Jugendlichen“ und „Kommentierter Handlungsleitfaden für Sportvereine zum Schutz von Kindern und Jugendlichen“

Zur Ergänzung dieser textlichen Gegenüberstellung der Empfehlungen wurden Verantwortliche des bzw. eines Dachverbands im jeweiligen Bereich schriftlich zu der Entstehungsgeschichte und Verbreitung der jeweiligen Empfehlungen, zu beobachteten Praxisunsicherheiten sowie zu etwaigen Weiterentwicklungsbedarfen befragt (C.).

Folgende Organisationen haben an der schriftlichen Befragung teilgenommen:

- die Bundesarbeitsgemeinschaft Landesjugendämter (BAG Landesjugendämter) für die öffentliche Jugendhilfe,
- die Bundeskonferenz für Erziehungsberatung (bke) als Dachorganisation freier Jugendhilfeträger,
- die Kultusministerkonferenz (KMK) für den Bereich Schule,
- die Evangelische Kirche Deutschlands (EKD),
- das „Büro für Fragen sexuellen Missbrauchs Minderjähriger im kirchlichen Bereich und für Fragen des Kinder- und Jugendschutzes“ im Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (DBK),
- die Deutsche Gesellschaft Kinderschutz in der Medizin (DGKiM) sowie
- die Deutsche Sportjugend (dsj).

Die zusammengeführten Ergebnisse der Gegenüberstellung sowie der schriftlichen Befragung finden sich unter D.

B. Kernaussagen der Leitlinien und (Rahmen-)Empfehlungen

Allen Empfehlungen ist gemein, dass diese zwischen Prävention und Intervention unterscheiden.²⁷² Entsprechend unterteilt ist auch die hiesige Darstellung.

I. Prävention

Im Bereich Prävention lassen sich zwei Schwerpunktthemen identifizieren:

- Beteiligung und Stärkung von Kindern,
- Personalverantwortung.

Dies sind die beiden zentralen Ansatzpunkte, um Kinder und Jugendliche vor sexuellem Missbrauch durch Mitarbeiter*innen einer Institution zu schützen.

1. Beteiligung und Stärkung von Kindern

In einigen Bereichen wird das Thema Beteiligung von Kindern in den Empfehlungen ausdrücklich behandelt (BAG Landesjugendämter, DGKiM, EKD, dsj). Für die Jugendhilfe (BAG Landesjugendämter) wird empfohlen, auf verschiedenen Ebenen einrichtungsspezifische Strukturen und Verfahren zur Beteiligung zu schaffen, nämlich im alltäglichen Umgang, im pädagogischen Prozess (Aufnahme in die Einrichtung, bei Hilfeplangesprächen etc) sowie im Rahmen von gesonderten Veranstaltungen mit den Kindern und Jugendlichen. ZT wird in diesem Zusammenhang die

²⁷² In Ergänzung zu Prävention und Intervention sollen nach den Leitlinien des Runden Tisches zusätzlich strukturelle Änderungen durch Handlungsleitlinien zur langfristigen Aufarbeitung und organisationale Veränderungen angestrebt werden, s. Leitlinien des Runden Tisches in Ergänzung zu Prävention und Intervention, Abschlussbericht Runder Tisch, Sexueller Kindesmissbrauch, S. 126, 127; s.a.: Unabhängige Kommission zur Aufarbeitung sexuellen Kindesmissbrauchs, Geschichten die zählen, Bilanzbericht 2019, Band I; Unabhängige Kommission zur Aufarbeitung sexuellen Kindesmissbrauchs, Rechte und Pflichten: Aufarbeitungsprozesse in Institutionen.

Bedeutung partizipativer Kommunikationsstrukturen hervorgehoben (EKD). Im Bereich Sport spielt das Thema Beteiligung im Wege der Verantwortungsübernahme für Vereinsaufgaben eine Rolle. Je nach Funktionsweise der jeweiligen Einrichtung kann das Implementieren von Beteiligungsformen aufgrund äußerer Umstände eingeschränkt sein (zB bei kurzer Liegedauer in Akut-Kinderkrankenhäusern, vgl. DGKiM).

Das Thema Stärkung von Kindern mit dem Ziel der Missbrauchsprävention wird zT auf selbstbestimmungsorientierte Sexualaufklärung bezogen (BAG Landesjugendämter, DBK, EKD, KMK, dsj), zT allgemeiner auf eine Stärkung der Persönlichkeit des Kindes (KMK) oder die Vermittlung von Regeln und Grenzen (BAG Landesjugendämter).

2. Personalverantwortung

Der Bereich Personalverantwortung umfasst verschiedene Aspekte, die sich übergreifend in die folgenden vier Oberthemen einteilen lassen:

- Eignungsprüfung von Bewerber*innen vor der Einstellung,
- Vertragsgestaltung,
- Sensibilisierung und Qualifizierung von Mitarbeiter*innen,
- *Eignungsprüfung* während der Beschäftigung sowie etwaige arbeitsrechtliche Konsequenzen.

Als besonders schwierig stellt sich in der Praxis oft die Situation dar, in der während eines laufenden Beschäftigungsverhältnisses der Verdacht eines externen sexuellen Übergriffs durch eine*n Mitarbeiter*in bzw. Zweifel an der Geeignetheit des*der Mitarbeiter*in aufkommen. Hier scheinen die Handlungsmöglichkeiten der Institution als Arbeitgeber begrenzt.

a) Leitlinien des Runden Tisches zur Prävention und Intervention

Der Runde Tisch empfiehlt in seinen Leitlinien bezüglich der Gestaltung von Dienstverhältnissen

- das Ansprechen der Trägerhaltung in den Einstellungsgesprächen,
- (Zusatz-)Vereinbarungen zum oder im Arbeitsvertrag,
- Qualifikation von Beschäftigten und Ehrenamtlichen zum Thema Prävention und
- die Vorlage eines polizeilichen Führungszeugnisses in regelmäßigen Abständen.

Weitere oder detailliertere Empfehlungen, etwa zur Erlangung von Informationen über den*die Bewerber*in enthalten die Leitlinien ebenso wenig wie Empfehlungen zu den (bspw. arbeitsrechtlichen) Konsequenzen bei Kenntnis über (den Verdacht von) Straftaten bzw. polizeiliche oder staatsanwaltliche Ermittlungsverfahren.

b) (Rahmen-)Empfehlungen der Akteur*innen auf Verbandsebene

Eignungsprüfung vor der Einstellung

In den (Rahmen-)Empfehlungen der verschiedenen Akteur*innen sind die Empfehlungen zur Eignungsprüfung teils ähnlich, teils aber auch sehr unterschiedlich. So findet sich bei allen Akteur*innen die Empfehlung im Rahmen der Eignungsprüfung vor der Einstellung ein Führungszeugnis vorlegen zu lassen. Weitere Möglichkeiten zur Einholung von Informationen werden nur von wenigen Akteur*innen beschrieben, so das Verlangen nach einer Selbstauskunft (DBK). Die dsj empfiehlt, im Bewerbungsgespräch vorherige Tätigkeiten zwecks Informationseinholung abzusprechen, wobei hinsichtlich der Informationseinholung das Einholen eines Einverständnisses empfohlen wird. Offen bleiben die Konsequenzen einer Ablehnung der Informationseinholung.

Die meisten Akteur*innen geben Empfehlungen zur allgemeinen Gestaltung von Bewerbungsgesprächen, insbesondere im Hinblick auf die Thematisierung der Trägerhaltung (BAG Landesjugendämter, bke, DBK, EKD, DGKiM, dsj) und der Motivation des*der Bewerber*in (dsj). Zudem werden konkrete Fragen, im Bereich der Schule oder Kinder- und Jugendhilfe bspw. zur Sexualerziehung bzw. Sexualpädagogik empfohlen.

Vertragsgestaltung: Ehrenkodex, Leitfaden, Selbstverpflichtungserklärung

Alle Akteur*innen mit Ausnahme der Schule sehen bestimmte Möglichkeiten der Vertragsgestaltung vor. Besonders oft wird die Unterzeichnung einer Selbstverpflichtungserklärung oder eines Ehrenkodex als Bestandteil oder Anlage des Arbeitsvertrags empfohlen (BAG Landesjugendämter, DGKiM, DBK, EKD, dsj). Eine unbedingte Empfehlung für eine Selbstverpflichtungserklärung zur Information über laufende oder spätere Ermittlungsverfahren, die aufgrund des leichteren Beweises eines Verstoßes gegen die arbeitsvertraglichen Pflichten Kündigungsmöglichkeiten erleichtern könnte, sehen aber nur wenige vor (DBK, EKD), sodass hier eine Erweiterung als empfehlenswert angesehen wird. Bereichsspezifisch werden ethische Standards der Beziehung und Regelungen mit klaren Vorgaben zur körperlichen und seelischen Integrität von Kindern im Arbeitsvertrag formuliert (bke). Teilweise sehen die Empfehlungen zusätzlich einen Leitfaden gegen sexuelle Gewalt als Anlage des Arbeitsvertrags vor (BAG Landesjugendämter). Teilweise werden darüber hinaus spezielle Dienstanweisungen oder innerdienstliche Regelungen, zB zum Umgang mit Nähe und Distanz empfohlen (BAG Landesjugendämter, bke, DBK).

Die DBK und die dsj empfehlen zudem die Unterzeichnung einer Verpflichtung zur Selbstauskunft über spätere Ermittlungsverfahren oder Verurteilungen. Hierdurch könnte uU (auch wenn arbeitsgerichtliche Entscheidungen hierzu nicht bekannt sind) eine spätere Kündigung unter Berufung auf einen Verstoß gegen eine (aus Arbeitgeberperspektive außerordentlich wichtige) arbeitsvertragliche Nebenpflicht erleichtert werden, sodass solche Auskunftsverpflichtungen generell zu empfehlen sind.

Sensibilisierung und Qualifizierung

Die Enttabuisierung von sexualisierter Gewalt wird grundsätzlich von allen Akteur*innen als notwendige Präventionsmaßnahme beschrieben. Für die Thematisierung und Sensibilisierung müssen nach der BAG Landesjugendämter auch die notwendigen Ressourcen vom Einrichtungsträger zur Verfügung gestellt werden. Die dsj empfiehlt Maßnahmen zur Identifikation der Mitarbeiter*innen mit dem Leitbild. Teilweise wird darauf verwiesen, dass es zur Sensibilisierung

beiträgt, wenn auch Mitarbeiter*innen aktiv in der Entwicklung eines Präventionskonzepts bzw. eines Handlungsleitfadens einbezogen werden (EKD, dsj, DGKiM).

Sexuelle Gewalt wird entsprechend der Leitlinien des Runden Tisches von den meisten Akteur*innen als Inhalt von Fortbildungen und Qualifizierungsmaßnahmen (BAG Landesjugendämter, bke, KMK, DBK, EKD, dsj) sowie Inhalt von Besprechungen der Mitarbeiter*innen (bke, EKD, dsj) und von Leitungsgremien (EKD) beschrieben. Für den Bereich der Gesundheit wird darauf verwiesen, dass bspw. eine Sensibilisierung für das Erfordernis von Entkleidungen stattfinden sollte (DGKiM). Nicht überall wird allerdings klar, ob Fortbildungen mit entsprechenden Inhalten verpflichtend sind oder es sich lediglich um Angebote handelt.

Eignungskontrolle während der Beschäftigung und Angaben zu arbeits- und dienstrechtlichen Konsequenzen

Eine Eignungskontrolle während der Beschäftigung in Form der regelmäßigen Vorlage von Führungszeugnissen – wie vom Runden Tisch empfohlen – wird explizit nur von einigen Akteur*innen empfohlen (DGKiM, EKD, dsj). Für die Kinder- und Jugendhilfe ist die regelmäßige Vorlage zwar gesetzlich vorgeschrieben, ein Hinweis hierauf findet sich aber in den Empfehlungen der BAG Landesjugendämter und bke nicht.

Mögliche Konsequenzen, wenn im Verlauf der Beschäftigung die Nichteignung festgestellt wird, schildert einzig die dsj. Konkret empfiehlt sie eine Trennung von Mitarbeiter*innen oder einen Einsatz in anderen Bereichen, wenn sich Erkenntnisse aus Führungszeugnissen ergeben oder Mitarbeiter*innen das Führungszeugnis auf Aufforderung nicht vorlegen. Die arbeitsrechtlichen Voraussetzungen für das konkrete Vorgehen werden dabei aber nicht beschrieben und es wird auch neben Erkenntnissen aus Führungszeugnissen auf keine Vorfälle (zB laufende Ermittlungsverfahren wegen eines Vorfalles außerhalb der Einrichtung) eingegangen.

II. Intervention

Im Bereich Intervention unterscheidet die vorliegende Darstellung entsprechend der Einteilung der Leitlinien des Runden Tisches zwischen den Inhalten des Schutz-

konzepts für den Fall des Verdachts des innerinstitutionellen sexuellen Missbrauchs allgemein (1.) und der Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden (2.).

1. Bestandteile des Schutzkonzepts

Die Bestandteile des generellen Schutzkonzepts lassen sich entsprechend der gegebenen Schutzaufträge zugunsten des betroffenen Kindes und weiterer Kinder in fünf Oberthemen einteilen:

- Einschätzen von Anhaltspunkten,
- kindbezogene Hilfe- und Schutzmaßnahmen,
- täterbezogene Maßnahmen,
- Informationsweitergabe an externe Akteur*innen,
- Klärung der internen Verantwortlichkeiten.²⁷³

a) Leitlinien des Runden Tisches

Im Bereich der Intervention geben die Leitlinien für jeden Träger die Entwicklung eines trägerspezifischen gestuften Handlungsplans für den Fall einer Vermutung in Bezug auf mögliche sexualisierte Grenzverletzungen und sexuelle Übergriffe vor. Bestandteile des Handlungsplans sollen sein:

- die Klärung und Benennung der Verantwortlichkeiten in den jeweiligen Stufen der Rollen der Beteiligten,
- die Verankerung adäquater Beteiligungsformen (Kinder, Jugendliche, junge Erwachsene, Eltern etc) und der Wahrung der Selbstbestimmungsrechte der Betroffenen,
- die Beschreibung der Einschätzungsaufgaben im Umgang mit Vermutungen und der Einbeziehung unabhängiger Fachberatung,
- die Beschreibung von notwendigen Sofortmaßnahmen,

- die Beschreibung der datenschutzrechtlichen und vertraglichen Anforderungen an die Verschwiegenheit, insbesondere im Hinblick auf erforderliche Bemühungen um eine Einwilligung zur Informationsweitergabe und zu den Voraussetzungen einer Informationsweitergabe gegen den Willen bzw. ohne Einverständnis der Betroffenen,
- Auskünfte über evtl. Meldepflichten an Aufsichtsbehörden,
- die Beschreibung einer Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden in Übereinstimmung mit den Leitlinien,
- die Entwicklung eines Verfahrens zur differenzierten Dokumentation in Bezug auf die jeweiligen Stufen des Handlungsplans.

Nicht explizit eingegangen wird in den Leitlinien auf konkrete kindbezogene Maßnahmen wie die Vermittlung von Hilfen (allerdings wird im Abschlussbericht auf die Prüfung der Anforderung von externen Hilfen hingewiesen), aber auch nicht auf die konkreten Voraussetzungen möglicher täterbezogener Maßnahmen wie eine Kündigung.

b) (Rahmen-)Empfehlungen der Akteur*innen auf Verbandsebene

aa) Einschätzen bei Bekanntwerden von Anhaltspunkten

Für das Prozedere der Einschätzung wird teilweise die eigene Entwicklung eines Reflexionsleitfadens durch die Institution empfohlen (BAG Landesjugendämter). Insbesondere sollen alle Wahrnehmungen von Mitarbeiter*innen dokumentiert werden. Die EKD hält das Tätigwerden von vertrauten Fachkräften für erforderlich und sieht die Leitung in der Pflicht, eine Risikoeinschätzung unter Hinzuziehung aller Fachkräfte vorzunehmen, die einen Beitrag zur Einschätzung leisten könnten.

Alle Empfehlungen äußern sich zur Einbeziehung externer Fachkompetenz, wobei die DGKiM lediglich „gegebenenfalls“ das Hinzuziehen empfiehlt.

Was die Gespräche mit dem betroffenen Kind betrifft, so empfiehlt die BAG Landesjugendämter eine Befra-

²⁷³ Bestandteil des Schutzkonzepts ist zusätzlich die Aufarbeitung, die aber nicht Inhalt dieser Expertise ist.

gung durch eine traumaspezifisch, sexualpädagogisch und psychologisch qualifizierte Person, eine möglichst geringe Anzahl an Gesprächen sowie situative Parteilichkeit. Die dsj empfiehlt, dem Kind nur zuzuhören, um eine mögliche Beeinflussung zu vermeiden. Auch die DGKiM empfiehlt, dass Mitarbeiter*innen, die einen Verdacht haben, dem Kind zuhören, ihm Glauben schenken und es ernst nehmen, aber keine eigene Befragung durchführen sollen. Die Einschätzung soll ein vom Träger eingesetztes Team vornehmen. Die EKD weist auf eine Reihe von Aspekten hin, die bei der Gesprächsführung mit dem Kind zu beachten sind. Bewertungen sollen unterlassen und das Verstandene wiedergegeben werden, dem Kind soll Raum gegeben werden, um seine Gefühle auszudrücken, es soll keine Vertraulichkeit zugesichert werden sowie Weiteres.

Die Einbeziehung der Personensorgeberechtigten in die Einschätzung wird in den Empfehlungen größtenteils ausdrücklich befürwortet (BAG Landesjugendämter, EKD, DBK). In der Empfehlung der dsj soll die Einbeziehung thematisiert werden, wobei auf das Fehlen einer rechtlichen Einbeziehungsverpflichtung, gleichzeitig aber auch auf die grundsätzliche Einbeziehungs-Empfehlung des Runden Tisches verwiesen wird. In der Empfehlung der bke, der KMK und der DGKiM finden sich zur Einbeziehung keine Informationen. Eine Empfehlung zum Umgang und zur Einbeziehung der Personensorgeberechtigten sollte im Hinblick auf die Rolle der Eltern bei der Gefährdungseinschätzung und -abwendung in jede Empfehlung aufgenommen und Ausnahmen ausdrücklich benannt werden.

bb) Hilfe- und Schutzmaßnahmen für das Kind

Teilweise werden Hilfe- und Schutzmöglichkeiten für das Kind entweder gar nicht konkretisiert (bke) oder lediglich pauschal – entsprechend der Empfehlung in den Leitlinien des Runden Tisches – die Prüfung von sofortigen Schutzmaßnahmen empfohlen (AGKiM). Teilweise wird empfohlen, auf externe spezialisierte Einrichtungen zu verweisen und zur Inanspruchnahme zu ermutigen (KMK) bzw. über Unterstützungsmöglichkeiten, insbesondere seelsorgerischer und therapeutischer Art zu informieren (DBK) oder externe psychologische, rechtliche und soziale Beratung sowie seelsorgerische Gespräche zu vermitteln (EKD). Von der BAG Landesjugendämter wird die Begleitung und Unterstützung bei der Aufarbeitung als Aufgabe be-

schrieben. Teilweise wird die Vermeidung einer Retraumatisierung als Aufgabe formuliert (EKD, dsj).

cc) Umgang mit der (potenziell) übergriffigen Person

Teilweise wird in den (Rahmen-)Empfehlungen eine Konfrontation (BAG Landesjugendämter) bzw. ein Mitarbeitergespräch (DGKiM) oder eine Anhörung (DBK) empfohlen und dabei auch auf die Anhörungspflicht gegenüber der verdächtigen Person als Bestandteil der Fürsorgepflicht von Arbeitgeber*innen hingewiesen (bke). Auch wird zT darauf verwiesen, die verdächtige Person erst zu konfrontieren, wenn die Leitung bereits von der Stichhaltigkeit des Verdachts überzeugt und die Sicherheit des Kindes gewährleistet ist (EKD).

Die Prüfung möglicher arbeitsrechtlicher Konsequenzen wird in allen Empfehlungen angeraten. Detaillierte Informationen zu arbeitsrechtlichen Möglichkeiten finden sich aber nicht in allen Empfehlungen. Konkret wird teilweise empfohlen, die Person, gegen die sich der Vorwurf richtet, bis zur Klärung freizustellen (bke, DGKiM, DBK, EKD, dsj). Anschließend finden sich aber nicht durchgängig konkrete Vorgaben zu arbeitsrechtlichen Möglichkeiten, insbesondere zur Kündigung (bke). Die EKD empfiehlt die Einleitung eines Disziplinarverfahrens sowie die Kündigung und ggf. Verdachtskündigung. Die bke beschreibt die Entscheidung über Abmahnung oder Kündigung und ggf. auch die Verdachtskündigung als Aufgabe der Einrichtung und stellt auch die jeweiligen Voraussetzungen dar. Die dsj empfiehlt nur die Erwägung einer sog. Tatkündigung, wenn der*die Arbeitgeber*in von der strafbaren Handlung des sexuellen Missbrauchs tatsächlich überzeugt ist. Die DBK empfiehlt den Ausschluss von der Tätigkeit mit Minderjährigen.

Zum Zweck der Verhinderung späterer beruflicher Tätigkeit mit Kindern weist die KMK auf Vorkehrungen hin, dass Auflösungsverträge nicht (etwa durch Unbedenklichkeitsbescheinigungen) zur Verschleierung genutzt werden dürfen.

dd) Informationsweitergabe an externe Akteur*innen

In einigen (Rahmen-)Empfehlungen wird zunächst hervorgehoben, dass dem Betroffenen keine generelle Vertraulichkeit zugesichert werden kann (dsj, EKD).

Datenschutzrechtliche Grundlagen der Einbeziehung anderer Akteur*innen werden in keiner Empfehlung konkret beschrieben.

Was konkrete externe Akteur*innen betrifft, die eingeschaltet werden sollen, äußern sich die meisten Empfehlungen zur Einschaltung des Jugendamts, und zwar entweder allgemein (DBK) oder unter Bezugnahme auf § 8a Abs. 4 SGB VIII (dsj, EKD, BAG Landesjugendämter). Keine Empfehlung findet sich bei der bke und bei der KMK.

Zur Einbeziehung anderer Akteur*innen zur Verhinderung weiterer beruflicher Tätigkeit äußern sich ebenfalls nicht alle Empfehlungen. Allerdings verweist die BAG Landesjugendämter auf die Information der betriebserlaubniserteilenden Behörde nach § 47 SGB VIII, die KMK auf die Meldung an die staatliche Schulaufsicht und die zuständigen Behörden und die EKD auf die Möglichkeit, Standesvertretungen oder Kammern einzuschalten. Die DBK weist allgemein auf die Verhinderung weiterer beruflicher Tätigkeit hin. Für beständige Verdachtsfälle äußert sie sich ganz konkret dahingehend, dass im Fall eines Arbeitsplatzwechsels oder eines Umzugs in eine andere Diözese der neue Vorgesetzte bzw. der am neuen Wohnort zuständige Diözesanbischof (zu Präventionszwecken) über den Vorfall zu unterrichten ist.

ee) Interne Informationsweitergabe

In einigen Empfehlungen sind die internen Verantwortlichkeiten detailliert geregelt (BAG Landesjugendämter) oder das Erfordernis der Festlegung beschrieben (EKD). In allen Empfehlungen wird auch ausgeführt, dass die intern Verantwortlichen (EKD) bzw. Leitung (DBK, dsj, bke, BAG Landesjugendämter, KMK, AGKim) zu informieren sind. Auffällig ist, dass es dabei keine Ausführungen zum Umgang mit einem ggf. entgegenstehenden Willen bzw. einer Vertraulichkeitsbitte des Kindes gibt.

Der Austausch unter den Mitarbeiter*innen bzw. in einer Teambesprechung mit der anschließenden Dokumentation wird von der BAG Landesjugendämter und der bke beschrieben.

III. Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden

1. Leitlinien des Runden Tisches

a) Grundsätzliche Einschaltungspflicht

Die Leitlinien des Runden Tisches verfolgen eine möglichst frühzeitige Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden (zur Verhinderung einer Vertuschung sowie weiterer Straftaten) und geben eine Pflicht zur Einschaltung als Grundsatz mit möglichen Ausnahmen vor, wenn tatsächliche Anhaltspunkte vorliegen, die auf eine Straftat gegen die sexuelle Selbstbestimmung hindeuten.

b) Anlass und Zeitpunkt

Anlass sind tatsächliche Anhaltspunkte, die bspw. Aussagen von Personen über eigene Wahrnehmungen oder Wahrnehmungen Dritter darstellen können. Vor der Einschaltung soll (nur) die eigene Bewertung (Plausibilitätskontrolle) erfolgen, ob solche Anhaltspunkte gegeben sind. Zudem ist ein mögliches Interesse am Schutz der*des Betroffenen²⁷⁴ vorher zu prüfen, da es eine Ausnahme vom Einschaltungsgrundsatz darstellen kann. Auch wenn sich hier keine direkte Aussage zur vorherigen eigenen Einschätzung der tatsächlichen Anhaltspunkte findet, muss sich aus der Anforderung der Prüfung von Ausnahmen ergeben, dass vor der Einschaltung eine solche Einschätzung erfolgt und daher Anhaltspunkte nicht unmittelbar zur Einschaltung führen können.

c) Ausnahmen von grundsätzlicher Pflicht

Als mögliche Ausnahmen von der grundsätzlichen Pflicht werden einerseits der Schutz der*des Betroffenen und andererseits ein entgegenstehender Betroffenenwille genannt.

aa) Schutz der*des Betroffenen

Bezüglich des Schutzes des*der Betroffenen wird differenziert:

²⁷⁴ Die Leitlinien verwenden noch den Begriff des Opfers, der im Rahmen dieser Expertise einheitlich durch den Begriff der*des Betroffenen ersetzt wird.

- Bei nicht anders abwendbarer Gefahr der *körperlichen oder psychischen Gesundheit* **kann** ein Absehen von der grundsätzlichen Einschaltungspflicht für die Dauer der Gefährdung gerechtfertigt sein.
- Bei nicht anders abwendbarer Gefahr für das *Leben* **ist** das Absehen **geboten**.

Hinsichtlich der Belastungen des Strafverfahrens wird darauf hingewiesen, dass diese durch zahlreiche gesetzgeberische Maßnahmen gemildert wurden und die Befragungen von Betroffenen als Zeug*innen behutsam vorgenommen werden. Auf die dennoch möglichen psychischen Belastungen wird ebenfalls hingewiesen.

bb) Entgegenstehender Wille der*des Betroffenen

Für den Fall eines entgegenstehenden Betroffenenwillens wird zunächst auf einen Umstimmungsversuch verwiesen, der unter Beschreibung möglicher Schutzmaßnahmen im Strafverfahren und Hinweis auf die jedenfalls erforderliche Information von Leitung erfolgen sollte.

Für den Fall der Erfolgslosigkeit des Umstimmungsversuchs soll ein Absehen infolge des entgegenstehenden Willens nur möglich sein bei

- geringer Schwere der Tat **und**
- Möglichkeit des Schutzes weiterer Betroffener mit hoher Sicherheit.

Insgesamt besteht also ein Verhältnis zwischen Regel (Einschaltung) und möglichen Ausnahmen, bei denen ein entgegenstehender Betroffenenwille nur in sehr engen Grenzen die Einschaltung verhindern kann. Dabei ist eine Abwägung der Interessen zwar vorgesehen, das Interesse an der Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden wird aber immer höher gewertet, wenn die Tat nicht gering wiegt oder andere Betroffene nicht sicher geschützt werden können. Die Folgenabwägung im Einzelfall wird daher bei entgegenstehendem Willen durch die Leitlinien stark konkretisiert. Jedoch erfolgt neben dem Betroffenenwillen auch eine Abwägung mit seinen Interessen, sodass ein entgegenstehender Wille, wenn dieser Konsequenzen für das kör-

perliche oder psychische Wohl des Kindes haben kann, durchaus Berücksichtigung finden kann.

cc) Grundsätzlich keine entgegenstehenden Interessen des*der verdächtigen Beschäftigten

Nicht erheblich sind entgegenstehende Interessen des*der Verdächtigen (mit Ausnahme von jugendlichen Tatverdächtigen, die in dieser Expertise jedoch nicht gesondert untersucht werden).

d) Verhältnis zwischen Strafverfahren und (weiteren) Kinderschutzmaßnahmen

Nach den Leitlinien hat die Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden auch Konsequenzen für das weitere schützende Vorgehen einer Einrichtung. So wird darauf verwiesen, dass eine Pflicht zur Ergreifung von Maßnahmen zur Unterbindung einer Gefährdung (zB Verdachtskündigung) besteht. Gleichzeitig wird die Notwendigkeit hervorgehoben, dass eigene Ermittlungen durch Befragungen des betroffenen Kindes und des Verdächtigen im Hinblick auf die Verdunkelungsgefahr, aber auch zur Vermeidung von Mehrfachbefragungen unterbleiben sollen. Zulässig sollen aber Abklärungen im erforderlichen Umfang für notwendige Schutzmaßnahmen sein. Insbesondere wird auf die Möglichkeit therapeutischer Hilfen verwiesen.

Über alle eigenen (Aufklärungs- und Schutz-)Maßnahmen soll die Staatsanwaltschaft informiert werden.

2. Empfehlungen der Akteur*innen auf Verbandsebene

a) Bezugnahme auf Leitlinien des Runden Tisches

Einige der Akteur*innen verweisen in ihren (Rahmen-) Empfehlungen bezüglich der Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden auf die Leitlinien des Runden Tisches (KMK, DGKiM, dsj), teils allerdings unter eigener Hervorhebung der möglichen Ausnahmen von der grundsätzlichen Einbeziehungspflicht. Teilweise ist ein Auszug aus den Leitlinien in die Empfehlung integriert (dsj).

In Bereichen, in denen nicht auf die Leitlinien verwiesen wird, gibt es mitunter Vereinbarungen einzelner großer Träger (zB Caritas) mit dem UBSKM über die Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden.

b) Verpflichtungsgrad

Die Akteur*innen, die auf die Leitlinien des Runden Tisches verweisen, gehen offenbar ebenfalls von einer Regel-Verpflichtung zur Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden mit möglichen Ausnahmen aus, ohne hierauf gesondert hinzuweisen. Die dsj empfiehlt neben dem Verweis auf die Leitlinien noch einmal ausdrücklich die grundsätzliche Einschaltung. Die EKD, die nicht auf die Leitlinien verweist, aber eine Vereinbarung mit dem UBSKM abgeschlossen hat, formuliert ebenfalls, dass grundsätzlich informiert werden soll. Auch die DBK, die nicht ausdrücklich verweist, weist auf eine grundsätzliche Weiterleitung hin.

Die BAG Landesjugendämter erwähnt als einen Bestandteil der Aufgaben im Rahmen des Schutzkonzepts die Überlegung, ob Strafanzeige zu erstatten ist. Sie ordnet die Einschaltung aber jedenfalls nicht als verpflichtend ein. Im Hinweis der bke findet sich gar keine Vorgabe oder Überlegung zur Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden.

c) Anlass und Zeitpunkt

Die Akteur*innen beschreiben den Anlass entweder nicht ausdrücklich (BAG Landesjugendämter, DGKiM) oder wählen unterschiedliche Formulierungen für den Anlass, so einen begründeten Verdacht (KMK), tatsächliche Anhaltspunkte für einen Verdacht (DBK), einen Verdachtsfall (EKD) und konkrete Anhaltspunkte (dsj). Weitere Einordnungen finden bezüglich der gewählten Formulierungen nicht statt, was ergänzt werden könnte. Auch zum Zeitpunkt der Einschätzung im Rahmen des weiteren Schutzvorgehens finden sich keine Spezifizierungen. Da aber alle Akteur*innen mögliche Ausnahmen vorsehen, müssen diese jedenfalls geprüft werden, bevor die Einschaltung erfolgen kann.

d) Ausnahmen vom Grundsatz bzw. Entscheidungskriterien

Diejenigen Akteur*innen, die von einer Regelpflicht zur Einschaltung ausgehen, regeln entweder aktiv Ausnahmen (DBK, EKD) oder tun dies über den generellen Verweis auf die Leitlinien des Runden Tisches, teils mit gesonderter zusätzlicher Hervorhebung, dass Betroffenenwille und Betroffenenrechte zu beachten sind

(DGKiM) bzw. dass mögliche sekundäre Traumatisierungen der*des Betroffenen entstehen können (dsj).

Die DBK, die nicht auf die Leitlinien verweist, empfiehlt die Ermutigung der*des Betroffenen zu einer eigenen Strafanzeige. Entfallen soll die Weiterleitungspflicht zwar bei ausdrücklichem Willen des Kindes oder seiner Personensorgeberechtigten, allerdings nur, soweit die Unterlassung rechtlich zulässig ist, wozu sich keine näheren Ausführungen finden. Nicht möglich sein soll das Unterlassen der Einschaltung aufgrund des entgegenstehenden Willens, wenn weitere Gefährdungen oder weitere Betroffene zu befürchten sind. Mangels Verweises auf die Leitlinien des Runden Tisches lässt sich dieser Empfehlung daher bei Gefährdung anderer Kinder keine ausdrückliche mögliche Ausnahme zum Schutz der*des Betroffenen selbst vor psychischen oder körperlichen Gefahren entnehmen.

Die EKD formuliert eine Ausnahme, wenn dies dem ausdrücklichen Wunsch des betroffenen Kindes entspricht und eine Gefährdung anderer nicht zu befürchten ist. Sodann wird aber darauf hingewiesen, dass der Betroffenenenschutz beim Vorgehen im Vordergrund stehen soll. Zudem werden die ausführlichen Überlegungen zu Vorteilen und Risiken einer Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden in der EKD-Arbeitshilfe dargelegt. Die EKD weist auf das Erfordernis der Begleitung des Entscheidungsprozesses durch externe Berater hin.

Die BAG Landesjugendämter, die keine Regelpflicht beschreibt, weist bezüglich der Entscheidungskriterien auf Belange des Betroffenen-schutzes, insbesondere bei entgegenstehendem Wunsch hin, formuliert die Abwägungskriterien aber nicht weiter aus.

e) Verhältnis zwischen Einschaltung und (weiteren) Kinderschutzmaßnahmen

Zum Verhältnis zwischen der Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden und (weiteren) Kinderschutzmaßnahmen finden sich in den meisten Empfehlungen keine Angaben. Lediglich die EKD weist darauf hin, dass die beabsichtigten dienst- und arbeitsrechtlichen Maßnahmen der Staatsanwaltschaft mitzuteilen sind. Zudem sollen keine eigenen Ermittlungen stattfinden, soweit sie nicht für sofortige Schutzmaßnahmen erforderlich sind. Wann dies der Fall sein kann, wird nicht weiter beschrieben.

Da aus rechtlicher Perspektive das Erfordernis (weiterer) Kinderschutzmaßnahmen immer zu prüfen ist, und die Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden lediglich eine (zusätzliche) Maßnahme im Rahmen der notwendigen Schutzmaßnahmen darstellen kann, unterliegen (weitere) Schutzmaßnahmen keinen rechtlichen Begrenzungen nach Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden.

IV. Zusammenfassung

Insgesamt lässt sich festhalten, dass die Empfehlungen der Dachorganisationen untereinander und im Verhältnis zu den Leitlinien des Runden Tisches nicht erheblich voneinander abweichen. Dies gilt sowohl in Bezug auf den Aufbau als auch die Inhalte und die Orientierungsvorgaben.

Ein Thema, das sich nicht in allen Empfehlungen wiederfindet, ist bspw. eine Empfehlung zum Umgang und zur Einbeziehung der Personensorgeberechtigten. Da die Eltern bei der Gefährdungseinschätzung und -abwendung eine zentrale Rolle spielen, sollten Ausführungen hierzu in jede Empfehlung aufgenommen und Ausnahmen ausdrücklich benannt werden.

Übergreifend lässt sich feststellen, dass sowohl die Leitlinien als auch die Empfehlungen in Bezug auf einzelne Punkte, die für das Vorgehen in der Praxis erhebliche Bedeutung haben, keine Konkretisierungen vornehmen.

So wird insbesondere nicht konkretisiert, wie begründet ein Verdacht sein muss, um Interventionsmaßnahmen einzuleiten. Naturgemäß kann in Leitlinien bzw. Empfehlungen lediglich nur ein ausfüllungsbedürftiger Rahmen vorgegeben werden, da die Entscheidung stets anhand der konkreten Umstände im Einzelfall getroffen werden muss. Allerdings weichen schon die in den einzelnen Empfehlungen verwendeten Begrifflichkeiten voneinander ab. Teils wird ein begründeter Verdacht vorausgesetzt (KMK), teils tatsächliche Anhaltspunkte, teils konkrete Anhaltspunkte (DJS), teils ein Verdacht (DBK) bzw. ein Verdachtsfall (EKD). Hilfreich könnte hier möglicherweise die Ergänzung von Beispielen sein.

In Bezug auf die Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden folgen fast alle Empfehlungen der Dachorgani-

sationen der Empfehlung der Leitlinien, dass im Grundsatz die Strafverfolgungsbehörden einzuschalten sind und nur ausnahmsweise von diesem Grundsatz abgesehen werden kann. Allein die BAG Landesjugendämter scheint eine andere Grundwertung vorzunehmen: Sie erwähnt die Überlegung, Strafanzeige zu erstatten, „nur“ als einen Bestandteil der Aufgaben im Rahmen des Schutzkonzepts. Sie stellt damit auf die Umstände im jeweiligen Einzelfall ab und weicht insofern von dem Regel-Ausnahme-Ansatz der Leitlinien und übrigen (Rahmen-)Empfehlungen ab.

Auch in Bezug auf die bei entgegenstehendem Wille des*der Betroffenen zu treffende Abwägungsentscheidung bleiben die Leitlinien und Empfehlungen recht allgemein. Hier könnte sich eine klarere Darstellung der grundlegenden Differenzierung danach, ob das Strafverfahren zum Schutz des konkret gefährdeten Kindes oder Kindern in der Einrichtung bzw. zur Verhinderung weiterer Übergriffe in der Zukunft in anderen Zusammenhängen erforderlich ist, anbieten. Außerdem könnte darüber nachgedacht werden, Leitfragen zur Abwägungsentscheidung zu entwickeln. Die DBK, die nicht auf die Leitlinien verweist, empfiehlt die Ermutigung der*des Betroffenen zu einer eigenen Strafanzeige. Ob dies grundsätzlich als die vorzuzugwürdigere Variante bei der Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden dargestellt werden soll, könnte diskutiert werden.

Zudem fehlen konkrete Empfehlungen dazu, wie gegenüber dem*der Betroffenen das Übergehen seines*ihrer Wunsches, die Strafverfolgungsbehörden nicht einzubeziehen, vermittelt wird (Stichworte: Transparenz, Hinweise auf Unterstützung im Ermittlungs- und Strafverfahren etc).

Datenschutzrechtliche Grundlagen der Einbeziehung anderer Akteur*innen werden in keiner Empfehlung konkret beschrieben. Teilweise besteht die Gefahr, dass durch die Verwendung offener Begriffe („rechtlich zulässig“) die Unsicherheiten in der Praxis (s. hierzu Teil D.) noch erhöht werden. Insbesondere wären Ausführungen zu den konkreten Möglichkeiten zur Einschaltung von Aufsichtsbehörden oder generell zur rechtlichen Möglichkeit der Verhinderung späterer beruflicher Tätigkeit mit Kindern und Jugendlichen wünschenswert.

C. Tabellarischer Vergleich der Leitlinien und Empfehlungen

I. Übersicht – Prävention

Eignungsprüfung vor der Einstellung	Vertragsgestaltung/ Ehrenkodex/Selbstverpflichtungserklärung	Sensibilisierung und Qualifizierung des Personals	Eignungskontrolle während der Beschäftigung	Aufklärung und Stärkung der sexuellen Selbstbestimmungsfähigkeit von Kindern	Beschwerdemöglichkeiten von Kindern	
Leitlinien Runder Tisch „Sexueller Kindesmissbrauch“ (2010/11)						
<ul style="list-style-type: none"> → Vorlage eines polizeilichen Führungszeugnisses als Kriterium für die Einstellung Bewerbungsgespräch: → Ansprechen der Trägerhaltung 	<ul style="list-style-type: none"> → Verankerung der Trägerhaltung in der Gestaltung der Arbeitsverhältnisse: → (Zusatz-)Vereinbarung zum Arbeitsvertrag 	<ul style="list-style-type: none"> → Qualifizierungsmaßnahmen: → zB Fortbildungen 	<ul style="list-style-type: none"> → Vorlage eines Führungszeugnisses in regelmäßigen Abständen → keine näheren Angaben zu arbeits- und dienstrechtlichen Konsequenzen der Nichteignung 	<ul style="list-style-type: none"> → Entwicklung von geschlechts- und zielgruppenspezifischen Angeboten und Aufklärung → Implementierung von adäquaten Partizipations- und Beteiligungsformen 	<ul style="list-style-type: none"> → Implementierung und nachweisliche Information über interne Beschwerdeverfahren und externe Ansprechpartner*innen 	
(Rahmen-)Empfehlungen der Dachverbände in den einzelnen Bereichen						
Öffentliche Kinder- und Jugendhilfe – BAG Landesjugendämter	<ul style="list-style-type: none"> → Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses als Kriterium für die Einstellung, auch neben- oder ehrenamtlich tätiger Personen → Empfehlung der Entwicklung von Konzepten zur Personalauswahl 	<ul style="list-style-type: none"> → Arbeitsvertrag: Ehrenerklärung/ Verhaltenskodex/Selbstverpflichtungserklärung oder Leitfaden gegen sexuelle Gewalt als Anlage → zusätzliche Regelungen: Dienstanweisungen 	<ul style="list-style-type: none"> → Ressourcenschaffung für Thematisierung und Enttabuisierung als Aufgabe des Einrichtungsträgers → Träger wird gefordert, zielführende Strukturen zu schaffen: zB <ul style="list-style-type: none"> → Arbeitsbesprechungen → Informations- und Fortbildungsangebote → Auseinandersetzung der pädagogischen Fachkräfte: <ul style="list-style-type: none"> → ua mit Rollenbildern, eigener sexueller Identität, eigener Rolle als Vertrauens- und Machtperson 	<ul style="list-style-type: none"> → Erkenntnismöglichkeiten nicht beschrieben → Arbeits- und dienstrechtliche Möglichkeiten bei Nichteignung: nicht konkret beschrieben 	<ul style="list-style-type: none"> → Regeln und Grenzen thematisieren → Information und Aufklärung als regelmäßige und dauerhafte Aufgabe: <ul style="list-style-type: none"> → Präventionsmaterialien zur Verfügung stellen → Angebot von Selbstbehauptungskurs → Integration von Sexualpädagogik in die pädagogische Arbeit → Beteiligungsmöglichkeit: <ul style="list-style-type: none"> → Empfehlung, einrichtungsspezifische Strukturen und Verfahren zur Beteiligung zu etablieren: <ul style="list-style-type: none"> → Verfahren zur Beteiligung im Alltag → Beteiligung im pädagogischen Prozess (zB bei Aufnahme in die Einrichtung, bei Hilfeplangesprächen) → gesonderte Veranstaltungen mit den Kindern/ Jugendlichen 	<ul style="list-style-type: none"> → interne Ansprechpartner*innen: transparente Beschwerdewege durch Benennung einer konkreten und unabhängigen Ansprechperson, die für Kinder und Jugendliche, die selbst betroffen sind oder Vermutungen haben, bereit steht → externe Ansprechpartner*innen: außenstehende, unabhängige Person wird als eine möglicherweise gute Lösung beschrieben → regelmäßige Durchführung von Mitarbeiterbefragungen als Option

	Eignungsprüfung vor der Einstellung	Vertragsgestaltung/ Ehrenkodex/Selbstverpflichtungserklärung	Sensibilisierung und Qualifizierung des Personals	Eignungskontrolle während der Beschäftigung	Aufklärung und Stärkung der sexuellen Selbstbestimmungsfähigkeit von Kindern	Beschwerdemöglichkeiten von Kindern
(Rahmen-)Empfehlungen der Dachverbände in den einzelnen Bereichen						
Freie Kinder- und Jugendhilfe – bke	<ul style="list-style-type: none"> → Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses als Kriterium für die Einstellung → keine weiteren Informationsbeschaffungen ausdrücklich vorgesehen → Bewerbungsgespräch: <ul style="list-style-type: none"> → Thematisierung der ethischen Standards der Beratung (Balance von emotionaler Nähe und professioneller Distanz) 	<ul style="list-style-type: none"> → Arbeitsvertrag: Verankerung der ethischen Standards der Beratung → zusätzliche Regelungen: innerdienstliche Regelungen mit klaren Angaben zur körperlichen, seelischen Integrität von zu beratenden Kindern, Jugendlichen und Eltern 	<ul style="list-style-type: none"> → Sensibilisierung über Fortbildungen als gute Praxis → Möglichkeit individueller Supervision → professionelle Distanz als Thema der Selbstreflexion → offenes Gesprächsklima → Kultur der Achtsamkeit 	<ul style="list-style-type: none"> → Erkenntnismöglichkeiten nicht beschrieben → Arbeits- und dienstrechtliche Möglichkeiten bei Nichteignung: beschrieben 	<ul style="list-style-type: none"> → kein gesondertes Thema der Empfehlung → keine Angaben zu Beteiligungsmöglichkeiten 	<ul style="list-style-type: none"> → Kommunizieren, für Anregungen und Kritik offen zu sein → interne Ansprechpartner*innen: Empfehlung, ein Beschwerdemanagement zu etablieren, das schriftliche Dokumentation der Beschwerde, zuständige Person, vorzunehmende Bearbeitung und Verpflichtung zur Reaktion ggü. der Beschwerde führenden Person enthält → externe Ansprechpartner*innen: nicht beschrieben
Schule	<ul style="list-style-type: none"> → Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses als Kriterium für die Einstellung → keine weiteren Informationsbeschaffungen ausdrücklich vorgesehen 		<ul style="list-style-type: none"> → Fortbildungen sollen verstärkt eine Auseinandersetzung mit sexuellen Grenzüberschreitungen beinhalten – auch für nicht-lehrendes Personal → Kultur des Hinsehens und des Hinhörens → Sensibilisierungsmaßnahmen → Verweis auf Fortbildungsveranstaltungen nicht-staatlicher Träger sowie Online-Angebote des UBSKM; Ziel der Förderung der Zusammenarbeit mit anderen Partnern durch die Kultusverwaltungen 	<ul style="list-style-type: none"> → Erkenntnismöglichkeiten nicht beschrieben → arbeits- und dienstrechtliche Möglichkeiten bei Nichteignung: nicht konkret beschrieben 	<ul style="list-style-type: none"> → Reflexion und Diskussion des Themas im Schulalltag → Sexualerziehung im Unterricht mit umfangreichen unterstützenden Materialien → Programme zur Persönlichkeitsstärkung und Gewaltprävention → Information über externe Beratungsmöglichkeiten 	<ul style="list-style-type: none"> → Notwendigkeit interner und externer Ansprechpartner*innen

	Eignungsprüfung vor der Einstellung	Vertragsgestaltung/ Ehrenkodex/Selbstverpflichtungserklärung	Sensibilisierung und Qualifizierung des Personals	Eignungskontrolle während der Beschäftigung	Aufklärung und Stärkung der sexuellen Selbstbestimmungsfähigkeit von Kindern	Beschwerdemöglichkeiten von Kindern
(Rahmen-)Empfehlungen der Dachverbände in den einzelnen Bereichen						
Gesundheitswesen	<ul style="list-style-type: none"> → Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses als Kriterium für die Einstellung angeraten, auch von ehrenamtlichen Beschäftigten → keine weiteren Informationsbeschaffungen ausdrücklich vorgesehen → Bewerbungsgespräch <ul style="list-style-type: none"> → Thematisierung des Bestrebens des Trägers, Kindesmissbrauch durch Mitarbeiter*innen effektiv vorzubeugen 	<ul style="list-style-type: none"> → Arbeitsvertrag: Abschluss von Zusatzvereinbarungen, zB Ehrenklärung als Möglichkeit einer klaren Positionierung des Trägers → zusätzliche Regelungen: Schaffung eines Verhaltenskodex unter Beteiligung aller Berufsgruppen 	<ul style="list-style-type: none"> → Sensibilisierung der Mitarbeiter*innen für die potenzielle Möglichkeit von Missbrauch im Krankenhaus → Beteiligung von Mitarbeiter*innen am Präventionskonzept → Formulierung und Verbreitung eines Verhaltenskodex → Vermittlung einer professionellen Nähe-Distanz-Regulation → Sensibilisierung für das Erfordernis von Entkleidungen → umfassendes Angebot von regelmäßigen und wiederholten Fortbildungen, die auch für alle neuen Mitarbeiter*innen verpflichtend sein sollten 	<ul style="list-style-type: none"> → Erkenntnismöglichkeiten Empfehlung der Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses in regelmäßigen Abständen in Absprache mit dem Betriebsrat → arbeits- und dienstrechtliche Möglichkeiten bei Nichteignung: nicht konkret beschrieben 	<ul style="list-style-type: none"> → keine konkreten Empfehlungen zur Stärkung von Kindern und Jugendlichen → allgemeine Empfehlung, Beteiligungsformen in Einrichtungen des Gesundheitswesens zu implementieren, verbunden mit dem Hinweis, dass dies in Akut-Kinderkrankenhäusern mit kurzer Liegedauer nur eingeschränkt umgesetzt werden kann 	<ul style="list-style-type: none"> → interne Ansprechpartner*innen: institutionalisierte Ansprechperson innerhalb des Krankenhauses: <ul style="list-style-type: none"> → zB Frauenbeauftragte, Missbrauchsbeauftragte, Patientenfürsprecher → Vorgesetzte und Vertrauenspersonen → externe Ansprechpartner*innen und anonyme Beschwerde: Möglichkeit schaffen, einen Verdacht auch anonym zu melden: <ul style="list-style-type: none"> → zB über Ombudsmann oder internetgebundenes Whistleblower-System
Katholische Kirche	<ul style="list-style-type: none"> → Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses als Kriterium für die Einstellung <ul style="list-style-type: none"> – für ehrenamtlich Tätige soweit es die gesetzlichen Regelungen bestimmen → je nach Tätigkeit Verlangen einer Verpflichtung zur Selbstauskunft über staatsanwaltliche Ermittlungsverfahren → keine weiteren Informationsbeschaffungen ausdrücklich vorgesehen → Bewerbungsgespräch: <ul style="list-style-type: none"> → Prävention sexualisierter Gewalt thematisieren 	<ul style="list-style-type: none"> → Arbeitsvertrag: Unterzeichnung eines Verhaltenskodex → Verpflichtung zur Selbstauskunft über spätere Ermittlungsverfahren je nach Tätigkeit → zusätzliche Regelungen: Erlass von Dienstanweisungen und hausinternen Regelungen 	<ul style="list-style-type: none"> → Präventionsthemen als Inhalte von Aus- und Fortbildungen <ul style="list-style-type: none"> → ua angemessene Nähe und Distanz 	<ul style="list-style-type: none"> → Erkenntnismöglichkeiten neben Selbstverpflichtungserklärung über Mitteilungspflicht bei Ermittlungsverfahren nach Tätigkeitsbeginn nicht beschrieben → arbeits- und dienstrechtliche Möglichkeiten bei Nichteignung: nicht konkret beschrieben 	<ul style="list-style-type: none"> → Empfehlung von Sexualpädagogik, die Selbstbestimmung und Selbstschutz stärkt → keine Angaben zu Beteiligungsmöglichkeiten 	<ul style="list-style-type: none"> → interne und externe Beratungsmöglichkeiten und Melde- und Beschwerdewege sollen vorgesehen und bekannt gemacht werden → mind. zwei geeignete und qualifizierte Ansprechpersonen

Eignungsprüfung vor der Einstellung	Vertragsgestaltung/ Ehrenkodex/Selbstverpflichtungserklärung	Sensibilisierung und Qualifizierung des Personals	Eignungskontrolle während der Beschäftigung	Aufklärung und Stärkung der sexuellen Selbstbestimmungsfähigkeit von Kindern	Beschwerdemöglichkeiten von Kindern	
(Rahmen-)Empfehlungen der Dachverbände in den einzelnen Bereichen						
Evangelische Kirche	<ul style="list-style-type: none"> → Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses als Kriterium für die Einstellung – auch für freiwillig Engagierte mit pädagogischer Verantwortung → Prüfung der Pflicht zur Erteilung einer Selbstauskunft → Ausdruck der Ablehnung sexualisierter Gewalt schon in der Stellenausschreibung → Bewerbungsgespräch: → Haltung zu sexualisierter Gewalt thematisieren 	<ul style="list-style-type: none"> → Arbeitsvertrag: Einrichtungen sollen Verhaltenskodex oder Selbstverpflichtungserklärung von Mitarbeiter*innen unterschreiben lassen und die Inhalte regelmäßig besprechen → Verpflichtung zur Selbstauskunft über laufende und spätere Ermittlungsverfahren → Zusätzliche Regelungen: Verpflichtung der Mitarbeiter*innen zur Meldung begründeter Verdachtsfälle 	<ul style="list-style-type: none"> → Befähigung der Mitarbeiter*innen zur kritischen Reflexion des eigenen Verhaltens → Einrichtungen sollen Maßnahmen zur Identifikation der Mitarbeiter*innen mit dem Leitbild erarbeiten → Fort- und Weiterbildungen zum Thema sexualisierte Gewalt/Nähe-Distanzverhalten → regelmäßige Teambesprechungen, die Fragen zum Thema Missbrauch Raum geben → regelmäßige Thematisierung des Themas Missbrauch durch Leitungsgremien 	<ul style="list-style-type: none"> → Erkenntnismöglichkeiten → Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses bei der Einstellung bei allen Mitarbeiter*innen und bei Ehrenamtlichen abhängig von Intensität und Dauer des Kontakts mit Kindern/Jugendlichen → arbeits- und dienstrechtlichen Konsequenzen bei Nichteignung: nicht konkret beschreiben 	<ul style="list-style-type: none"> → Einrichtungen sollen sexualpädagogische Konzepte erarbeiten → Beteiligungsmöglichkeit: → Partizipation von Kindern und Jugendlichen durch Beteiligungs- und Mitwirkungsrechte: partizipative Kommunikationsstrukturen, Mitwirkungsrechte in Entscheidungsprozessen 	<ul style="list-style-type: none"> → geeignetes – internes und externes – Beschwerdesystem: → einzelne Gliedkirchen sollen Melde- und Ansprechstelle für Fragen des sexuellen Missbrauchs einrichten oder sich einer gliedkirchenübergreifenden Stelle anschließen → Bestimmung einer Ansprechperson für Fragen des sexuellen Missbrauchs

Eignungsprüfung vor der Einstellung	Vertragsgestaltung/ Ehrenkodex/Selbstverpflichtungserklärung	Sensibilisierung und Qualifizierung des Personals	Eignungskontrolle während der Beschäftigung	Aufklärung und Stärkung der sexuellen Selbstbestimmungsfähigkeit von Kindern	Beschwerdemöglichkeiten von Kindern	
(Rahmen-)Empfehlungen der Dachverbände in den einzelnen Bereichen						
Sport	<ul style="list-style-type: none"> → Pflicht zur Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses und Orientierung für die Abstimmung mit dem Träger der öffentlichen Jugendhilfe – Spezifizierung bei ehren- und nebenamtlich Tätigen notwendig → Bewerbungsgespräch: <ul style="list-style-type: none"> → Thematisierung des Ehrenkodex → Abfrage von vorherigen Tätigkeiten in Vereinen zum Zweck der Informationseinholung → Empfehlung des Einholens des Einverständnisses vor Informationseinholung → Abfrage zur Motivation 	<ul style="list-style-type: none"> → Arbeitsvertrag: Unterschriften eines Ehrenkodex → Verpflichtung zur Selbstauskunft über laufende und spätere Ermittlungsverfahren 	<ul style="list-style-type: none"> → Besprechung im Rahmen von Vereinssitzungen mit Trainer*innen und Übungsleiter*innen → Erstellung eines Handlungsleitfadens gemeinsam mit Trainer*innen und Übungsleiter*innen → Empfehlung der Implementierung in Leitbild, Satzung oder Ordnung zum Zweck der Enttabuisierung → Empfehlung, der Einführung und Pflege einer Aufmerksamkeitskultur: <ul style="list-style-type: none"> → kollegiale Beratung → Empfehlung, insbesondere Beauftragte oder Übungsleiter*innen zu externen Fortbildungen zu entsenden, die Tätigkeit neu im Verein beginnen 	<ul style="list-style-type: none"> → Erkenntnismöglichkeiten: <ul style="list-style-type: none"> → Empfehlung zur Einholung von Führungszeugnissen nach Tätigkeitsbeginn → zusätzlich Empfehlung einer Selbstverpflichtungserklärung zur Mitteilung von Vorstrafen und Anklageerhebungen wegen Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung als Anlage zum Arbeitsvertrag → arbeits- und dienstrechtlichen Konsequenzen bei Nichteignung: Empfehlung zur Trennung von dem*der Mitarbeiter*in oder Einsatz in anderem Bereich: <ul style="list-style-type: none"> → bei Erkenntnissen aus dem vorgelegten Führungszeugnis sowie bei Weigerung zur Vorlage 	<ul style="list-style-type: none"> → Aufklärung und Austausch zu Rechten von Kindern: Gewaltfreiheit und sexuelle Selbstbestimmung → Angebot von „offener“ Sportstunde mit Kolleg*innen und/oder Eltern → Partizipation von Kindern und Jugendlichen: Übernahme von Vereinsaufgaben, Bereitstellung von Angeboten 	<ul style="list-style-type: none"> → interne Ansprechpartner*innen: <ul style="list-style-type: none"> → Benennung konkreter Ansprechperson, die für Kinder und Jugendliche, die selbst betroffen sind oder Vermutungen haben, bereit steht → Beauftragte können, müssen aber nicht zwingend aus den Reihen der Leitungs- bzw. Vorstandsebene kommen → externe Ansprechpartner*innen: kein ausdrücklicher Hinweis

II. Übersicht – Intervention

	Einschätzen bei Bekanntwerden von Anhaltspunkten	Hilfe- und Schutzmaßnahmen für betroffene Kinder	Umgang mit der (potenziell) übergreifigen Person	Informationsweitergaben an externe Akteur*innen (Strafverfolgungsbehörden s. gesonderte Übersicht)	Verteilung der Verantwortlichkeiten innerhalb der Institution und interne Informationsweitergaben	
Leitlinien des Runden Tisches²⁷⁵						
	<ul style="list-style-type: none"> → allgemein: → jeder Träger muss gestuften Handlungsplan entwickeln und umsetzen, in dessen Mittelpunkt das Wohl des Kindes und seine Rechte stehen 	<ul style="list-style-type: none"> → Beschreibung der Einschätzungsaufgaben und Hinzuziehung unabhängiger Fachberatung → Verankerung adäquater Formen der Beteiligung 	<ul style="list-style-type: none"> → Beschreibung notwendiger Sofortmaßnahmen 	<ul style="list-style-type: none"> → Beschreibung notwendiger Sofortmaßnahmen → Handlungskonzept für vermeintlichen Täter, wenn sich Vermutung neben den bedrohten Minderjährigen auch auf andere betreute Minderjährige richtet 	<ul style="list-style-type: none"> → Verankerung der Wahrung der Selbstbestimmungsrechte → allgemeinverständliche Beschreibung der datenschutzrechtlichen und vertraglichen Anforderungen an die Verschwiegenheit, insbesondere im Hinblick auf die erforderlichen Bemühungen zur Einholung einer Einwilligung und zu den Voraussetzungen einer Informationsweitergabe gegen den Willen → klare Auskünfte zu Meldepflichten an die Aufsichtsbehörde, die Jugendämter und zB Vormünder 	<ul style="list-style-type: none"> → Klärung und Benennung interner Verantwortlichkeiten
(Rahmen-)Empfehlungen der Dachverbände in den einzelnen Bereichen						
Öffentliche Kinder- und Jugendhilfe – BAG Landesjugendämter	<ul style="list-style-type: none"> → Verdacht gibt Anlass für Befragung und Gespräch → Hinzuziehen einer externen Beratungsstelle → Empfehlung, Befragung durch eine traumaspezifisch, sexualpädagogisch und psychologisch qualifizierte Person → möglichst geringe Anzahl der Gespräche → ggf. In-die-Wege-Leiten ärztlicher Untersuchung → Information an die Personensorgeberechtigten → Reflexionsleitfaden → Dokumentation aller Wahrnehmungen von Mitarbeiter*innen 	<ul style="list-style-type: none"> → Beschreibung des Einrichtungsträgers als Verantwortlichen → situative Parteilichkeit → Begleitung und Unterstützung bei der Aufarbeitung als Aufgabe 	<ul style="list-style-type: none"> → Konfrontation der übergreifigen Person mit bestimmtem Auftreten → Prüfung arbeitsrechtlicher Konsequenzen 	<ul style="list-style-type: none"> → Einschaltung des örtlichen Jugendamts (§ 8a Abs. 4 SGB VIII) und Information des fallzuständigen Jugendamts → Information der betriebserlaubniserteilenden Behörde (§ 47 Abs. 1 SGB VIII) → ggf. Einbindung des zuständigen Spitzenverbands 	<ul style="list-style-type: none"> → detaillierte Darstellung der Verantwortlichkeiten → Austausch zu Ereignissen zwischen Mitarbeiter*innen mit Pflicht zur Dokumentation → Kooperation zwischen Mitarbeiter*innen und Leitung 	

275 Weiterer Aspekt in den Leitlinien ist die langfristige Aufarbeitung und organisationale Veränderung, die aber nicht Bestandteil der Untersuchung in dieser Expertise ist.

	Einschätzen bei Bekannwerden von Anhaltspunkten	Hilfe- und Schutzmaßnahmen für betroffene Kinder	Umgang mit der (potenziell) übergreifigen Person	Informationsweitergaben an externe Akteur*innen (Strafverfolgungsbehörden s. gesonderte Übersicht)	Verteilung der Verantwortlichkeiten innerhalb der Institution und interne Informationsweitergaben
(Rahmen-)Empfehlungen der Dachverbände in den einzelnen Bereichen					
Freie Kinder- und Jugendhilfe – bke	<ul style="list-style-type: none"> → Anhörung der Betroffenen sowie Beschuldigten → keine Information zur Einbindung der Personensorgeberechtigten → Unterstützung des Teams durch Supervision → Hinzuziehen externer Fachkompetenz 	<ul style="list-style-type: none"> → keine konkrete Benennung von Hilfe- und Schutzmaßnahmen 	<ul style="list-style-type: none"> → Konfrontation der übergreifigen Person als Aufgabe der Leitung → Freistellung der beschuldigten Person in der Klärungsphase → nach Freistellung Entscheidung zu Rehabilitierungsmaßnahme, Abmahnung oder Kündigung, ggf. Verdachtskündigung → Kündigungsvoraussetzungen beschrieben 	<ul style="list-style-type: none"> → keine Beschreibung zur Einschaltung des Jugendamts (§ 8a Abs. 4 SGB VIII) → keine konkreten Maßnahmen zur Verhinderung weiterer beruflicher Tätigkeit mit Kontakt zu Kinder und Jugendlichen 	<ul style="list-style-type: none"> → Pflicht aller Mitarbeiter*innen, über wahrgenommene Anzeichen zu informieren: <ul style="list-style-type: none"> → Beratungsfachkraft bringt wahrgenommene Anzeichen in der Teambesprechung ein → Beratungsfachkraft informiert Leitung oder nächsthöheren Vorgesetzten → Leitung in der Verantwortung, möglichem Verdacht nachzugehen: <ul style="list-style-type: none"> → Dienstgespräch
Schule		<ul style="list-style-type: none"> → Verweis auf spezialisierte Einrichtungen und Ermutigung zur Inanspruchnahme 	<ul style="list-style-type: none"> → Einleitung dienst- oder arbeitsrechtlicher Maßnahmen → Forderung nach Verlängerung der Löschfristen im Bundeszentralregister → von Auflösungsverträgen wird abgeraten, damit keine Verschleierung möglich ist und spätere Tätigkeit verhindert wird 	<ul style="list-style-type: none"> → keine konkrete Empfehlung zur Einschaltung des Jugendamts → Meldung von Verdachtsfällen an staatliche Schulaufsicht und bei Einrichtungen, die der Aufsicht nach dem SGB VIII unterliegen, an die zuständigen Behörden → Meldung des Verdachts durch die Schulleitung an den zuständigen Dienstherrn oder Anstellungsträger 	<ul style="list-style-type: none"> → Informationen über Verdachtsmomente müssen an Schulleitung weitergegeben werden

	Einschätzen bei Bekannwerden von Anhaltspunkten	Hilfe- und Schutzmaßnahmen für betroffene Kinder	Umgang mit der (potenziell) übergreifigen Person	Informationsweitergaben an externe Akteur*innen (Strafverfolgungsbehörden s. gesonderte Übersicht)	Verteilung der Verantwortlichkeiten innerhalb der Institution und interne Informationsweitergaben
(Rahmen-)Empfehlungen der Dachverbände in den einzelnen Bereichen					
Gesundheitswesen	<ul style="list-style-type: none"> → Person, die einen Verdacht hat, soll keine eigenen Ermittlungen anstellen; sie soll dem Kind zuhören und Glauben schenken, aber keine eigene Befragung durchführen → Einschätzung obliegt einem vom Träger dafür eingesetzten Team → ggf. und im Zweifelfall Hinzuziehen externer Fachkompetenz → Befragung und ggf. Untersuchung des Kindes nach Möglichkeit mit Unterstützung der externen Fachberatungsstelle 	<ul style="list-style-type: none"> → keine konkrete Benennung von Hilfe- und Schutzmaßnahmen → Empfehlung der Prüfung sofortiger Schutzmaßnahmen für das Kind 	<ul style="list-style-type: none"> → Anhörung der*des Mitarbeiter*in → Freistellung der beschuldigten Person in der Klärungsphase → keine Empfehlung bezüglich Kündigung → Angebot von Rechtsberatung 	<ul style="list-style-type: none"> → Informationsweitergaben an externe Akteur*innen (Strafverfolgungsbehörden s. gesonderte Übersicht) 	<ul style="list-style-type: none"> → Wichtigkeit verdeutlichen, dass das Melden an Vorgesetzte*n, Vertrauenspersonen oÄ von grenzüberschreitendem Verhalten auch von Kolleg*innen professionell und erforderlich sei
Katholische Kirche	<ul style="list-style-type: none"> → Einbezug der Personensorgeberechtigten → Hinzuziehen mind. einer nicht-kirchlichen Fachberatungsstelle → Einrichtung eines ständigen Beraterstabs 	<ul style="list-style-type: none"> → Information über Hilfestellungs- und Unterstützungsmöglichkeiten, insbesondere seelsorgerischer und therapeutischer Art 	<ul style="list-style-type: none"> → Anhörung des*der Verdächtigen → Freistellung der beschuldigten Person in der Klärungsphase → kein Einsatz mehr für Arbeit mit Minderjährigen 	<ul style="list-style-type: none"> → soweit geboten, Einschaltung des Jugendamts → Information an neuen Dienstvorgesetzten bei Arbeitsplatzwechsel, an Diözesanbischof bzw. Ordensoberen bei Umzug in eine andere Diözese (bei bestätigtem Verdacht) → Information anderer Akteur*innen (zB Schulaufsicht) → Verhinderung weiterer beruflicher Tätigkeit 	<ul style="list-style-type: none"> → Information an Leitung → Leitung gibt Information an beauftragte Ansprechperson weiter → Information an Kongregation → Information an neuen Dienstvorgesetzten bei Arbeitsplatzwechsel, an Diözesanbischof bzw. Ordensoberen bei Umzug in eine andere Diözese (bei bestätigtem Verdacht)

	Einschätzen bei Bekanntwerden von Anhaltspunkten	Hilfe- und Schutzmaßnahmen für betroffene Kinder	Umgang mit der (potenziell) übergreifigen Person	Informationsweitergaben an externe Akteur*innen (Strafverfolgungsbehörden s. gesonderte Übersicht)	Verteilung der Verantwortlichkeiten innerhalb der Institution und interne Informationsweitergaben
(Rahmen-)Empfehlungen der Dachverbände in den einzelnen Bereichen					
Evangelische Kirche	<ul style="list-style-type: none"> → Beobachtung und Sondierung im Verdachtsfall, Gespräch mit dem betroffenen Kind, Risikoeinschätzung durch die Leitung unter Hinzuziehung aller Fachkräfte, die einen Beitrag leisten könnten, Vier-Augen-Prinzip bei Entscheidungen → Empfehlung, externe Fachberatungsstellen hinzuzuziehen → Einbezug der Personensorgeberechtigten 	<ul style="list-style-type: none"> → Vermittlung von externer psychologischer, rechtlicher und sozialer Beratung sowie seelensorgender Gespräche → Vermeidung einer „erneuten Opferwerdung“ oder Retraumatisierung 	<ul style="list-style-type: none"> → Konfrontation des*der Verdächtigen nur bei begründetem Verdacht und nach Sicherstellung des Schutzes für das Kind → Freistellung der beschuldigten Person in der Klärungsphase → Einleitung Disziplinarverfahren und Kündigung, ggf. Verdachtskündigung 	<ul style="list-style-type: none"> → Aufnahme des Anliegens der Betroffenen zuerst: <ul style="list-style-type: none"> → keine generelle Vertraulichkeit → Einschaltung des Jugendamts (§ 8a Abs. 4 SGB VIII) → ggf. Information der Schul- oder Heimaufsicht → bzgl. Maßnahmen zur Verhinderung weiterer beruflicher Tätigkeit mit Kontakt zu Kinder und Jugendlichen besteht die Möglichkeit, Standesvertretungen oder Kammern einzuschalten 	<ul style="list-style-type: none"> → alle Mitarbeiter*innen geben Hinweise und Informationen bei Grund zum Verdacht schnellstmöglich an dienstlich Zuständigen weiter → transparente Aufgabenverteilung → klare Hierarchien
Sport	<ul style="list-style-type: none"> → Gespräch mit dem*der Betroffenen möglichst mit beauftragter Person für dieses Thema: in sachlicher Atmosphäre soll geklärt werden, ob unmittelbarer Handlungsbedarf besteht und welche weiteren Interventionsschritte notwendig sind → Verweis auf Kooperation mit anderen Fachstellen → Hinweis, dass keine rechtliche Verpflichtung zur Einbeziehung Personensorgeberechtigter besteht → Einbezug der Personensorgeberechtigten thematisieren → Einschaltung von Beratungsstellen → Dokumentation aller Wahrnehmungen sowie Handlungsschritte 	<ul style="list-style-type: none"> → Zuhören, um mögliche Beeinflussung zu vermeiden → Vermeidung einer Retraumatisierung → keine konkrete Benennung von Hilfe- und Schutzmaßnahmen 	<ul style="list-style-type: none"> → Freistellung der beschuldigten Person in der Klärungsphase → sog. TatKündigung ist in Erwägung zu ziehen, wenn Verband bzw. Verein als Arbeitgeber überzeugt ist, dass der*die Arbeitnehmer*in strafbare Handlung des sexuellen Missbrauchs tatsächlich begangen hat 	<ul style="list-style-type: none"> → Gespräch mit Betroffenen: keine generelle Vertraulichkeit → Einschaltung des Jugendamts (§ 8a Abs. 4 SGB VIII) 	<ul style="list-style-type: none"> → Information an Vereinsleitung bei Verdachtsmomenten

III. Übersicht – Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden

Bezugnahme/Verweis auf Leitlinien des Runden Tisches	Anlass und Zeitpunkt der Einschaltung	Verpflichtungsgrad	Ausnahmen	Verhältnis zwischen Einschaltung und (weiteren) Kinderschutzmaßnahmen
Leitlinien Runder Tisch				
<p>→ allgemein: → jeder Träger muss gestuften Handlungsplan entwickeln und umsetzen, in dessen Mittelpunkt das Wohl des Kindes und seine Rechte stehen</p>	<p>→ tatsächliche Anhaltspunkte: Aussagen von Personen über eigene Wahrnehmungen oder Wahrnehmungen Dritter</p> <p>→ Plausibilitätskontrolle, ob Anhaltspunkte: nicht jede auffällige Verhaltensänderung für sich genommen</p> <p>→ ggf. Zurückstellung aus Interesse an einem Schutz des Opfers</p>	<p>→ grundsätzliche Pflicht mit Ausnahmen in engen Grenzen</p>	<p>→ Schutz des Opfers im Hinblick auf die Belastungen des Strafverfahrens: → Absehen kann gerechtfertigt sein: bei nicht anders abwendbarer unmittelbarer Gefährdung der körperlichen oder psychischen Gesundheit für die Dauer der Gefährdung → Absehen ist geboten bei nicht anders abwendbarer Gefahr für das Leben und → nur möglich in Abstimmung und nach Überprüfung durch externe Beratung</p> <p>→ entgegenstehender Opferwille: → Versuch der Umstimmung unter Beschreibung möglicher Schutzmaßnahmen im Strafverfahren und Hinweis auf jedenfalls erforderliche Information der Leitung, die über Einschaltung entscheidet → Absehen nur möglich bei geringer Schwere der Tat und Möglichkeit des Schutzes des Opfers und möglicher weiterer Opfer mit hoher Sicherheit</p> <p>→ entgegenstehende Interessen der*des Verdächtigen sind kein Grund für Absehen, Ausnahme: jugendliche Täter*innen (Absehen möglich bei geringfügigen Überschreitungen)</p>	<p>→ grundsätzliche Einschaltung mit Folgen für weitere Maßnahmen:</p> <p>→ Pflicht zur Ergreifung von Maßnahmen der Institution zur Unterbindung einer Gefährdung des Opfers und möglicher weiterer Opfer (zB Verdachtskündigung)</p> <p>→ Unterlassen eigener Ermittlungen durch Befragung der*des Verdächtigen und des betroffenen Kindes im Hinblick auf die Verdunkelungsgefahr und die Vermeidung von Mehrfachbefragungen, aber: Zulässigkeit von Abklärungen für notwendige Schutzmaßnahmen im erforderlichen Umfang</p> <p>→ Insbesondere Möglichkeit therapeutischer Maßnahmen</p> <p>→ Information der Staatsanwaltschaft über erforderliche kurzfristige Schutzmaßnahmen</p>

	Bezugnahme/Verweis auf Leitlinien des Runden Tisches	Anlass und Zeitpunkt der Einschaltung	Verpflichtungsgrad	Ausnahmen	Verhältnis zwischen Einschaltung und (weiteren) Kinderschutzmaßnahmen
(Rahmen-)Empfehlungen der Dachverbände in den einzelnen Bereichen					
Öffentliche Kinder- und Jugendhilfe – BAG Landesjugendämter	→ kein Verweis	→ kA	→ Überlegung, ob Strafanzeige erstattet wird (als Bestandteil des Gesamtvorgehens)	→ kurze Feststellung, dass Belange des Opferschutzes zu beachten sind, insbesondere bei entgegenstehendem Wunsch → keine weitere Einordnung	→ zunächst Darstellung der allgemeinen Maßnahmen mit Angabe zur Prüfung der Strafanzeige an letzter Stelle → kA zu den Folgen für allgemeine Maßnahmen
Freie Kinder- und Jugendhilfe – bke	→ kein Verweis → Vereinbarungen einzelner großer Träger mit dem UBSKM	→ kA	→ kA	→ kA	→ kA
Schule	→ Verweis	→ begründeter Verdacht (keine weitere Spezifizierung)	→ keine weitere Angabe	→ keine weitere Angabe	→ keine weitere Angabe
Gesundheitswesen	→ Verweis	→ keine weitere Angabe	→ keine weitere Angabe	→ kurze Feststellung, dass Opferwille und Opferrechte zu beachten sind	→ keine weitere Angabe
Katholische Kirche	→ kein Verweis → Vereinbarungen einzelner Träger (zB Caritas) mit dem UBSKM	→ tatsächliche Anhaltspunkte für den Verdacht	→ grundsätzliche Weiterleitung durch Vertreter des Ordinarius oder des kirchlichen Rechtsträgers	→ Ermutigung zu eigener Anzeige → Weiterleitungspflicht entfällt bei ausdrücklichem Willen des betroffenen Kindes bzw. der Personensorgeberechtigten, wenn eine Unterlassung der Anzeige rechtlich zulässig ist → wenn weitere Gefährdungen oder weitere Betroffene zu befürchten sind, entfällt die Pflicht auch bei entgegenstehendem Willen des Kindes nicht → Gründe für Absehen bedürfen genauer Dokumentation	→ kA

	Bezugnahme/Verweis auf Leitlinien des Runden Tisches	Anlass und Zeitpunkt der Einschaltung	Verpflichtungsgrad	Ausnahmen	Verhältnis zwischen Einschaltung und (weiteren) Kinderschutzmaßnahmen
(Rahmen-)Empfehlungen der Dachverbände in den einzelnen Bereichen					
Evangelische Kirche	→ kein Verweis, aber zusätzliche Vereinbarung	→ Verdachtsfall	→ grundsätzlich soll informiert werden	<ul style="list-style-type: none"> → wenn dies dem ausdrücklichen Wunsch des betroffenen Kindes entspricht und eine Gefährdung anderer Minderjähriger nicht zu befürchten ist → Opferschutz soll bei Vorgehen im Vordergrund stehen → ausführliche Überlegungen zu den Vorteilen und Risiken einer Einschaltung EKD-Arbeitshilfe → Begleitung des Entscheidungsprozesses durch externe Berater 	<ul style="list-style-type: none"> → Mitteilung der beabsichtigten dienst- und arbeitsrechtlichen Maßnahmen an Staatsanwaltschaft → keine eigenen Ermittlungen, soweit sie nicht für sofortige Schutzmaßnahmen zwingend erforderlich sind
Sport	→ Verweis und Auszug aus den Leitlinien	→ konkrete Anhaltspunkte	→ ausdrückliche Empfehlung grundsätzlicher Einschaltung	<ul style="list-style-type: none"> → Auszug aus den „Leitlinien zur Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden“ zu den möglichen Ausnahmen vom Einschaltungsgrundsatz → Hinweis auf mögliche sekundäre Traumatisierungen → wenn das Kind keine Strafverfolgung wünscht, zunächst alters- und situationsgerechte Aufklärung über Ablauf eines Strafverfahrens (bei Überforderung der zuständigen Person durch andere sachverständige und erfahrene Kraft) → Entscheidung, vorerst von der Einschaltung abzusehen, nach Beratung durch unabhängige Beratungsstelle 	→ keine weitere Angaben

D. Einschätzungen der Dachorganisationen zur Umsetzung der Leitlinien und Empfehlungen

I. Fragebogendesign²⁷⁶

Um Perspektiven aus der Praxis in die Untersuchung einzubeziehen, sind Dachorganisationen aus den verschiedenen Bereichen, die selbst Empfehlungen zum Umgang mit innerinstitutionellem Kindesmissbrauch herausgegeben haben, um Beantwortung eines Fragebogens gebeten worden. Befragt wurden die folgenden Dachorganisationen:

- Bundesarbeitsgemeinschaft Landesjugendämter (BAG Landesjugendämter)
- Bundeskonferenz für Erziehungsberatung (bke)
- Kultusministerkonferenz (KMK)
- Deutsche Bischofskonferenz (DBK)
- Evangelische Kirche in Deutschland (EKD)
- Deutsche Gesellschaft für Kinderschutz in der Medizin (DGKiM)
- Deutsche Sportjugend (dsj)

Jede Organisation wurde gebeten, zu der von ihr herausgegebenen Empfehlung Stellung zu nehmen. EKD und DBK wurden gebeten, zu zwei Empfehlungen Stellung zu nehmen, um inhaltlich sowohl die Positionen zum Thema Prävention als auch zum Thema Intervention abbilden zu können.

Der Fragebogen ist in drei Abschnitte unterteilt:

²⁷⁶ Wir danken an dieser Stelle *Christine Gerber*, DJI, sehr herzlich für ihre hilfreiche Unterstützung bei der Entwicklung des Fragebogens!

- I. Entstehungsgeschichte und Verbreitung der herausgegebenen Empfehlung,
- II. Umsetzung der Empfehlungen in die Praxis und
- III. Unsicherheiten beim Umgang mit Verdachtsfällen sowie schließlich Weiterentwicklungsbedarfe der Empfehlungen und der Leitlinien des Runden Tisches aus Sicht der befragten Organisationen.

Der erste Frageblock zielt darauf, einen Eindruck zum organisationsinternen Entstehungsprozess und der Bedeutung der Leitlinien des Runden Tisches Sexueller Kindesmissbrauch im Rahmen dieses Prozesses zu gewinnen. Der zweite Block möchte vor allem erfragen, ob und wenn ja in den Dachorganisationen Handlungsunsicherheiten in der Praxis beobachtet werden, zB

- bei der Beurteilung, ob hinreichende Anhaltspunkte für einen innerinstitutionellen sexuellen Missbrauch vorliegen oder
- bei der Entscheidung über die Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden, wenn das betroffene Kind die Einschaltung ablehnt oder
- bei der Entscheidung, ob andere Akteur*innen über den Verdacht des innerinstitutionellen Missbrauchs informiert werden.

Im letzten Abschnitt geht es um von den Dachorganisationen aus ihren Erfahrungen abgeleitete, etwaige Weiterentwicklungsbedarfe sowohl im Hinblick auf die eigenen (Rahmen-)Empfehlungen als auch im Hinblick auf die Leitlinien des Runden Tisches Sexueller Kindesmissbrauch.

II. Ergebnisse der Befragung im Überblick

1. Entstehungsgeschichte und Verbreitung der Empfehlungen

Es lässt sich feststellen, dass bei der Erarbeitung der Empfehlungen neben Vertreter*innen der jeweiligen Organisation vor allem Praktiker*innen beteiligt waren, die die Empfehlungen in ihrem Alltag nutzen sollen, sowie Expert*innen aus unterschiedlichen einschlägi-

gen Professionen. Auffällig ist, dass Betroffene oder Vertreter*innen von Betroffenenverbänden nur von der DBK und der EKD (dort nur Betroffene in Einzelprojekten) und im Bereich Sport (dort nur Betroffene) einbezogen wurden.

Im Hinblick auf die Funktion der Empfehlungen ist zu beachten, dass es sich überwiegend um Rahmenempfehlungen handelt, die durch Untergliederungen der Organisationen auf Landesebene oder/und durch einzelne Träger, Vereine etc konkretisiert und auf die Gegebenheiten vor Ort angepasst werden. Alle Empfehlungen sind auf den Websites der Dachorganisationen zu finden, sie werden aber vielfach auch auf Papier an die Mitglieder versandt sowie auf Tagungen und Konferenzen bekannt gemacht.

Der überwiegende Anteil der Organisationen hat bei der Erarbeitung der eigenen Empfehlung die Leitlinien des Runden Tisches gezielt berücksichtigt. Nur in einem Fall wurden die Leitlinien nicht genutzt. Die Dachverbände beurteilen diese durchgehend als „ziemlich hilfreich“ oder in einem Fall sogar als „sehr hilfreich“ auf einer vierstufigen Skala von „gar nicht hilfreich“ über „wenig hilfreich“ oder „ziemlich hilfreich“ bis „sehr hilfreich“. Als hilfreich wurde die mit den Leitlinien vorgenommene „juristische Klärung“ und der durch sie verursachte Anstoß, in der eigenen Organisation die Haltung zu klären und Handlungssicherheit zu schaffen, wahrgenommen. Als weniger hilfreich wurde der „geringere Fokus auf die Bedürfnisse von Betroffenen sowie die zwingende Einschaltung zur Aufklärung gegenüber dem Bedarf der Stabilität/Stabilisierung von Betroffenen“ eingeschätzt.

2. Umsetzung in der Praxis

Dieser Abschnitt beinhaltet Fragen zur Umsetzung der Empfehlungen der Dachorganisationen in die Praxis sowie zu dort auftretenden Unsicherheiten beim Umgang mit Verdachtsfällen und deren Ursachen. Im Hinblick auf Unsicherheiten konnte angekreuzt werden, ob diese „gar nicht“, „kaum“, „vereinzelt“ oder „in erheblichem Maß“ beobachtet werden.

Alle befragten Organisationen erhalten Rückmeldungen zu ihren (Rahmen-)Empfehlungen, insbesondere von Praktiker*innen und anderen Verbänden.

Aus den Rückmeldungen erfahren die Organisationen, dass ihre Empfehlungen bei der Erarbeitung eigener Schutzkonzepte innerhalb der Einrichtung oder in konkreten Fällen regelmäßig (KMK, DBK, DGKiM, EKD, dsj) oder jedenfalls häufig angewandt werden (bke, EKD).

Nach Einschätzung der befragten Organisationen stellen erhebliche Handlungsunsicherheiten im Zusammenhang mit einem (Verdacht auf) sexuellen Missbrauch innerhalb der Institution in der Praxis die Ausnahme dar. Überwiegend wird davon ausgegangen, dass Handlungsunsicherheiten nur „vereinzelt“ oder „kaum“ entstehen.

Die KMK sieht erhebliche Unsicherheiten in Bezug auf die Frage, ob vorliegende Hinweise auf einen innerinstitutionellen Missbrauch für die Einleitung eines Ermittlungsverfahrens und eine Anklageerhebung ausreichen werden. Nach Einschätzung der DBK bestehen erhebliche Unsicherheiten in Bezug auf die Entscheidung über die Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden, wenn das betroffene Kind dieses Vorgehen ablehnt, sowie nach Einschätzung der EKD in Bezug auf weitere Handlungsschritte nach Einstellung des Strafverfahrens.

Die größte Sicherheit und Klarheit beobachten die Organisationen bei der Frage, ob dem betroffenen Kind nach der Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden therapeutische Hilfe angeboten werden darf. Vier der sieben Befragten geben an, zu dieser Frage gar keine Unsicherheiten wahrzunehmen.

Als häufigste Ursache für Handlungsunsicherheiten in der Praxis insgesamt wird mangelnde Erfahrung des*der jeweiligen Mitarbeiter*in genannt und an zweiter Stelle eine Überforderung aus Sorge, eine „falsche“ Entscheidung zu treffen und damit der fachlichen Verantwortung nicht gerecht zu werden.

Rechtliche Unsicherheiten bestehen insbesondere bei der Entscheidung über die Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden, wenn das betroffene Kind die Einschaltung ablehnt (vier Nennungen), bei der Entscheidung hinsichtlich weiterer Handlungsschritte zum Schutz Betroffener, wenn das Strafverfahren wegen mangelnder Beweise oder anderer Gründe eingestellt wird sowie bei der Frage, ob andere Akteur*innen über

den Verdacht des innerinstitutionellen sexuellen Missbrauch informiert werden (vier bzw. drei Nennungen).

Mangelnde Handlungsvorgaben werden nur in Bezug auf die Entscheidung über die Einschaltung weiterer Akteur*innen bzw. in Bezug auf die weiteren Schritte, wenn das Strafverfahren eingestellt wurde, beobachtet.

Auffällig ist, dass Unsicherheiten aus Sorge, eine „falsche“ Entscheidung zu treffen und dadurch strafrechtliche oder dienstrechtliche Konsequenzen tragen zu müssen, bei keiner der Fragen als Grund für mögliche Unsicherheiten genannt wurde.

3. Evaluation und Weiterentwicklungsbedarfe

Fast alle Organisationen aktualisieren ihre Empfehlungen bei Bedarf oder in festgelegten Zeitabständen. Konkrete Weiterentwicklungsbedarfe im Hinblick auf die eigenen Empfehlungen werden nur von zwei Organisationen genannt. In einem Fall beziehen sie sich auf die Aufarbeitung in Fällen, in denen der Verdacht nicht abschließend bestätigt oder beseitigt werden konnte. Im anderen Fall findet derzeit eine weitreichende Überarbeitung und Aktualisierung der Handlungsempfehlung im Hinblick auf unterschiedliche Aspekte statt.

Anregungen zur Ergänzung oder Abwandlung der Leitlinien des Runden Tisches wurden nur von einer der befragten Organisationen benannt, die Ergänzungen im Hinblick auf verschiedene rechtliche Fragestellungen befürwortet.

III. Auswertung der Fragebögen im Einzelnen

1. Entstehungsgeschichte und Verbreitung der einzelnen Empfehlungen

a) Beteiligte an der Erarbeitung der jeweiligen Empfehlung

Bei allen befragten Organisationen, die die Frage beantwortet haben (alle außer bke), waren an der Erarbeitung der Empfehlung Vertreter*innen der eigenen

Organisation beteiligt. Die DBK und die dsj, in Einzelprojekten auch die EKD, haben zusätzlich Betroffene sowie die DBK auch Vertreter*innen von Betroffenenverbänden in die Entwicklung einbezogen. Praktiker*innen, die die Empfehlungen in ihrem Alltag nutzen sollen, wurden von der BAG Landesjugendämter, den beiden Kirchen, der dsj und der DGKiM zurate gezogen.

Kirchen, Sport und Medizin haben zusätzlich Wissenschaftler*innen und/oder andere Expert*innen an der Entwicklung ihrer Empfehlungen beteiligt. Eine besonders breite Einholung externer Expertise lässt sich bei der EKD feststellen, die Expert*innen aus den Bereichen Psychologie/Traumatologie, Kriminologie, Recht und Theologie einbezogen hat. An der Entwicklung bzw. Überarbeitung der Bestimmungen der DBK zu Prävention und Umgang mit sexuellem Missbrauch wurden externe Fachberatungsstellen, Vertreter*innen anderer Organisationen sowie des Bundesministeriums der Justiz und für Verbraucherschutz (BMJV) beteiligt.

Die DGKiM hat diözesale Präventionsbeauftragte und eine Mitarbeiterin des UBSKM hinzugezogen sowie – als einzige der befragten Organisationen – Kinder und Jugendliche. Im Bereich Sport hat die dsj ihre Mitgliedsorganisationen einbezogen. Schließlich ist im Bereich der öffentlichen Jugendhilfe (BAG Landesjugendämter) die Expertise der Leitungskräfte der Einrichtungsaufsichten in den Bundesländern in die Empfehlungen eingeflossen.

b) Konkretisierung der jeweiligen (Rahmen-) Empfehlungen auf Landes- bzw. örtlicher Ebene

Außer bei den Empfehlungen für den Bereich Medizin sowie der Ordnung für den Umgang mit sexuellem Missbrauch der DBK handelt es sich bei allen Hinweisen der Organisationen um Rahmenempfehlungen, die auf zugehörigen darunterliegenden Ebenen konkretisiert werden. So werden etwa die Empfehlungen der BAG Landesjugendämter, der bke und der KMK auf Landesebene konkretisiert, bei der DBK-Rahmenordnung Prävention auf Ebene der Diözese. In der evangelischen Kirche werden die Empfehlungen zu Prävention und Intervention auf mehreren Ebenen entwickelt. Die EKD gibt (Rahmen-)Empfehlungen, Richtlinien, Schulungskonzepte, Kirchengesetze und Broschüren

heraus. Auf Grundlage der konzeptionellen Vorschläge der EKD entwickeln die 20 Landeskirchen Rahmenkonzeptionen und die einzelnen selbstständigen kirchlichen Einrichtungen wie zB Kirchengemeinden, Institute der Landeskirchen, kirchliche und diakonische Einrichtungen etc, nehmen ihrerseits Konkretisierungen auf Grundlage der Rahmenkonzeptionen ihrer jeweiligen Landeskirche vor. Die von der dsj herausgegebenen Empfehlungen werden von den Mitgliedsorganisationen konkretisiert, soweit dies zur Umsetzung in deren Strukturen erforderlich ist. Die Empfehlungen der Kinder- und Jugendhilfe (BAG Landesjugendämter und bke) werden auf Träger- bzw. Einrichtungsebene konkretisiert.

c) **Bekanntmachung und Verbreitung der jeweiligen Empfehlung**

Alle Organisationen veröffentlichen ihre Empfehlungen im Internet auf ihrer Website. Im Bereich der Kirchen, der Schulen, dem Sport und der Medizin werden sie aber zusätzlich auf Tagungen, Konferenzen, Fortbildungen und Schulungen verbreitet. Eine wichtige Rolle spielt auch der Versand an die Mitglieder als Druckversion (bke, KMK, EKD, DBK und dsj). In evangelischen Einrichtungen und in Einrichtungen des Gesundheitswesens werden die Empfehlungen ebenfalls zT in Dienstanweisungen umgesetzt.

d) **Bedeutung der Leitlinien des Runden Tisches Sexueller Kindesmissbrauch für die Erarbeitung der jeweiligen (Rahmen-)Empfehlung**

Knapp die Hälfte der befragten Organisationen (bke, DBK, DGKiM) geben an, sich bei der Entwicklung ihrer Empfehlungen nicht auf die Leitlinien des Runden Tisches gestützt zu haben. Im Fall der DBK ist zu beachten, dass die Leitlinien nur bei der Aktualisierung der Regelwerke 2019 nicht erneut berücksichtigt wurden, wohl aber in deren Vorläuferversion.

In der öffentliche Kinder- und Jugendhilfe, dem Bereich Schule und bei der Evangelischen Kirche (BAG Landesjugendämter, KMK und bke) werden sowohl die „Leitlinien zur Prävention und Intervention sowie zur langfristigen Aufarbeitung und Initiierung von Veränderungen nach sexualisierter Gewalt durch Mitarbeiter*innen in Institutionen“ als auch die „Leitlinien zur Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden“ als „ziemlich hilfreich“ eingeschätzt. Die dsj sieht die „Leitlinien zur

Prävention und Intervention“ als „sehr hilfreich“, die „Leitlinien zur Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden“ als „ziemlich hilfreich“ an. Vertreter*innen des Deutschen Olympischen Sportbunds (DOSB) waren an der Entwicklung der Leitlinien des Runden Tisches beteiligt. Deren Inhalte wurden zT übernommen oder dienten zumindest als wichtige Orientierung für die Entwicklung der eigenen Empfehlungen.

Im Hinblick auf die Leitlinien zur Prävention und Intervention wird als hilfreich hervorgehoben, dass es durch sie einen Effekt zusätzlicher Sensibilisierung für die Thematik des innerinstitutionellen sexuellen Kindesmissbrauchs gegeben habe (KMK). Zudem werden die in den Leitlinien enthaltenen Statistiken zum Vorkommen von Fällen innerinstitutionellen Missbrauchs sowie Hinweise zur Kooperation mit anderen Institutionen als hilfreich genannt (KMK). Schließlich wird als hilfreich beurteilt, dass sich die Leitlinien inhaltlich am Fachdiskurs orientiert hätten (EKD). Als weniger hilfreich werden Fristsetzungen in den Leitlinien genannt (KMK).

Die Leitlinien zur Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden hätten zur Diskussion angeregt und dazu, eine eigene Haltung zu entwickeln (EKD). Dazu dürfte auch die kritisch beurteilte Vorgabe beigetragen haben, die Strafverfolgungsbehörden idR einzuschalten. Diese wird in einem Gegensatz zu dem Ziel gesehen, die Betroffenen zu stabilisieren und allgemein den Fokus auf ihre Bedürfnisse zu legen (EKD). Positiv wird jedoch gesehen, dass durch die Leitlinien eine juristische Klärung erfolgt sei und die Empfehlungen des Runden Tisches inzwischen auch in die Empfehlungen des UBSKM zur Erstellung von Schutzkonzepten eingegangen seien (EKD).

2. Umsetzung in der Praxis

a) **Rückmeldungen zu der Empfehlung der jeweiligen Organisation**

Alle befragten Organisationen erhalten Rückmeldungen zu den von ihnen herausgegebenen Empfehlungen zur Prävention und zum Umgang mit Verdachtsfällen. Diese Rückmeldungen stammen in erster Linie von Praktiker*innen (alle außer KMK) und von anderen Verbänden (alle außer bke und KMK). Aus der Politik gibt es Äußerungen zu den Empfehlungen der beiden christlichen Kirchen, der KMK und der dsj. Betroffene

von sexuellem Kindesmissbrauch in Institutionen äußern sich vor allem zu den Regelwerken der DBK sowie zur Empfehlung für Einrichtungen im Gesundheitsbereich, selten auch zu den Empfehlungen der EKD. Zu Letzteren haben auch Landesjugendämter und kommunale Träger der Kinder- und Jugendhilfe Rückmeldungen gegeben.

b) Anwendung der jeweiligen Empfehlung bei der Erarbeitung eigener Schutzkonzepte und im konkreten Einzelfall

In fast allen Bereichen werden die Empfehlungen der befragten Organisationen nach deren Einschätzung „häufig“ bis „regelmäßig“ bei der Erarbeitung eigener Schutzkonzepte und in konkreten Verdachtsfällen angewandt.

Es wird eine Reihe von Aspekten genannt, die aus den verschiedenen Empfehlungen bei den einzelnen Einrichtungen auf positive Resonanz gestoßen sind. Eine wichtige Rolle spielt die Klärung von Unsicherheiten, etwa in Form von Definitionen bestimmter Begriffe (BAG Landesjugendämter) durch die Empfehlungen selbst oder durch dort vorgesehene Schritte wie flächendeckende umfangreiche Schulungen zum Thema Prävention (DBK). Positiv aufgenommen wird darüber hinaus im Bereich der Schulen sowohl innerhalb der behördlichen Strukturen als auch außerhalb der ministeriellen Ebene die Empfehlung, mit Fachberatungsstellen zu kooperieren (KMK), also externe Expertise einzubeziehen, um dem Thema Missbrauch angemessen begegnen zu können. Im Gesundheitsbereich wird als positive Rückmeldung von Mitarbeiter*innen in medizinischen Einrichtungen angegeben, dass in der Empfehlung der DGKiM neben Kindesmissbrauch auch Machtmissbrauch nicht sexueller Art thematisiert wird. Im Bereich Sport erhält die dsj regelmäßig positive Rückmeldungen zu ihren Empfehlungen. Die Mitgliedsorganisationen berichten, dass die Empfehlungen ihnen helfen, ein Präventionskonzept zu entwickeln, zu implementieren sowie Handlungsunsicherheiten abzubauen, wobei insbesondere Arbeitsvorlagen und Verweise auf Best Practice-Beispiele als hilfreich erachtet werden.

c) Handlungsunsicherheiten

aa) ... bei der Beurteilung, ob hinreichende Anhaltspunkte für einen innerinstitutionellen sexuellen Missbrauch vorliegen

Im Hinblick auf die Einschätzung, ob hinreichende Anhaltspunkte für einen innerinstitutionellen sexuellen Missbrauch vorliegen, sehen vier der sieben befragten Organisationen vereinzelte Unsicherheiten (BAG Landesjugendämter, EKD, DBK und DGKiM). Im Bereich der freien Kinder- und Jugendhilfe werden kaum und im Bereich Schule dagegen erhebliche Unsicherheiten gesehen.

Von fast allen Organisationen werden mangelnde Erfahrung des*der Mitarbeiter*in sowie Überforderung aus Sorge, eine „falsche“ Entscheidung zu treffen und damit der fachlichen Verantwortung nicht gerecht zu werden, als Gründe für bestehende Handlungsunsicherheiten genannt. Vereinzelt werden darüber hinaus rechtliche Unsicherheiten (BAG Landesjugendämter) genannt sowie die Sorge, mehr Schaden als Nutzen zu verursachen (EKD). Als ein weiterer Grund für Unsicherheiten bei der Beurteilung, ob hinreichende Anhaltspunkte für einen Missbrauchsfall vorliegen, wird allgemein die Komplexität des Themas genannt (DGKiM).

bb) ... bei der Entscheidung über die Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden, wenn das betroffene Kind die Einschaltung ablehnt

Auch im Zusammenhang mit dieser Frage sieht nur eine Organisation erhebliche Unsicherheiten (DBK). Drei weitere sehen vereinzelte (BAG Landesjugendämter, EKD, DGKiM), eine kaum (KMK) und eine gar keine Unsicherheiten (bke).

Anders als bei der Frage, ob überhaupt hinreichende Anhaltspunkte für einen Missbrauchsfall vorliegen, spielen bei der Frage der Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden rechtliche Unsicherheiten eine wichtige Rolle (vier Nennungen), jedoch in einer Reihe mit mangelnder Erfahrung des*der jeweiligen Mitarbeiter*in und Überforderung, eine „falsche“ Entscheidung zu treffen und damit der fachlichen Verantwortung nicht gerecht zu werden (auch jew. vier Nennungen).

cc) ... bei der Entscheidung, ob nach der Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden noch mit dem Kind/dem*der Jugendlichen selbst über den Missbrauch gesprochen werden darf

Bei dieser Frage beobachten die Organisationen nur vereinzelte oder kaum Unsicherheiten.

Rechtliche Unsicherheiten spielen insoweit eine untergeordnete Rolle, als am bedeutendsten wird die mangelnde Erfahrung des*der jeweiligen Mitarbeiter*in gesehen (vier Nennungen bei den Kirchen, in der öffentlichen Jugendhilfe und in der Medizin) sowie Überforderung aus Sorge, eine „falsche“ Entscheidung zu treffen und der fachlichen Verantwortung nicht gerecht zu werden. Als weiterer Grund wird die Befürchtung genannt, das Vertrauensverhältnis zum Kind/zu dem*der Jugendlichen zu gefährden (bke). Eine Ursache für Unsicherheiten wird schließlich im schulischen Bereich darin gesehen, dass aufgrund schulgesetzlicher Regelungen innerhalb kürzester Zeit gehandelt werden müsse, während polizeiliche Ermittlungen manchmal sehr lange dauerten (KMK).

dd) ... bei der Entscheidung, ob nach der Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden dem Kind bzw. dem*der Jugendlichen therapeutische Hilfe angeboten werden darf

Die Mehrheit der befragten Organisationen beobachtet im Hinblick auf die Zulässigkeit therapeutischer Angebote während des laufenden Ermittlungsverfahrens gar keine Unsicherheiten. Im Bereich der freien Kinder- und Jugendhilfe werden kaum, in evangelischen Einrichtungen vereinzelte Unsicherheiten gesehen.

Die Befragten in der evangelischen und der katholischen Kirche sehen mögliche Ursachen in mangelnder Erfahrung des*der Mitarbeiter*in sowie in Überforderung aus Sorge, eine „falsche“ Entscheidung zu treffen und damit der fachlichen Verantwortung nicht gerecht zu werden.

ee) ... bei der Entscheidung hinsichtlich weiterer Handlungsschritte zum Schutz Betroffener, wenn das Strafverfahren wegen mangelnder Beweise oder anderer Gründe eingestellt wird

Im Hinblick auf zu unternehmende weitere Handlungsschritte zum Schutz des*der Betroffenen werden we-

nige Handlungsunsicherheiten in der Praxis wahrgenommen. Die Einschätzungen verteilen sich fast gleichmäßig auf gar keine (zwei Nennungen), kaum (zwei Nennungen) und vereinzelte Unsicherheiten (drei Nennungen). Im Bereich der EKD werden zT auch erhebliche Unsicherheiten wahrgenommen, was auf das breite Spektrum zurückzuführen sei, wie Betroffene auf den Verfahrensausgang reagieren.

Als zentrale Ursachen von Unsicherheiten werden wiederum mangelnde Erfahrung des*der jeweiligen Mitarbeiter*in (KMK, EKD, DBK), sowie Überforderung aus Sorge, eine „falsche“ Entscheidung zu treffen und damit der fachlichen Verantwortung nicht gerecht zu werden (EKD, DBK), genannt. Auch rechtliche Unsicherheiten spielen nach Einschätzungen einzelner Organisationen eine Rolle (BAG Landesjugendämter, EKD, dsj). Erstmals werden auch mangelnde Handlungsvorgaben in den Empfehlungen als Grund für Ursachen genannt (KMK), wobei in diesem Zusammenhang zu beachten ist, dass von der Dachorganisation ein Rahmenkonzept erarbeitet wurde, das auf Länderebene konkretisiert wurde.

ff) ... bei der Entscheidung, ob andere Akteur*innen über den Verdacht des innerinstitutionellen Missbrauchs informiert werden

Bei der Entscheidung, ob andere Akteur*innen einbezogen werden dürfen, werden vereinzelt (KMK, DBK, dsj), kaum (BAG Landesjugendämter, EKD, DGKiM) oder gar keine (bke) Unsicherheiten beobachtet.

Erklärt werden die bestehenden Unsicherheiten am häufigsten mit rechtlichen Unsicherheiten (drei Nennungen), mangelnder Erfahrung des*der jeweiligen Mitarbeiter*in (zwei Nennungen) und Überforderung aus Sorge, eine „falsche“ Entscheidung zu treffen und damit der fachlichen Verantwortung nicht gerecht zu werden (zwei Nennungen). Auch hier spielt aus Sicht einzelner Organisationen (DBK) eine Rolle, dass es in den Empfehlungen an Handlungsvorgaben fehlt. Ein zusätzlicher Grund wird im Bereich der Medizin darin gesehen, dass es den Fachkräften an Wissen fehlt, was die Beteiligung anderer Akteur*innen für das Team bzw. für den*die Betroffene*n bedeuten könnte. Im Bereich des Sports wird als Grund für Unsicherheiten zudem die Sorge vor Reputationsschäden des Vereins oder einer Person benannt. Ein Umgang mit der Öffentlich-

keit im Fall eines Vorfalles fällt vielen Verbänden und Vereinen schwer. Insoweit versucht die dsj gemeinsam mit dem DOSB als Dachverband, den Mitgliedsorganisationen durch Informationen zu Ansprechpartner*innen und Unterstützer*innen bei der Öffentlichkeitsarbeit behilflich zu sein. Diese Informationen wurden im Rahmen der Safe Sport-Kampagne zusammengestellt und auf den Homepages safesport.dosb.de sowie dsj.de/kinderschutz gebündelt veröffentlicht.

3. Evaluation und Weiterentwicklungsbedarfe

a) Aktualisierung/Überarbeitung der jeweiligen Empfehlung

Außer die bke sehen alle befragten Organisationen eine Überarbeitung ihrer Empfehlungen vor, entweder in festgelegten Zeitabständen (EKD, DGKiM) oder bei Bedarf (BAG Landesjugendämter, KMK, dsj, EKD je nach Format der Empfehlung und DBK).

b) Aktueller Aktualisierungs- oder Überarbeitungsbedarf der jeweiligen Empfehlung

Die bke hat (Rahmen-)Empfehlungen zur insoweit erfahrenen Fachkraft im Rahmen von Fachberatungen nach § 8a SGB VIII ergänzt.

Die EKD nennt einige Aspekte, die in einer künftigen überarbeiteten Fassung ihrer Empfehlungen eine Rolle spielen könnten. Dazu gehören konkrete Hinweise und Empfehlungen in Bezug auf die Rehabilitation von Mitarbeiter*innen bzw. Aufarbeitung von Fällen, wenn es nach falschen Verdächtigungen oder nach der Einstellung von Verfahren weiterhin keine gesicherte Erkenntnis gibt, dass hinter dem Verdacht keine Straftat steht. Außerdem wird Bedarf gesehen, eine Klärung von datenschutzrechtlichen Fragen in Aufarbeitungsprozessen herzustellen.

Im Bereich des Sports wurde nach dem Erscheinen der letzten Auflage der Handlungsempfehlung (7. Aufl. 2017) bereits an Ergänzungen und Aktualisierungen

gearbeitet.²⁷⁷ 2018 hat die dsj das sog. Stufenmodell entwickelt. Die einzelnen Stufen beinhalten Mindestanforderungen für Maßnahmen zum Schutz vor sexualisierter Gewalt, die von allen Mitgliedsorganisationen umgesetzt werden müssen. Das Stufenmodell, der Handlungsleitfaden für Vereine und Verbände sowie weitere Instrumente zum Schutz vor sexualisierter Gewalt bilden die Bestandteile des Präventionskonzepts der dsj. In einer aktuellen Überarbeitung des Handlungsleitfadens wurden ua neue Erkenntnisse der Wissenschaft einbezogen, eine stärkere Fokussierung auf unterschiedliche Zielgruppen vorgenommen und konkretere Empfehlungen zu rechtlichen Fragestellungen aufgeführt. Außerdem wurde das Thema Aufarbeitung in den Handlungsleitfaden aufgenommen. Schließlich wird derzeit geprüft, ob das dsj-Stufenmodell auf den Gesamtverband übertragen werden kann. Die Empfehlungen zu rechtlichen Fragestellungen werden aufgrund der Komplexität der Sachverhalte als noch ergänzungsbedürftig angesehen, sodass offene Fragen derzeit mit der Hilfe unterschiedlicher Rechtsexpert*innen bearbeitet werden, um den Mitgliedsorganisationen mehr Handlungssicherheit geben können.

c) Erforderlichkeit einer Überarbeitung der Leitlinien des Runden Tisches Sexueller Kindesmissbrauch?

Zu der Frage, ob ein Anlass gesehen wird, die Leitlinien des Runden Tisches Sexueller Kindesmissbrauch abzuwandeln oder zu ergänzen, hat sich von den befragten Organisationen nur die dsj geäußert. Diese spricht sich für ergänzende Empfehlungen zu verschiedenen rechtlichen Fragestellungen aus. Als Beispiele werden Richtlinienempfehlungen für Vereins- oder Verbandsausschlüsse bei Verstößen gegen den Ehrenkodex, Verhaltensleitlinien oder ähnlichen Auflagen genannt. Außerdem werden Empfehlungen für den Umgang mit Verdächtigen bzw. Täter*innen in Fällen befürwortet, in denen keine Strafanzeige erfolgt und daher kein Verfahren eingeleitet worden ist. Schließlich wird ein Bedarf für Empfehlungen zum Umgang mit

²⁷⁷ Im Dezember 2020 ist ein neuer Handlungsleitfaden der dsj veröffentlicht worden (abrufbar unter www.dsj.de/fileadmin/user_upload/Mediencenter/Publikationen/Downloads/dsj_sexgewalt_2020.pdf), der im Rahmen dieser Expertise nicht mehr dargestellt und analysiert werden konnte.

Informationsweiterleitungen über Verbands-/Vereinsgrenzen hinweg unter Berücksichtigung der geltenden Gesetze zum Datenschutz gesehen.

d) Weitere Aspekte, die im Rahmen des Fragebogens nicht berücksichtigt wurden

Die befragten Organisationen benennen überwiegend keine konkreten inhaltlichen Aspekte, die aus ihrer Sicht im Fragebogen noch hätten berücksichtigt werden müssen. Im Austausch mit den Vertreter*innen der jeweiligen Organisationen wurde jedoch deutlich, dass diese sich in Bezug auf die Unsicherheiten in der Praxis nur eingeschränkt als den*die richtige Ansprechpartner*in ansehen und Abfrage an der „Basis“ bevorzugt hätten.

Aus dem Bereich der Medizin wird angemerkt, es hätte in dem Fragebogen weniger nach den einzelnen Mitarbeiter*innen, sondern eher nach einem „geschulten“ Team gefragt werden sollen (zB Kinderschutzgruppe in einer Klinik).

Beide Kirchen fanden den Fragebogen für ihre eigene Organisationsstruktur nicht ganz passend. So würden sich die Aktivitäten innerhalb der Evangelischen Kirche nicht differenziert wiedergeben lassen, da die EKD als Dachverband in Zusammenarbeit mit den Gliedkirchen zB Änderungen in Kirchengesetzen, Richtlinien, Konzepten und Empfehlungen erarbeiten. Diese würden dann die Umsetzung anstoßen, entweder, indem sie sich den Empfehlungen der EKD anschließen oder indem sie auf deren Grundlage die Elemente für ihr eigenes (Rahmen-)Schutzkonzept entwickeln. Denn sie seien selbst auch wieder Dachverbände weiterer Untergliederungen und nicht weisungsgebunden gegenüber der EKD. Ein Gleichklang auf den verschiedenen Ebenen werde dadurch versucht herzustellen, dass die Standards durch den Austausch in Netzwerken auf EKD-Ebene soweit wie möglich gemeinsam erarbeitet würden. Aus Sicht der DBK wäre es aussagekräftiger gewesen, die einzelnen Diözesen zu befragen, da diese die Regelwerke der DBK praktisch anwendeten.

Die KMK weist allgemein darauf hin, dass bei Verabschiedung der Leitlinien sehr unterschätzt worden sei, wie langsam sich Veränderungsprozesse in den Institutionen vollziehen. Es sei insoweit ein Druck auf die Praxis ausgeübt worden, der teilweise kontraproduktiv gewesen sei.

Teil 3: Weiterentwicklungs- bedarfe?

Im dritten Teil werden auf Grundlage der aus den ersten beiden Teilen gewonnenen Erkenntnisse mögliche Ansätze für eine weitere Verbesserung des Schutzes von Kindern und Jugendlichen vor sexualisierter Gewalt durch Mitarbeiter*innen in Institutionen diskutiert. Ausgehend von identifizierten Rechts- und Praxisunsicherheiten (A.) werden Ansätze zur Erhöhung der Handlungssicherheit (B.) durch rechtliche Erkenntnisse aus der Expertise (I.), mögliche Weiterentwicklungsbedarfe der Leitlinien und Empfehlungen (II.) sowie gesetzgeberische Ansätze zur Schaffung eines sicheren, effektiveren rechtlichen Rahmens (III.) diskutiert.

A. Rechts- und Praxisunsicherheiten

Aus der Untersuchung des rechtlichen Rahmens bei Präventions- und Interventionsmaßnahmen zum Schutz von Kindern und Jugendlichen vor sexueller Gewalt in Institutionen sowie aus den Ergebnissen der schriftlichen Befragung unter den verschiedenen Akteur*innen zu ihren jeweiligen (Rahmen-)Empfehlungen lassen sich insbesondere folgende Rechts- und Praxisunsicherheiten identifizieren:

I. Ergebnisse der rechtlichen Untersuchung

**Fehlen von Aufsichtsbehörden für alle Bereiche/
unklare präventive Möglichkeiten der Aufsichtsbehörden**

Im Bereich der Prävention sind die gesetzlichen Möglichkeiten, zu verhindern, dass eine ungeeignete Person später in anderen Einrichtungen tätig wird und Kinder dort der Gefahr des sexuellen Missbrauchs ausgesetzt sind, nicht klar geregelt. Insbesondere sind die datenschutzrechtlichen Befugnisse der vorhande-

nen Aufsichtsbehörden, Informationen weiterzugeben, nicht hinreichend klar. Die Regelungen fokussieren vielmehr auf ein konkretes Vorgehen (zB Tätigkeitsuntersagung) in einer bestimmten betriebserlaubnispflichtigen Einrichtung, wenn ein Eignungsmangel dort bereits bekannt geworden ist (also auf den Bereich der Intervention). Zudem gibt es Aufsichtsbehörden, die die Möglichkeit haben, bei Kenntnis des Vorfalls auch neue Arbeitgeber*innen zu informieren und ggf. Tätigkeitsuntersagungen auszusprechen, nicht in allen Bereichen.

Keine bereichsübergreifende, spezifische Rechtsgrundlage für Intervention gegen innerinstitutionelle, sexuelle Gewalt

Für den Bereich der Intervention ist hervorzuheben, dass das Regelungskonstrukt des Gesetzes für den Schutz von Kindern im Bereich der Intervention bislang nicht für Fälle der innerinstitutionellen Gefährdung von Kindern spezifiziert ist, sondern eher auf familiäre Gefährdungssituationen zugeschnitten. Gleichwohl bestehen aber Schutzpflichten gegenüber betroffenen Kindern in allen Bereichen. Mangels einer auf die Bedürfnisse des Schutzes von Kindern in Einrichtungen zugeschnittenen Rechtsgrundlage für Schutzverpflichtungen wird auch nicht verdeutlicht, dass der Schutz von Kindern in Einrichtungen sowohl kindbezogene (zB therapeutische Hilfen) als auch täterbezogene Maßnahmen (zB Freistellung und Kündigung der missbrauchenden Person sowie Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden) umfassen kann und sich jede konkret gewählte Maßnahme in das notwendige Vorgehen zum Schutz konkret gefährdeter Kinder eingliedern lassen, also dessen Schutz dienen muss. Zudem stellt sich die Frage, ob und inwieweit die Schutzverpflichtungen der jeweiligen Akteur*innen auch eine Pflicht zur Aufarbeitung geschehener Taten umfassen kann.

Kein allgemeiner, präventiver Schutzauftrag

Mangels eines gesetzlichen allgemeinen präventiven Schutzauftrags der Institutionen zugunsten anderer Kinder außerhalb der Institution sind Maßnahmen, die andere Kinder präventiv schützen sollen, dabei aber nicht zugleich das konkret betroffene Kind schützen, für sich genommen nicht möglich. Zu beachten ist gleichzeitig, dass die konkrete Institution insbesonde-

re die innerhalb der Institution betroffenen Kinder schützen, und dies bei jedem präventiven Schutz zu berücksichtigen hat.

Wenige spezifische datenschutzrechtliche Grundlagen für die Information der Strafverfolgungsbehörden oder anderer Akteur*innen

Auffällig ist insbesondere auch, dass es häufig keine spezifische datenschutzrechtliche Grundlage für die Einschaltung anderer Akteur*innen und insbesondere auch der Strafverfolgungsbehörden gibt, sodass nur der Rückgriff auf § 34 SGB VIII bleibt. Letzterer ist in seiner Anwendung allerdings nicht unproblematisch, wenn kein Notstand im Sinne einer akuten Gefährdung vorliegt, deren sofortige Abwendung durch die Informationsweitergabe möglich ist. Zudem enthält sie als allgemeine Regelung keinerlei Kriterien für die notwendige Güterabwägung, die insbesondere vor der Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden erfolgen muss, damit der Schutz des betroffenen Kindes dadurch sichergestellt wird.

Nicht harmonisierte Vorgaben zur Datenweitergabe durch Leitung bzw. Mitarbeiter*in

Schließlich liegt eine Quelle für Rechtsunsicherheiten darin, dass innerhalb einer betroffenen Institution unterschiedliche Mitarbeiter*innen (Leitung, Mitarbeiter*innen im Kontakt mit Kind) unterschiedliche Aufgaben wahrnehmen (Kind vertraut sich bestimmten Mitarbeiter*in an, Leitung ist aber verantwortlich für die Prüfung arbeitsrechtlicher Maßnahmen sowie Informationsweitergaben nach außen), gleichzeitig aber die datenschutzrechtliche Vorgaben zur Informationsweitergabe nicht aufeinander abgestimmt sind. Dies gilt insbesondere, wenn für Mitarbeiter*innen die Weitergabe von Informationen nach außen Begrenzungen bzw. besonderen Anforderungen unterliegt (im Bereich der Kinder- und Jugendhilfe bei anvertrauten Informationen sowie Berufsheimnisträger*innen nach § 4 Abs. 3 KKG), sie aber gleichzeitig Leitung informieren sollen, die jedoch ihrerseits keinen Begrenzungen bezüglich der Weitergabe an externe Akteur*innen unterliegen (zB pauschale Pflicht zur Information des Jugendamts durch die Schule in den Landesschulgesetzen).

(Datenschutz-)Rechtliche Hürden bei der Aufarbeitung

Auch wenn sich die vorliegende Untersuchung auf die Säulen „Prävention“ und „Intervention“ konzentriert, wurde – insbesondere im Austausch mit dem Betroffenenrat – deutlich, dass auch im Bereich der „Aufarbeitung“ die rechtlichen Grundlagen näher zu untersuchen und ggf. weiterzuentwickeln sind.

Dabei ist einerseits die grundsätzliche Einführung eines individuellen Rechtsanspruchs auf Aufarbeitung bzw. die ausdrückliche gesetzliche Zuweisung der Verantwortung für die Aufarbeitung in den verschiedenen Bereichen zu prüfen (für die Kinder- und Jugendhilfe, vgl. B.III.6.). Andererseits sind die Verfahrensordnungen der jeweiligen Akteur*innen zu untersuchen und ggf. so weiterzuentwickeln, dass die Verfahrensrechte der Betroffenen ausreichend gesichert sind und es im Aufarbeitungsprozess nicht zu weiteren vermeidbaren Belastungen bei den Betroffenen kommt, etwa weil ganz zentrale Grundsätze wie der Schutz der persönlichen Daten des*der Betroffenen oder das Transparenzgebot nicht ausreichend geachtet werden.

II. Ergebnisse der schriftlichen Befragung

Dachverbände beobachten wenig Handlungsunsicherheit

Im Rahmen dieser Expertise wurden mithilfe einer Befragung der Verantwortlichen für die (Rahmen-)Empfehlungen in den jeweiligen Bereichen auch die Beobachtungen von Handlungsunsicherheiten in der Praxis der Institutionen, also der Vereine, Gruppen und Einrichtungen, abgefragt. Auffällig ist, dass in den meisten Bereichen allenfalls vereinzelte Unsicherheiten beobachtet werden, etwa in Bezug auf die Einschaltung anderer Akteur*innen (zB Jugendamt). Auffällig ist, dass von einem*einer Akteur*in gleichwohl der Bedarf gesehen wird, Empfehlungen zum Umgang mit Informationsweitergaben zu entwickeln bzw. die Leitlinien des Runden Tisches insofern zu konkretisieren (dsj).

Für den Fall, dass ein Strafverfahren eingeleitet, dann jedoch eingestellt wurde, nimmt ebenfalls lediglich ein Akteur erhebliche Unsicherheiten wahr (EKD). Deutli-

che Abweichungen in der Einschätzung sind auch für die Beurteilung zu beobachten, ob hinreichende Anhaltspunkte vorliegen, größtenteils werden wiederum allenfalls vereinzelte und nur einmal erhebliche Unsicherheiten (KMK) festgestellt.

Ursachen für Handlungsunsicherheiten:

Angst vor „falscher“ fachlicher Entscheidung und rechtliche Unsicherheiten

Wenn Unsicherheiten beobachtet werden, so werden als Ursachen dafür sowohl rechtliche Unsicherheiten als auch mangelnde Erfahrung und die Sorge vor einer falschen Entscheidung genannt. Letzterer könnte über vermehrte und auf diese Problematik fokussierte Fortbildungen begegnet werden.

Grundsätzliche Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden

Größtenteils gilt das Nichtbeobachten von relevanten Handlungsunsicherheiten zudem für die Entscheidung über die Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden gegen den Willen des Kindes und deren Folgen für das weitere Vorgehen zum Schutz des Kindes nach der Einschaltung (insb. Gespräche und therapeutische Hilfen). Lediglich in einem Bereich werden erhebliche Unsicherheiten bei der Entscheidung über die Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden gesehen (DBK). Gleichzeitig fällt bezüglich der Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden bei einem Vergleich der Leitlinien des Runden Tisches sowie der Empfehlungen der unterschiedlichen Bereiche auf, dass die Vorgaben zur Einschaltung teilweise gravierend voneinander abweichen. Während fast alle (Rahmen-)Empfehlungen der Empfehlung der Leitlinien des Runden Tisches folgen, nach der im Grundsatz die Strafverfolgungsbehörden einzuschalten sind und nur ausnahmsweise von diesem Grundsatz abgesehen werden kann, sieht die BAG Landesjugendämter die Überlegung, Strafanzeige zu erstatten, „nur“ als einen Bestandteil der Aufgaben im Rahmen des Schutzkonzepts an, nimmt für die Entscheidungskriterien aber keine Einordnung vor.

III. Bedarf an weiterer Forschung zu Praxisunsicherheiten

Sowohl allgemein als auch im Hinblick auf die voneinander abweichenden Beobachtungen der Akteur*innen in den verschiedenen Bereichen wird über diese Untersuchung hinaus dringend der Bedarf nach weiterer Forschung in Bezug auf die Handlungsunsicherheiten der Mitarbeiter*innen in den Institutionen gesehen, bspw. durch Befragungen der Institutionen selbst. Nur anhand solcher Untersuchungen können die Beobachtungen der Dachverbände bestätigt und ergänzt werden und damit weitere Ansätze entwickelt werden, was es für die Praxis derjenigen braucht, die mit Fällen innerinstitutionellen sexuellen Missbrauchs tatsächlich in ihrem beruflichen Alltag konfrontiert sein können.

B. Ansätze zur Erhöhung der Handlungssicherheit

Als Ansätze für eine Erhöhung der allgemeinen Handlungssicherheit der Institutionen bei der Prävention und Intervention in Fällen eines (Verdachts des) sexuellen Missbrauchs eines Kindes durch Mitarbeiter*innen der Institution werden hier zunächst noch einmal einige rechtliche Aspekte herausgehoben, die für die Entscheidung über konkrete Interventionen besonders relevant sind (I.). Neben diesen Aspekten wird diskutiert, inwiefern die Leitlinien und (Rahmen-)Empfehlungen durch eine Überarbeitung und Ergänzung noch zur Erhöhung der Handlungssicherheit beitragen können (II.). Schließlich wird auf Möglichkeiten des Gesetzgebers eingegangen, die Prävention innerinstitutionellen sexuellen Missbrauchs sowie den Schutz von betroffenen Kindern in konkreten Fällen zu verbessern (III.).

I. Erkenntnisse der rechtlichen Untersuchung

Als besonders relevante rechtliche Aspekte zur Verbesserung der Handlungssicherheit wird hier noch einmal das Erfordernis einer Güterabwägung für die

Entscheidung über die Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden hervorgehoben (1.). Daneben werden für den Bereich der Personalverantwortung sowohl für die Prävention als auch für die Intervention die rechtlichen Möglichkeiten und Grenzen des zulässigen Vorgehens bei (angenommener) Nichteignung von Mitarbeiter*innen zusammengefasst (2.). Schließlich spielt es für die Entscheidung in den Institutionen für eine bestimmte Maßnahme eine bedeutende Rolle, welche Erfolgsaussichten ein bestimmtes Vorgehen (bspw. die Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden oder eine Kündigung) hat, sodass die Maßnahme als Schutzmaßnahme überhaupt geeignet ist, und welche Belastungen umgekehrt mit der betreffenden Maßnahme für das Kind verbunden sein können, wie kindgerecht also die Justiz (zB Arbeitsgerichtsbarkeit, Strafgerichtsbarkeit) in dem jeweiligen Bereich ist (3.).

1. Güterabwägung bei der Entscheidung über die Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden

Bezüglich der rechtlichen Voraussetzungen für eine Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden durch eine Institution steht die erforderliche Interessenabwägung im Zentrum.

Die Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden kann ein notwendiger Bestandteil des Schutzes der Institution für die betroffenen bzw. weitere in der Einrichtung konkret gefährdete Kinder darstellen, zu dem die Institution verpflichtet ist. Sie kann gleichzeitig auch weitere Kinder vor einer abstrakten Gefährdung schützen, weil durch eine Verurteilung und einen Eintrag ins Bundeszentralregister und damit ins Führungszeugnis verhindert werden kann, dass die Person in anderen Bereichen mit Kindern zusammenarbeitet und diese gefährden kann. Jedoch gilt es diesbezüglich zu beachten, dass die jeweilige Institution keinen abstrakten präventiven Schutzauftrag zugunsten anderer Kinder hat, sondern vielmehr vorrangig dem Schutz des betroffenen Kindes oder der betroffenen Kinder in der Institution selbst verpflichtet ist. Dem Schutz und den Interessen des konkret betroffenen Kindes dient die Einschaltung aber gerade nicht in jedem Fall bzw. ist nicht erforderlich, vielmehr sind andere Maßnahmen (Hilfangebote, Kündigung, Freistellung ...) jedenfalls

unmittelbar wirksamer, da es zu einer schnellen Verurteilung ohnehin nicht kommen kann.

Die Einschaltung kann dem Schutz und den Interessen des betroffenen Kindes aus unterschiedlichen Gründen sogar gerade entgegenstehen, insbesondere weil eine ausdrückliche Vertraulichkeitsbitte übergangen wird oder weil das Strafverfahren, in dem es als Zeuge gehört werden wird, für das Kind mit weiteren, ggf. erheblichen Belastungen bis hin zu einer Retraumatisierung verbunden sein kann. Bei der insofern erforderlichen Abwägung der genannten Interessen spielt auch jeweils eine Rolle, wie erfolgversprechend diese und weitere Maßnahmen sind (zB Wahrscheinlichkeit einer Verurteilung und ggf. sogar Untersuchungshaft) und in welchem Maß die jeweiligen Güter durch ein entgegengesetztes Vorgehen gefährdet bzw. verletzt sind (zB Verletzung des Vertrauens und der informationellen Selbstbestimmung, Maß der Gefahren für das Kind durch die Belastungen des Strafverfahrens und Möglichkeiten des Schutzes vor ihnen, Maß der Gefahren für weitere Kinder in der Einrichtung).

2. Handlungsmöglichkeiten im Bereich der Personalverantwortung

Ein ganz zentraler Bestandteil des Schutzes von Kindern vor innerinstitutioneller Gewalt ist sowohl im Bereich der Prävention als auch auf der Interventions-ebene die Personalverantwortung.

In der Praxis können Unsicherheiten insbesondere hinsichtlich der arbeitsrechtlichen Möglichkeiten in Fällen angenommener Nichteignung wegen eines Verdachts des sexuellen Missbrauchs bestehen, vor allem in Fällen, in denen keine aktuelle strafrechtliche Verurteilung vorliegt. Die rechtlichen Möglichkeiten betreffen zum einen den Bereich der Prävention, wenn ein Verdacht einer extern begangenen Straftat besteht und sich die Institution deshalb von der*dem Beschäftigten trennen möchte. Zum anderen stellt sich die Frage nach den Möglichkeiten der arbeitsrechtlichen Intervention in Fällen, in denen ein Verdacht innerhalb der Einrichtung besteht. Insbesondere in den folgenden Fallkonstellationen kann sich die Frage nach einer möglichen Trennung von einer*m Mitarbeiter*in stellen:

1. Aus einem neu vorgelegten Führungszeugnis ergibt sich eine einschlägige Verurteilung.
2. Die Institution erlangt Kenntnis von einer tatsächlichen, in der Vergangenheit liegenden Straftat, die aber nicht mehr im Führungszeugnis steht, weil sie bereits aus dem Bundeszentralregister gelöscht wurde.
3. Die Institution erlangt Kenntnis von einem in der Vergangenheit liegenden Vorfall und einem Strafverfahren, bezüglich dessen es aber zu keiner Verurteilung gekommen ist (zB wegen Verjährung oder wegen Einstellung des Strafverfahrens).
4. Die Institution erlangt Kenntnis von einem aktuellen Ermittlungsverfahren wegen einer Straftat außerhalb der Einrichtung.
5. Es besteht aktuell der Verdacht des sexuellen Missbrauchs in der Institution selbst, weswegen die Strafverfolgungsbehörden einbezogen wurden, das Strafverfahren läuft noch, wurde eingestellt oder die*der Verdächtige wurde aus Mangel an Beweisen freigesprochen.

Eine Kündigung kommt in diesen Konstellationen unter folgenden Voraussetzungen in Betracht:

Voraussetzung für eine außerordentliche Kündigung: erwiesener sexueller Missbrauch oder zerstörtes Vertrauensverhältnis bei dringendem Verdacht

Für den erwiesenen sexuellen Missbrauch eines Kindes hat das BAG einen wichtigen Grund für eine außerordentliche fristlose Kündigung als eindeutig gegeben angesehen. In diesem Fall, und daher auch in der ersten Fallkonstellation, ist deshalb eine Kündigung unproblematisch möglich. Gibt es keinen Eintrag im Führungszeugnis bzw. keine rechtskräftige strafrechtliche Verurteilung, so schließt dies eine außerordentliche Kündigung nicht aus. Auch in der dritten, vierten und fünften Fallkonstellation sind deshalb Kündigungen nicht ausgeschlossen. Ausschlaggebend ist, ob der Missbrauch im arbeitsgerichtlichen Verfahren als erwiesen anzusehen ist. Die Erkenntnisse eines strafrechtlichen Ermittlungsverfahrens können für die Begründung herangezogen werden; das Arbeitsgericht muss aber eine eigene Beurteilung vornehmen. Ein strafrechtliches Verfahren ist auch keine Voraussetzung für eine Kündigung.

Ist der Missbrauch (noch) nicht erwiesen, so genügen für eine sog. Verdachtskündigung auf objektiven Tatsachen gründende Verdachtsmomente, die geeignet sind, das für die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses erforderliche Vertrauen zu zerstören. Der Arbeitgeber muss alle zumutbaren Anstrengungen unter Einbeziehung der verdächtigten Person unternommen haben, um den Sachverhalt aufzuklären. Es muss eine hohe Wahrscheinlichkeit für den Missbrauch zu bejahen sein. Kommt es zum Kündigungsschutzprozess, so werden ua auch die Glaubhaftigkeit von Zeugenaussagen und die Glaubwürdigkeit der Zeug*innen durch das Gericht geprüft (uU auch durch Sachverständigen-gutachten). Auch hier ist noch einmal hervorzuheben, dass es bei der Verdachtskündigung als Kinderschutz- bzw. Fürsorgemaßnahme nicht um eine Vorverurteilung des*der Arbeitnehmer*in geht, sondern um die Abwehr der prognostisch eingeschätzten Kindeswohlgefährdung. Das Vorliegen der Kündigungsvoraussetzungen und die Erfolgsaussichten einer Kündigungsschutzklage sollten von der Einrichtung jeweils unter Zuhilfenahme von Rechtsbeistand bzw. anwaltlicher Rechtsberatung geprüft werden.

Kündigung nach Tätigkeitsuntersagung

Wurde – insbesondere im Bereich der Kinder- und Jugendhilfe – durch die Aufsichtsbehörde eine rechtskräftige Tätigkeitsuntersagung ausgesprochen, die es der Einrichtung untersagt, eine Person weiter zu beschäftigen, so kommt darauf basierend eine personenbezogene Kündigung in Betracht, da der Einrichtung die Weiterbeschäftigung unmöglich ist.

Zweiwochenfrist?

In der Praxis stellt sich im Zusammenhang mit den Kündigungsvoraussetzungen häufig die Frage, ob eine Kündigung ausgeschlossen ist, wenn in der Konstellation, dass die Institution Kenntnis von einem laufenden Ermittlungsverfahren erlangt, die ersten Ermittlungsschritte der Staatsanwaltschaft länger dauern und deshalb nicht binnen zwei Wochen seit Kenntnis von dem Verdacht die Kündigung ausgesprochen werden kann. Die Zweiwochenfrist des § 626 Abs. 2 BGB beginnt erst dann zu laufen, wenn ein*e Kündigungsberechtigte*r zuverlässige Kenntnis von den zur Kündigung führenden Tatsachen hat. Es wird daher im Einzelfall abzuwägen sein, ob die Umstände, die der

Institution bereits bekannt sind, schon ausreichen, um einen dringenden Verdacht zu begründen, und sofort eine Verdachtskündigung ausgesprochen werden sollte, oder ob die Ermittlungsergebnisse der Staatsanwaltschaft erforderlich sind, um von einer Verdachtskündigung rechtfertigenden ausreichend starken Verdachtsmomenten ausgehen zu können. Im letzteren Fall kann dann die Zweiwochenfrist auch erst mit Beginn der Kenntnis der Ermittlungsergebnisse zu laufen beginnen. So besteht auch das Recht auf Kenntnis der Ermittlungsergebnisse gerade in Fällen, in denen der*die Arbeitgeber*in mit eigenen Mitteln die Vorwürfe nicht hinreichend aufklären kann.

Auch im Hinblick auf die Fristprüfung empfiehlt sich, arbeitsrechtlichen Rechtsbeistand in Anspruch zu nehmen.

Verhältnis zum Ausgang eines Strafverfahrens

Nicht entscheidend bzw. bindend ist wie bereits beschrieben der Ausgang eines strafrechtlichen Ermittlungsverfahrens, sodass die hohe Wahrscheinlichkeit für eine Verdachtskündigung grundsätzlich trotz Einstellung oder Freispruch angenommen werden kann. In den Konstellationen, dass ein Ermittlungsverfahren in der Vergangenheit bzw. außerhalb der Einrichtung eingestellt wurde, ist also trotz Einstellung oder Freispruch eine Kündigung je nach Umständen des Einzelfalls dennoch möglich. Da der*die Arbeitnehmer*in in einem evtl. Kündigungsprozess auf die Einstellung des Verfahrens verweisen, werden jedenfalls an die Darlegung des Kündigungsgrunds (insb. im Fall des Freispruchs) besonders hohe Anforderungen zu stellen sein.

Hervorzuheben ist, dass sich während des laufenden Ermittlungsverfahrens Maßnahmen zum Schutz des Kindes, wie bspw. (neben anderen Kinderschutzmaßnahmen) eine Verdachtskündigung, nicht erübrigen. Sie können auch nicht automatisch zurückgestellt werden, um das Ermittlungsverfahren (bspw. durch Vorwarnung der missbrauchenden Person) nicht zu behindern.

Tilgung einer Verurteilung im Bundeszentralregister

Wurde eine Straftat aus dem Bundeszentralregister gelöscht (zweite Fallkonstellation), so ist eine Kündigung allein deshalb nicht ausgeschlossen, da die zu-

grunde liegende Straftat gleichwohl einen entscheidenden Eignungsmangel darstellt und der*die Arbeitgeber*in die Möglichkeit haben muss, eine angenommene Gefahr für die Kinder abzuwenden, für deren Wohl er*sie die Verantwortung trägt.

Ungewisser Ausgang des Kündigungsschutzprozesses

Für den Fall eines Kündigungsschutzverfahrens ist eine detaillierte Darlegung der Gründe für die Annahme des Missbrauchs bzw. einer hohen Wahrscheinlichkeit des sexuellen Missbrauchs erforderlich. Das Arbeitsgericht muss davon überzeugt sein, dass der Missbrauch begangen wurde, bzw. für die Verdachtskündigung, dass er höchstwahrscheinlich begangen wurde. Hat die Institution daher lediglich Zweifel an der Eignung bzw. kann das Begehen des Missbrauchs (nur) nicht ausschließen, so wird eine Kündigung aller Voraussicht nach keinen Bestand haben. In diesen Fällen kann ein gangbarer Weg sein, auf einen Aufhebungsvertrag hinzuwirken.

Zu beachten ist zudem in Bezug auf einen möglichen Kündigungsschutzprozess, dass es in vielen Fällen zu einer Zeugenvernehmung der betroffenen Kinder vor dem Arbeitsgericht kommen wird, ggf. auch begleitet von einem Gutachten über die Glaubwürdigkeit, was eine hohe Belastung der Kinder bedeuten kann.

Wenn auch der Ausgang des Kündigungsverfahrens weniger ungewiss ist als der eines Strafverfahrens (Unschuldsvermutung), so rückt doch der auch ungewisse Ausgang eines arbeitsgerichtlichen Verfahrens kindbezogene Maßnahmen neben den täterbezogenen Maßnahmen noch einmal besonders in den Blickpunkt.

3. Entscheidungsmaßstäbe der entscheidenden Gerichte und Kindgerechtigkeit der Verfahren

Für die Entscheidung über die geeigneten und erforderlichen Interventionen ist – wenn es um die Einbeziehung anderer Akteur*innen geht, die ihrerseits Entscheidungen treffen – relevant, nach welchen Entscheidungsmaßstäben diese entschieden werden. So hat der generelle Schutzauftrag eine Gefährdung des Kindes zur Voraussetzung. Die Entscheidungen

der Arbeitsgerichte und der Strafgerichte sowie ggf. auch der Verwaltungsgerichte, die Tätigkeitsuntersagungen überprüfen, orientieren sich aber an anderen Maßstäben, was selbstverständlich auch in die Entscheidung einbezogen werden muss, ob im Rahmen des Schutzauftrag eine Maßnahme ergriffen wird, die zur Entscheidung dieser Gerichtsbarkeiten führen wird. Denn die Erfolgsaussichten dieser Maßnahmen hängen wesentlich davon ab, ob die entsprechenden Schwellen überschritten sind. Und schließlich spielt es für die Entscheidung über die konkreten Schutzmaßnahmen eine Rolle, ob sie ihrerseits für das betroffene Kind mit weiteren Belastungen verbunden sein können und wie kindgerecht die Verfahren gestaltet bzw. gestaltbar sind.

a) **Unterschiedliche Grade der Wahrscheinlichkeit, Beweisanforderungen und Erfolgsaussichten bei gerichtlicher Überprüfung**

Kinderschutzverfahren: Maßnahme, wenn sich erhebliche Gefährdung mit ziemlicher Sicherheit voraussehen lässt

Im Rahmen der gesetzlich geregelten Schutzaufträge gegenüber dem Kind (§ 8a SGB VIII und § 4 KKG sowie § 1666 BGB für familiengerichtliche Maßnahmen) ist eine Gefährdung des Kindeswohls erforderlich, die anhand einer Prognoseentscheidung festgestellt wird. Dh, es kommt darauf an, dass eine Schädigung des geistigen, körperlichen oder seelischen Wohls des Kindes als hinreichend wahrscheinlich eingeschätzt wird. Dies kann sowohl bei einem festgestellten Missbrauch in der Vergangenheit in Bezug auf dessen Folgen der Fall sein als auch bei einem drohenden sexuellen Missbrauch, der als hinreichend wahrscheinlich eingeschätzt wird. Ist eine Gefährdung in diesem Sinn festgestellt, ist die Institution zur Ergreifung der geeigneten und erforderlichen Maßnahmen zur Abwendung verpflichtet. Dies gilt aufgrund der Schutzpflicht als vertraglich übernommene Nebenpflicht grundsätzlich auch für alle Bereiche, für die spezifische Schutzpflichten nicht gesetzlich geregelt sind. Die Abwendung einer Gefährdung kann zwar neben anderen, insbesondere helfenden Maßnahmen, auch in einer strafrechtlichen Verurteilung der missbrauchenden Person oder in einer Kündigung liegen, die den weiteren Kontakt zum Kind verhindert. Umgekehrt kommt es aber weder automatisch zu einer strafrecht-

lichen Verurteilung, noch hat eine Kündigung in einem Kündigungsschutzprozess sicher Bestand, weil eine Gefährdung des Kindeswohls zu bejahen ist.

Strafverfahren: Überzeugung des*der Richter*in von der Tatbegehung

Dagegen bezieht sich das Strafrecht auf die objektive Tat, also den sexuellen Missbrauch als solchen. Die Straftat, deren Tatbestandsmerkmale in den Strafgesetzbuch-Tatbeständen geregelt sind, muss objektiv feststehen, wobei im Strafrecht bis zum Beweis die Unschuldsumutung gilt und es zudem Möglichkeiten der Verfahrenseinstellung gibt. Das Strafgericht muss also bis zum Abschluss des Verfahrens von der Begehung der Straftat sicher ausgehen. Dies bedeutet, dass es trotz Feststellung einer Gefährdung des Kindeswohls nicht abzusehen ist, ob es infolge einer Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden auch zu einer strafrechtlichen Verurteilung kommen wird.²⁷⁸ Was den Nachweis der Straftat anbelangt, so gilt sowohl für das staatsanwaltliche Ermittlungsverfahren als auch für das gerichtliche Strafverfahren der Amtsermittlungsgrundsatz (§ 244 StPO). Dies bedeutet, dass das Gericht eigenständig alle Tatsachen ermittelt und die Beweiswürdigung vornimmt. Für die Institution kann die Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden insofern jedenfalls den Vorteil der umfassenderen Ermittlungsmöglichkeiten haben, wenn ihre eigenen Möglichkeiten zur Einschätzung der Situation und des Vorliegens eines sexuellen Missbrauchs begrenzt sind.

Arbeitsgerichtliches Verfahren: Verdachtskündigung erfordert hohe Wahrscheinlichkeit, die auf objektiven Tatsachen beruht

Wie oben bereits beschrieben, erfordert der Bestand einer ausgesprochenen Kündigung vor dem Arbeitsgericht wegen eines sexuellen Missbrauchs, dass das Arbeitsgericht von einem erwiesenen sexuellen Missbrauch eines Kindes ausgeht. Eine rechtskräftige Tätigkeitsuntersagung durch die Behörde genügt zudem für eine personenbezogene Kündigung. Für eine Verdachtskündigung ist erforderlich, dass das Arbeitsgericht eine hohe Wahrscheinlichkeit für den Missbrauch bejaht. Die Wahrscheinlichkeit muss auf objektiven

²⁷⁸ Fegert/Wolff/Freudenberg Kompendium „Sexueller Missbrauch in Institutionen“, 2015, 501.

Tatsachen beruhen und muss geeignet sein, das für die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses erforderliche Vertrauen zu zerstören. Zudem muss der*die Arbeitgeber*in alle zumutbaren Anstrengungen unter Einbeziehung der verdächtigten Person unternommen haben, um den Sachverhalt aufzuklären. Erforderlich ist insofern auch eine Anhörung des*der Täter*in, die im Rahmen der Gefährdungseinschätzung je nach Fallkonstellation aber zunächst einmal unterbleiben muss, wenn nach Einschätzung der Institution der Schutz des Kindes durch die Einbeziehung nicht sichergestellt ist. Dieser Umstand kann dann einer Verdachtskündigung jedenfalls zunächst einmal entgegenstehen. Im Kündigungsschutzprozess, das durch Klage der*des gekündigten Arbeitnehmer*in eingeleitet wird, gilt, dass der*die Arbeitgeber*in die Umstände, die die Kündigung rechtfertigen, beweisen muss. Dabei kann ein Zeugnis des Kindes (mit der möglichen Folge eines Glaubwürdigkeitsgutachtens) notwendiges Beweismittel sein, wenn anders der Beweis nicht möglich ist. Gleichwohl besteht die Möglichkeit, dass sich in einem frühen ersten Termin, der die erste verfahrensrechtliche Folge einer Kündigungsschutzklage ist, eine Einigungsmöglichkeit findet, was den Zeugenbeweis verhindern kann. Allerdings sei auch diesbezüglich darauf hingewiesen, dass insbesondere bei einem Vergleich der Gefahr vorgebeugt werden muss, dass bspw. der Verdacht nicht in ein Arbeitszeugnis aufgenommen wird, sodass die verdächtige Person nach einem Tätigkeitswechsel wiederum Möglichkeiten eines Übergriffs auf andere Kinder hat.

Tätigkeitsuntersagung: Fehlende Eignung des*der Mitarbeiter*in

Eine Tätigkeitsuntersagung der Aufsichtsbehörde für den Bereich der Kinder- und Jugendhilfe wird schließlich im Fall der Anfechtung des Verwaltungsakts von den Verwaltungsgerichten überprüft. Erforderlich ist die fehlende Eignung, die vom Verwaltungsgericht zu überprüfen ist. Für eine vorläufige Tätigkeitsuntersagung bis zum Abschluss der Ermittlungen der Aufsichtsbehörde genügen objektiv feststellbare Tatsachen – Verdachtsmomente genügen nicht –, die im weiteren gewöhnlichen Geschehensablauf mit einiger Sicherheit zu erheblichen Gefährdungen des Wohls der Kinder und Jugendlichen in der Einrichtung führen können. Ob betroffene Kinder vor dem Verwaltungs-

gericht als Zeug*innen gehört werden, wird davon abhängen, ob das Verwaltungsgericht dies als erforderlich betrachtet.

b) Berücksichtigung der Kindgerechtigkeit der verschiedenen Verfahren als Kriterium der Abwägungsentscheidung

Wie gesehen kann oder wird die Ergreifung unterschiedlicher Maßnahmen gerichtliche Verfahren nach sich ziehen, an denen je nach Fallkonstellation auch betroffene Kinder beteiligt sind. Dies für sich genommen sowie auch generell die teilweise erhebliche Verfahrensdauer können zu erheblichen Belastungen des Kindes führen, die bereits in die Entscheidung für die im Einzelfall zur Gefährdungsabwendung geeignete Maßnahme einbezogen werden müssen. Gleichzeitig können sich aus der Kindgerechtigkeit der entsprechenden Justiz konkrete Weiterentwicklungsbedarfe ableiten lassen, um für die Zukunft die Belastungen dieser Verfahren noch weiter zu verringern und damit auch die Entscheidungen für entsprechende Maßnahmen in den Institutionen zu erleichtern. Zudem kann letztlich keine noch so kindgerechte Justiz verhindern, dass mit dem Verfahren Belastungen für das Kind verbunden sind, die in die Entscheidung über das Vorgehen einer Institution je nach dem Maß der Erforderlichkeit der Intervention für den Schutz des Kindes mit einbezogen werden müssen.

Für das familiengerichtliche Kinderschutzverfahren ist ein Verfahrensbeistand für das Kind verpflichtend vorgesehen und es existieren inzwischen hilfreiche Empfehlungen für die Kommunikation mit dem Kind durch den*die Familienrichter*in,²⁷⁹ wodurch die Kindgerechtigkeit ein Stück weit gesichert wird. Auch im familiengerichtlichen Verfahren werden aber noch viele Mängel bezüglich der Kindgerechtigkeit festgestellt und zudem ein Problem häufig darin gesehen, dass (insb. jüngere) Kinder gar nicht erst angehört werden oder Richter*innen nicht über die notwendigen Kenntnisse durch Fortbildungen verfügen.²⁸⁰

279 Deutsches Kinderhilfswerk/*Reisdorf* Sammelband Kindgerechte Justiz 7 ff.; Deutsches Kinderhilfswerk/*Balloff* Sammelband Kindgerechte Justiz 21 ff.

280 Deutsches Kinderhilfswerk/*Lütkes/Zaiane* Sammelband Kindgerechte Justiz 3.

Vornehmlich im Strafverfahren wird von fachlicher Seite die Kindgerechtigkeit immer noch bemängelt und auf eine Weiterentwicklung des Opferschutzes hingewiesen. Zwar finden sich in der StPO einige (mitunter auch neuere) Möglichkeiten (bspw. Videovernehmung oder Entfernung des Angeklagten während der Vernehmung) zum Schutz des Kindes. Insbesondere ist auch die Möglichkeit sozialpädagogischer Begleitung kindlicher Opferzeugen sowie eines Zeugenbeistands (§ 68b StPO) vorgesehen.²⁸¹ Vor allem Kompetenzzentren für Jugendschutzsachen, die teilweise bereits existieren, jedoch nicht rechtlich verbindlich ausgestaltet sind, stehen im Fokus der Diskussion.²⁸² In Deutschland gibt es inzwischen in einigen Orten sog. Childhood Häuser, in denen Kinder nach der Idee des skandinavischen Barnahus interdisziplinäre Unterstützung erfahren und in kindgerechter Umgebung sowie auf kindgerechte Art untersucht sowie (durch Richter*in/Staatsanwaltschaft) befragt werden. Insbesondere sollen Mehrfachbefragungen vermieden werden. Der Fokus liegt derzeit allerdings offensichtlich ausschließlich auf dem Strafverfahren, sodass eine Befragung nicht für unterschiedliche Gerichtsbarkeiten verwendet werden kann, was die rechtlichen Möglichkeiten derzeit wohl auch nicht zulassen würden.

Bislang nicht im Fokus der Diskussion um eine Stärkung der Kindgerechtigkeit von Verfahren steht das Arbeitsgerichtsverfahren. Da es aber auch dort zu einer Vernehmung von Kindern als Zeugen kommen und für diese eine zusätzliche Belastung darstellen kann, wird es als dringend erforderlich angesehen, auch in diesem Bereich Weiterentwicklungsansätze zu verfolgen. Das gleiche gilt für das Verwaltungsgericht, das sowohl für Disziplinarverfahren zuständig ist als auch für die Überprüfung von behördlichen Tätigkeitsuntersagungen.

281 S. dazu im Einzelnen: Deutsches Kinderhilfswerk/*Grain* Sammelband Kindgerechte Justiz 36 ff.

282 Deutsches Kinderhilfswerk/*Grain* Sammelband Kindgerechte Justiz 46.

II. Überarbeitung und Ergänzungen der Leitlinien und Empfehlungen

Zu mehr Rechts- und Handlungssicherheit können insbesondere auch eine Überarbeitung und Weiterentwicklungen der Leitlinien des Runden Tisches sowie der Empfehlungen in den Bereichen beitragen. Bei einer Überarbeitung und Ergänzung können die unter I. beschriebenen rechtlichen Aspekte aufgegriffen werden.

1. Abwägungskriterien für die Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden

Insbesondere sollten die Abwägungskriterien, die bei der Entscheidung über die Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden relevant sind, aufgenommen bzw. detaillierter beschrieben werden. Auch wenn die Grundannahme einer Empfehlung von einer Einschaltung ausgeht, muss auf das Erfordernis einer Einzelfallabwägung hingewiesen und beschrieben werden, welche Rechtsgüter dafür eine Rolle spielen. Darüber hinaus sind Empfehlungen zum Umgang mit dem Kind im Fall einer Entscheidung gegen seinen Willen dringend notwendig. Zudem sollten Möglichkeiten der Beratung und Hilfestellung in Bezug auf das strafrechtliche Verfahren in den Empfehlungen als Aufgabe der Institution beschrieben werden, um die Anwendung in der Praxis sicherer zu gestalten.

2. Beschreibung der Möglichkeiten beim Schutzbestandteil Personalverantwortung

Bezüglich des Schutzbestandteils der Personalverantwortung sollten die Möglichkeiten für den Bereich der Prävention und der Intervention noch konkreter beschrieben werden. So finden abgesehen von der Einholung eines erweiterten Führungszeugnisses derzeit kaum Empfehlungen zu weiteren Erkenntnisquellen über die Eignung vor der Einstellung. Nach Beschäftigungsbeginn ist teilweise nicht mehr die regelmäßige Überprüfung durch die Vorlage von Führungszeugnissen empfohlen, sodass hier jedenfalls die Empfehlungen erweitert werden könnten und sollten.

Zudem finden sich in den wenigsten Empfehlungen konkrete Angaben zu den arbeits- und dienstrechtlichen Möglichkeiten, eine ungeeignete Person zu kündigen. Diesbezügliche Empfehlungen zusammen mit dem Hinweis, in konkreten Fällen zur Klärung der Erfolgsaussichten Rechtsbeistand einzuholen, könnten nach hiesiger Einschätzung die Handlungssicherheit beträchtlich erhöhen.

Grundsätzlich kann auch empfohlen werden, Selbstverpflichtungserklärungen als Anlage zum Arbeitsvertrag in die Praxis der Institution zu integrieren, mit der sich Mitarbeiter*innen auch nach Tätigkeitsbeginn verpflichten, die Institution über einschlägige Ermittlungsverfahren zu informieren und sich entsprechend den Vorstellungen des*der Arbeitgeber*in in der Einrichtung respektvoll den Kindern und Jugendlichen gegenüber zu verhalten. Auch wenn eine Kündigung im Fall des Verstoßes gegen die arbeitsvertragliche Nebenpflicht nicht absolut sicher ist, so ergibt sich daraus insbesondere für Fälle externer Missbrauchstaten doch eine weitere Argumentationshilfe für eine Kündigung.

3. Anhaltspunkte für notwendige Einschätzung und Vorgehen bei der Einschätzung

Nach der Befragung der unterschiedlichen Akteur*innen wurden in einigen Bereichen Handlungsunsicherheiten dazu beobachtet, wann ausreichende Anhaltspunkte vorliegen, die die Institutionen zu einer Einschätzung verpflichten. Entsprechend könnte es sich anbieten, die Empfehlungen zu ergänzen. Dabei sollte darauf hingewiesen werden, dass alle ernstzunehmenden Hinweise Anlass zum notwendigen Einschätzen der Situation bieten. Diese können sich sowohl aus Beobachtungen von Mitarbeiter*innen ergeben als auch insbesondere aus einem Anvertrauen des Kindes.

Was die Einschätzung der Situation selbst betrifft, ist festzustellen, dass viele Empfehlungen nicht auf die grundsätzliche Notwendigkeit einer Einbeziehung der Personensorgeberechtigten eingehen. Entsprechend sollte aus rechtlichen Gründen auch eine diesbezügliche Empfehlung sowie Benennung von Ausnahmen aufgenommen werden.

4. Aufarbeitung

Des Weiteren ist neben den beiden Säulen Prävention und Intervention die Aufarbeitung, die bereits in den Leitlinien des Runden Tisches benannt und konkretisiert wurde, aufzugreifen. Hierfür müssen künftig besondere Verfahren vorgesehen werden, um der Bedeutung von Aufarbeitung, insbesondere im Hinblick auf ihre Wechselwirkung mit präventiven und intervenierenden Maßnahmen, angemessen Rechnung zu tragen.

III. Gesetzgeberische Ansätze?

1. BZRG

Ein zentrales Instrument zur Überprüfung von Bewerber*innen und Mitarbeiter*innen in Institutionen ist die Einsicht in ihr erweitertes Führungszeugnis. Nach Ablauf bestimmter Tilgungsfristen (§§ 45, 46 BZRG) werden bestehende Vorstrafen jedoch nicht mehr in das erweiterte Führungszeugnis aufgenommen (§ 33 Abs. 1 BZRG).

Der Bundesrat hat vor diesem Hintergrund im Frühjahr 2020 einen Gesetzesentwurf eingebracht, der eine Änderung des § 33 Abs. 2 BZRG vorschlägt, sodass Sexualstraftaten künftig unbefristet in erweiterten Führungszeugnissen sichtbar bleiben sollen (vgl. BT-Drs. 19/18019). Der besondere Schutz von Kindern gebiete es ausnahmsweise, die aufgrund des Resozialisierungsgedankens bisher vorgesehenen vergleichsweise kurzen Fristen aufzuheben. Diese Personengruppe sei besonders schutzwürdig und deren Möglichkeiten, solche Straftaten zu ihrem Nachteil abzuwehren, sind aufgrund ihres Entwicklungsstands beschränkt. Das hochrangige Schutzgut erlaube es auch, nach längerem Zeitablauf das Resozialisierungsinteresse der Verurteilten in einem engen Lebensbereich, dem institutionalisierten Umgang mit Minderjährigen, zurückzustellen.²⁸³

Bislang ist der Entwurf noch nicht im Parlament diskutiert worden. Zwar dürften zu hohe Erwartungen an die Effektivität dieser Maßnahme nicht zu stellen sein: Denn zum einen ist die Aussagekraft von Führungs-

²⁸³ BT-Drs. 19/18019, 11 f.

zeugnissen angesichts der hohen Dunkelziffer bei Sexualdelikten – insbesondere zulasten von Kindern und Jugendlichen – begrenzt. Zudem bietet das erweiterte Führungszeugnis keinen Schutz in Fällen, in denen das Ermittlungsverfahren noch läuft oder eingestellt wurde. Gleichwohl könnte die zeitlich unbefristete Aufnahme von Sexualstraftaten zum Nachteil Minderjähriger einen wichtigen Baustein zur Verbesserung des Schutzes von Kindern und Jugendlichen vor sexualisierter Gewalt in Institutionen darstellen. Dies gilt insbesondere in Anbetracht der neben dem Führungszeugnis noch eingeschränkteren Erkenntnismöglichkeiten von Institutionen über die Eignung ihrer Mitarbeiter*innen im laufenden Beschäftigungsverhältnis.

Übergangsweise bzw. ergänzend empfiehlt sich in Fällen, in denen eine getilgte Vorstrafe bekannt ist, sich an der Rechtsprechung des VGH Mannheim zu orientieren: § 52 Abs. 1 Nr. 4 BZRG erlaubt ausnahmsweise eine Verwertung einer bereits getilgten Verurteilung, wenn die Zulassung der Person zu einem bestimmten Beruf oder Gewerbe zu einer Gefährdung der Allgemeinheit führen würde.²⁸⁴ Jedenfalls ist es zulässig, die persönliche Eignung für eine Tätigkeit in der Kinder- und Jugendhilfe zu verneinen, insbesondere wenn noch immer eine unkritische Haltung gegenüber den früher begangenen Taten besteht. Prävention beruhe auf Prognoseentscheidungen, daher sei für einen Ausschluss nicht unbedingt eine strafrechtliche Verurteilung erforderlich, sondern seien Hinweise auf pädophile Neigungen ausreichend.²⁸⁵ Angesichts der fehlenden Eignung ist dann ein Tätigkeitsausschluss bzw. die Nichteinstellung oder Kündigung zu prüfen.²⁸⁶

Diese sich auf den Bereich der Kinder- und Jugendhilfe beziehende Argumentation lässt sich auf andere Bereiche übertragen, jedenfalls wenn die persönliche Eignung gesetzliche Voraussetzung für den Eintritt eines*einer Bewerber*in in einen bestimmten Beruf ist, zB die Eignung iSd Art. 33 Abs. 2 GG, § 9 BStG für die Ernennung als Beamte im Fall von Lehrer*innen.

284 Ohne abschließendes Ergebnis: Beschl. im einstweiligen Rechtsschutz des VGH Mannheim 23.4.2019 – 12 S 675/19.

285 VGH Mannheim 23.4.2019 – 12 S 675/19.

286 DIJuF-Rechtsgutachten JAmt 2017, 441 (442).

2. § 138 StGB

Rechtspolitisch wird immer wieder die Ausweitung des Katalogs der anzeigepflichtigen Straftaten in § 138 StGB diskutiert.²⁸⁷

Für eine Aufnahme des sexuellen Missbrauch von Kindern spricht, wie auch in Bezug auf eine unbefristete Aufnahme solcher Taten ins erweiterte Führungszeugnis, das überragende Schutzgut des Minderjährigenschutzes – gerade auch mit Blick auf ihre besondere Schutzbedürftigkeit gegenüber sexueller Gewalt. Allerdings wird auch in Bezug auf die Einführung einer Anzeigepflicht geplanter Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung von Kindern die Effektivität der Maßnahmen kritisch diskutiert und bezweifelt, dass sich der strafrechtliche Schutz von Kindern auf diesem Weg tatsächlich verbessern lasse.²⁸⁸ Festzuhalten ist, dass über § 138 StGB nur der Schutz vor geplanten Straftaten verbessert werden könnte. Eine Anzeigepflicht für schon erfolgte Übergriffe ergäbe sich nicht, sodass § 138 StGB jedenfalls kein Mittel ist, um die Aufarbeitung zu stärken oder abstrakte, allgemeine Schutzinteressen zu verfolgen. Eingewendet wird vor allem, dass Personen aus dem sozialen Nahbereich des Opfers aus Furcht vor eigener Strafverfolgung von einer Anzeige absehen und Zeug*innen sich aus Angst vor einer eigenen Strafbarkeit nach § 138 StGB auf ihr Schweigerecht berufen könnten.²⁸⁹ Zudem brauche es die Ausweitung des § 138 StGB nicht, da sich eine hinreichende Strafbarkeit für geplante Taten bereits aus einer Garantenstellung bzw. aus Unterlassener Hilfeleistung (§ 323c StGB) ergeben könne.²⁹⁰ Schließlich sei der rechtsdogmatische Ansatz nicht überzeugend, da mit Blick auf die Rechtsicherheit und das Verständnis der Bürger*innen zunächst stringente und nachvollziehbare Kriterien, nach welchen allgemeingültigen Maßstäben eine strafbe-

287 Vgl. BT- Drs. 15/350; 5/1311; Reformkommission zum Sexualstrafrecht Abschlussbericht, 2017, 267 ff, 1066 ff jew. mwN.

288 BT-Drs. 15/1311, 23.

289 Reformkommission zum Sexualstrafrecht Abschlussbericht, 2017, 286.

290 Reformkommission zum Sexualstrafrecht Abschlussbericht, 2017, 286.

werte Anzeigepflicht bestehen soll, geschaffen werden müssten.²⁹¹

Nach hier vertretener Ansicht spricht gegen die Schaffung einer generellen Anzeigepflicht vor allem, dass sie die erforderliche Abwägung im Einzelfall unterlaufen würde. Mit Blick auf die Rechtsgüter des*der Betroffenen kommt aus unserer Sicht eine Anzeigepflicht, die nicht explizit Ausnahmen für den Fall vorrangiger Schutz- oder Persönlichkeitsinteressen des*der Betroffenen vorsieht, nicht in Betracht.

3. Abstimmung zwischen internen und externen Informationsbefugnissen

Das Recht räumt dem Schutz von Vertrauensbeziehungen einen hohen Stellenwert ein (vgl. § 65 SGB VIII, § 4 KKG, § 203 StGB, Beichtgeheimnis). Informationen, die in einem geschützten Rahmen geteilt werden, dürfen grundsätzlich in allen hier untersuchten Bereichen nur in besonderen Ausnahmesituationen an Akteur*innen außerhalb der Einrichtung weitergegeben werden.

Probleme ergeben sich, wenn eine interne Weitergabe an Leitung erfolgt bzw. sogar verpflichtend ist, und Leitung dann aber unter anderen Voraussetzungen als der*die Mitarbeiter*in zur externen Weitergabe der Information berechtigt oder sogar verpflichtet ist. Dies gilt insbesondere für den Bereich Schule. Die Aufgabe der*des Lehrer*in aus § 4 KKG, die Gefährdung des Kindes zunächst mit den Eltern und dem Kind zu erörtern und den (insoweit vorrangig berechtigten) Eltern die Möglichkeit zu geben, Maßnahmen zum Schutz des Kindes zu ergreifen, wird unterlaufen, wenn Leitung unabhängig von diesen Schritten pauschal zur Einschaltung anderer Akteur*innen, insbesondere des Jugendamts oder der Strafverfolgungsbehörden, verpflichtet ist.

In diesem Punkt bedarf es daher aus Sicht der Autorinnen einer Harmonisierung der Vorschriften zur internen und externen Weitergabe von Informationen über einen innerinstitutionellen sexuellen Missbrauch.

²⁹¹ Reformkommission zum Sexualstrafrecht Abschlussbericht, 2017, 1076.

4. Erweiterung des Schutzauftrags des Jugendamts?

Aus der Regelung des § 8a SGB VIII ergibt sich ein Schutzauftrag des Jugendamts in Bezug auf konkret gefährdete Kinder. Aktiviert ist dieser Schutzauftrag, wenn gewichtige Anhaltspunkte für eine solche konkrete Gefährdung bestimmter Kinder vorliegen. Es ergibt sich dagegen kein allgemeiner Schutzauftrag, Maßnahmen zu ergreifen, um abstrakten Gefährdungen von Kindern oder Jugendlichen bspw. vor sexueller Gewalt vorzubeugen. Wenn Anhaltspunkte für eine Gefährdung eines bestimmten Kindes durch eine*n Mitarbeiter*in in einer Einrichtung vorliegen bzw. dieser feststeht, ist für andere Kinder in der Einrichtung die Abgrenzung zwischen konkreter Gefährdung und rein abstrakter Gefährdung dieser Kinder anspruchsvoll. Denn einerseits hat das Jugendamt zwar keine konkreten Hinweise auf den Missbrauch ganz bestimmter weiterer Kinder, auf der anderen Seite ist nicht völlig fernliegend, dass ein*e Täter*in, der*die die berufliche Nähe zu Kinder in einem Fall für einen Übergriff genutzt hat, dieses wieder tun wird - sodass es sich um keine rein abstrakte Gefahr handelt.

Es braucht daher dringend eine öffentliche Debatte, wie der Schutz von Kindern und Jugendlichen in der Einrichtung vor sexualisierter Gewalt in vergleichbaren Konstellationen sichergestellt werden kann. Nachgedacht werden kann zum einen über eine erleichterte Informationsweitergabe des Jugendamts an den*die Arbeitgeber*in bzw. die Einrichtungsleitung bei vermeintlich „abstrakter“ Gefährdung weiterer Kinder. Allerdings sind bei der Annahme eines Schutzauftrags des Jugendamts zugunsten aller Kinder in einer Einrichtung mit entsprechender Verpflichtung zur Einschätzung einer Gefährdung bei jedem einzelnen Kind die Rückwirkungen auf das Selbstverständnis und die Funktion des Jugendamts als helfender Dienstleister, dessen Arbeit auf Vertrauen angewiesen ist, zu bedenken. Als naheliegendste gesetzgeberische Lösung erscheint daher, über eine Stärkung der Aufsicht nachzudenken²⁹².

²⁹² Zu solchen schutzauftragsbezogenen Optionen s. etwa: *Salgo/Kepert* Datenübermittlung an den Arbeitgeber durch das Jugendamt zur Wahrnehmung des Schutzauftrags, 34 ff.

5. Stärkung der Aufsicht?

Zu betonen ist zunächst, dass die Aufsichtsmechanismen in den verschiedenen Bereichen unterschiedlich funktionieren und unterschiedlich weit reichen. Am ausdifferenziertesten (und möglicherweise effektivsten) erscheinen Systeme, die die Möglichkeit einräumen, Tätigkeitsuntersagungen für einzelne Einrichtungen auszusprechen (Kinder- und Jugendhilfe) oder sogar die Tätigkeit an sich (zB Entzug der Approbation) zu untersagen. Ob sich diese Ansätze auf weitere Bereiche übertragen lassen, könnte geprüft werden.

Nachzudenken wäre jedenfalls darüber, die Übermittlungsbefugnisse und -pflichten von und an Aufsichtsbehörden auszuweiten, um die Informationsweitergabe über potenzielle Täter*innen zu erleichtern. Auch wenn der rechtliche Rahmen so gestaltet werden müsste, dass Interessen zu Unrecht Beschuldigter ausreichend berücksichtigt werden, scheint das bedeutende Interesse an einem effektiven Schutz von Kindern und Jugendlichen vor sexueller Gewalt in Institutionen hier weitergehende Informationsbefugnisse und -pflichten der Aufsichtsstellen rechtfertigen zu können.

6. Rechtsanspruch auf Aufarbeitung, Gewährleistungsverantwortung des Jugendamts

Darüber hinaus sollten Kriterien zu Verfahren der Aufarbeitung – als subjektives Recht von Betroffenen und im öffentlichen Interesse – im Bereich der Kinder- und Jugendhilfe im SGB VIII zB bei §§ 8 ff. bzw. § 79a verankert werden. Nur dadurch kann die fachgerechte Aufarbeitung von Taten sichergestellt und deren Ergebnissen bei künftigen präventiven und intervenierenden Maßnahmen Rechnung getragen werden.

Anhang

- A. Broschüre: Kein Raum für Missbrauch – Personalverantwortung bei Prävention und Intervention nutzen!
- B. Grafik: Arbeitsrechtliche Möglichkeiten zu Prävention und Intervention bei innerinstitutionellem sexuellem Missbrauch
- C. Grafik: Interventionsvorgehen bei (Verdacht auf) innerinstitutionellen sexuellen Missbrauch
- D. Glossar zu Fachbegriffen
- E. Relevante Rechtsvorschriften

A. Broschüre: Kein Raum für Missbrauch – Personalverantwortung bei Prävention und Intervention nutzen!¹

Kein Raum für Missbrauch: Personalverantwortung bei Prävention und Intervention nutzen!²

Wie Institutionen im Rahmen von Schutzkonzepten vorbeugend oder bei Verdacht auf sexuellen Missbrauch durch eine*n Mitarbeiter*in arbeitsrechtlich vorgehen können.

1. Vorbeugen: Personalauswahl, Verhaltenskodex, fortlaufende Begleitung

Institutionen tragen die Verantwortung, die Beschäftigung potenziell übergreifiger Mitarbeiter*innen zu vermeiden bzw. zu beenden. Die kinderschutz sensible Personalauswahl erfolgt durch eine Reihe von Maßnahmen, die über die Einsichtnahme in das erweiterte Führungszeugnis hinausgehen. Sie haben daher **alle datenschutzrechtlich zulässigen Möglichkeiten zu nutzen, um im Kontext von Missbrauchsgefahren relevante Informationen über Bewerber*innen bzw. Mitarbeiter*innen zu erheben.**

→ Bereits im Bewerbungs- oder Vorstellungsgespräch sollte deutlich werden, welche große Bedeutung Kinderschutz für diese Einrichtung hat. Fragen nach Erfahrungen mit Präventionsan-

Eine Institution ist zum Schutz der von ihr betreuten Kinder und Jugendlichen vor sexuellem Missbrauch durch eine*n ihrer Mitarbeiter*innen verpflichtet, und zwar im Sinne der Prävention – also der generellen Vorbeugung zB bei der Personalauswahl – als auch bei der Intervention im Falle eines konkreten Verdachts. Die Schutzpflicht gilt im Interventionsfall sowohl gegenüber dem konkret betroffenen Kind/dem*der konkret betroffenen Jugendlichen, als auch gegenüber allen anderen in der Einrichtung betreuten Minderjährigen. Die Institution ist als Arbeitgeberin gleichzeitig zum Schutz des Persönlichkeitsrechts aller Mitarbeiter*innen verpflichtet. **Bei ihrem Vorgehen hat Leitung diese verschiedenen Schutzpflichten im Blick zu behalten und ggf. gegeneinander abzuwägen, wobei grundsätzlich dem Schutz von Kindern vor sexualisierter Gewalt besonders hohes Gewicht zukommt.**

sätzen an früheren Arbeitsplätzen sind hier möglich, aber auch Fragen danach, wie die neue pädagogische Fachkraft mit sensiblen Situationen umgehen würde.

¹ Diesen Broschürenteil mit der Grafik aus Anhang B gibt es als Extra-PDF mit gleichnamigen Titel unter www.beauftragter-missbrauch.de/service.

² Die in diesem Überblick dargestellten rechtlichen Voraussetzungen sind ausführlich auf S. 153 in der Expertise „Prävention und Intervention bei innerinstitutionellem sexuellem Missbrauch“ des DIJuF und des Unabhängigen Beauftragten erläutert, abzurufen unter www.beauftragter-missbrauch.de

→ Zu den erlaubten Fragen gehört auch die nach erfolgten Verurteilungen und laufenden Ermittlungsverfahren wegen Sexualstraftaten, weil sie Aufschluss über die Eignung des*der Bewerber*in geben und insofern für den*die Arbeitgeber*in von berechtigtem Interesse sind.

Ein berechtigtes Interesse besteht darüber hinaus an Vorfällen in früheren Beschäftigungsverhältnissen, die zu einer Gefährdungseinschätzung und vielleicht sogar zu einer Beendigung der Beschäftigung geführt haben, bei denen die Strafverfolgungsbehörden jedoch nicht involviert wurden. Auch nach solchen Vorfällen sollte gefragt werden.

- Die Einsicht in Arbeitszeugnisse kann wichtige Hinweise geben. Zwar sind bloße Anzeichen für strafbares Verhalten, die nicht durch gerichtliche Entscheidung oder eindeutige Fakten nachweisbar sind, im Arbeitszeugnis im Grundsatz unzulässig. Das gilt aber nicht, wenn die mutmaßliche Tat in konkretem Zusammenhang zum Arbeitsverhältnis steht und – wie bei Sexualstraftaten zulasten von Kindern oder Jugendlichen – im Fall des Verschweigens am neuen Arbeitsplatz ein erheblicher Schaden droht.
- Mit Einwilligung der Bewerber*innen dürfen (standardmäßig und insbesondere bei berechtigten Zweifeln an den Angaben) Informationen bei ehemaligen Arbeitgeber*innen eingeholt werden. Diese dürfen nur solche Angaben machen, an denen der*die neue Arbeitgeber*in ein berechtigtes Interesse hat – wozu Vorfälle (vermuteten) sexuellen Missbrauchs durch den*die Bewerber*in zu zählen sind. Das Fragerecht bedeutet daher nicht, dass frühere Arbeitgeber*innen im Zuge einer solchen Nachfrage beliebig Auskunft geben dürften, da dies die Grundsätze zur Erteilung qualifizierter Arbeitszeugnisse unterlaufen könnte.
- Für einen effektiven Schutz sollte die Beschäftigung und daher auch der tatsächliche Beschäftigungsantritt von der vorherigen Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses abhängig gemacht und vertraglich die regelmäßige Vorlage verpflichtend vorgesehen werden.

Alle Mitarbeiter*innen sollten **einen Verhaltens- bzw. Ehrenkodex** unterzeichnen, der regelt, wie mit Situationen umgegangen wird, die von Täter*innen ausgenutzt werden könnten, und der damit zugleich Mitarbeiter*innen vor falschem Verdacht schützt.

Empfehlenswert ist auch eine **Selbstverpflichtungserklärung**, mit der sich Mitarbeiter*innen verpflichten, den*die Arbeitgeber*in zu informieren, wenn gegen sie ein Ermittlungsverfahren wegen einer Straftat gegen die sexuelle Selbstbestimmungsfähigkeit von Minderjährigen eröffnet wird.

Personalverantwortung schließt aber auch ein, Mitarbeiter*innen anzusprechen und kritisch-konstruktiv zu begleiten, wenn ihnen ein Umgang mit Kindern und Jugendlichen, der ihre Grenzen achtet, oder die Einhaltung des Verhaltenskodex nicht gelingt. Grundsätzlich sollte das Thema Prävention sexueller Gewalt im Einrichtungsalltag, zB in Teamsitzungen und Mitarbeiter*innen-Gesprächen regelmäßig Gegenstand bleiben.

2. Erste Schritte bei Verdacht: Gespräche, Freistellung, Fachberatungsstelle, Rechtsbeistand

Sofern der Verdacht des sexuellen Missbrauchs durch den*die Mitarbeiter*in nicht offensichtlich unbegründet ist und eine Kindeswohlgefährdung nicht auszuschließen ist, muss die Leitung – aufgrund ihrer Verpflichtung, den Schutz der von ihr betreuten Kinder und Jugendlichen sicherzustellen – sofortige Schutzmaßnahmen ergreifen. Das gewählte Vorgehen zielt nicht auf die strafrechtliche Überführung eines Beschuldigten, was Aufgabe der Strafverfolgungsbehörden ist, sondern dient dem Kinderschutz.

Zur Schutzpflicht gehört ein **Gespräch mit dem betroffenen Kind/dem*der betroffenen Jugendlichen und seinen Eltern**. Dieses Gespräch dient zum einen der weiteren Sachverhaltsaufklärung. Aus dem Betreuungsvertrag und ihrer Schutzpflicht ist die Leitung verpflichtet, die Eltern über wesentliche (gefährdende!) Vorkommnisse während der Betreuung zu informieren. Nur so können die Eltern ihrer sorgerechtlichen Verantwortung nachkommen (zB entscheiden, dass Kind nicht mehr in die Einrichtung zu geben, therapeutische Unterstützung in Anspruch zu nehmen usw). Der Beschäftigtendatenschutz hat insoweit zurückzutreten. Als Ausgleich für diese frühzeitige Informationsweiter-

gabe ist die Institution verpflichtet, effektive Maßnahmen zur Rehabilitation zu treffen, falls sich der Verdacht als unbegründet erweist.

Zur Schutzpflicht gehört weiter zu prüfen, ob die Strafverfolgungsbehörden einzuschalten sind.³ Ebenfalls ist Bestandteil sowohl der Schutzpflicht (da es der Aufklärung dient) als auch der Fürsorgepflicht gegenüber **dem*der verdächtigen Mitarbeiter*in**, ein Gespräch mit ihm*ihr zu führen. Die Schutzpflicht gegenüber dem betroffenen Kind kann dieses aber auch gerade zunächst einmal hindern, wenn und solange der wirksame Schutz des Kindes durch das Gespräch infrage gestellt wäre.⁴ Daher muss im jeweiligen Einzelfall abgewogen werden, wann das Gespräch stattfinden kann.

Ist der Verdacht nicht offensichtlich unbegründet, sollte der*die Mitarbeiter*in **bis auf weiteres bei Lohnfortzahlung freigestellt** werden – auch wenn der Sachverhalt noch weiter aufzuklären ist und die Kündigungsvoraussetzungen noch geprüft werden (hierzu unten).

Zu prüfen ist, ob weitere **eigene Maßnahmen zur Sachverhaltsaufklärung** möglich und sinnvoll sind.

Da das Vorgehen und Kommunikation bei einem Verdacht auf innerinstitutionellen sexuellen Missbrauch fachlich und rechtlich höchst anspruchsvoll sind, empfiehlt sich dringend von Beginn an eine **Fachberatungsstelle⁵** sowie **arbeitsrechtlichen Rechtsbeistand** hinzuzuziehen.

3. Weitere arbeitsrechtliche Schritte: Trennung von Mitarbeiter*in

Erwiesener Missbrauch = außerordentliche fristlose Kündigung

Ist der Verdacht erwiesen, ist eine außerordentliche fristlose Kündigung auszusprechen. Diese ist gem. § 626 BGB **zulässig, wenn Tatsachen vorliegen, aufgrund derer dem*der Arbeitgeber*in die Fortsetzung des Arbeitsvertrags nicht zugemutet werden kann**. Im Fall eines erwiesenen sexuellen Missbrauchs eines*einer Minderjährigen liegt ein wichtiger Grund für eine außerordentliche fristlose Kündigung vor. In Betracht kommt eine personenbezogene Kündigung wegen einer Nichteignung der Person (zB bei einem Tätigkeitsausschluss nach § 72a SGB VIII und einer Tätigkeitsuntersagung durch die betriebserlaubniserteilende Behörde) oder eine verhaltensbedingte Kündigung aufgrund eines vorgeworfenen Verhaltens.

Verdacht = Verdachtskündigung

Ist der Verdacht zwar nicht erwiesen, aber nach Überzeugung von Leitung hinreichend wahrscheinlich, ist eine Verdachtskündigung auszusprechen: Eine Kündigung trotz nicht bewiesener Vorwürfe gegenüber einem*einer Arbeitnehmer*in sieht die arbeitsgerichtliche Rechtsprechung als **zulässig an, wenn „starke, auf objektiven Umständen gründende Verdachtsmomente gegeben sind, die geeignet sind, dass Vertrauensverhältnis zwischen Arbeitgeber*in und Arbeitnehmer*in zu zerstören“**. Es muss eine hohe Wahrscheinlichkeit geben, dass die Tat begangen wurde, etwa wenn ein*e Zeug*in oder mehrere Zeug*innen glaubhaft von Übergriffen berichten.

- Alle zumutbaren Anstrengungen zur **Aufklärung des Sachverhalts** müssen unternommen worden sein.
- Zudem müssen die **Arbeitnehmer*innen vor der Verdachtskündigung angehört** werden.
- Vor dem Arbeitsgericht müssen die Umstände eines dringenden Verdachts **konkret dargelegt** werden.

3 Ausführlich hierzu s. Expertise, S. 56 ff.

4 Ausführlich hierzu s. Expertise, S. 91 ff.

5 Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe sind auf Grundlage der mit ihnen gem. § 8a Abs. 4 SGB VIII zu treffenden Vereinbarungen zu der Hinzuziehung einer insoweit erfahrenen Fachkraft sogar verpflichtet.

Beachtung der Zweiwochenfrist!

Bei fristlosen Kündigungen ist zu beachten, dass diese nach § 626 Abs. 2 BGB nur innerhalb von zwei Wochen ab dem Zeitpunkt, in dem der*die Kündigungsberechtigte von den für die Kündigung maßgebenden Tatsachen Kenntnis erlangt, ausgesprochen werden können. Die Anhörung eines etwaigen Betriebsrats oder einer Schwerbehindertenvertretung muss daher entsprechend rechtzeitig erfolgen. Die Frist beginnt jedoch erst dann zu laufen, wenn ein*e Kündigungsberechtigte*r zuverlässige Kenntnis von den zur Kündigung führenden Tatsachen hat. Es wird daher im Einzelfall abzuwägen sein, ob die Umstände, die der Institution bereits bekannt sind, schon ausreichen, um einen dringenden Verdacht zu begründen, und sofort eine Verdachtskündigung ausgesprochen werden sollte oder, ob bspw. die Ermittlungsergebnisse der Staatsanwaltschaft abgewartet werden, um von ausreichend starken Verdachtsmomenten ausgehen zu können.

Abmahnung?

Eine verhaltensbedingte Kündigung ist, wenn es um sexuellen Missbrauch geht, ohne vorherige Abmahnung zulässig, weil eine solche nicht ausreichend zur Sicherstellung des Schutzes ist. Zudem war für den*die Mitarbeiter*in der Institution die Tatsache, dass das Verhalten von dem*der Arbeitgeber*in nicht geduldet werden kann, eindeutig erkennbar.

Versetzung?

Grundsätzlich sind zwar vor einer Kündigung immer mildere arbeitsrechtliche Maßnahmen wie bspw. eine Versetzung, die den Kontakt zum betroffenen Kind/zum*zur betroffenen Jugendlichen ausschließt, zu prüfen. Eine solche würde aber im Fall des sexuellen Missbrauchs dem Fehlverhalten insbesondere deshalb nicht gerecht werden, weil neben bereits betroffenen auch weitere Kinder/Jugendliche in der Einrichtung zukünftig gefährdet sein könnten. Allenfalls kann eine Beschäftigung in einem Bereich in Betracht gezogen werden, in der ein Kontakt mit jeglichen Kindern und Jugendlichen gänzlich ausgeschlossen ist.

Aufhebungsvertrag?

Um der Möglichkeit vorzubeugen, dass die Kündigung vom Arbeitsgericht aufgehoben wird, kann der Versuch vorrangig sein, mit dem*der verdächtigen Mitarbeiter*in (wenigstens) einen Aufhebungsvertrag zu schließen. Problematisch an diesem Vorgehen ist zwar, dass spätere Arbeitgeber*innen den Trennungsgrund nicht nachvollziehen können. In diesem Falle sind aber andere Informationswege zu prüfen, insbesondere eine Weitergabe an die Aufsichtsbehörde.

Besonderheiten bei ehrenamtlich Beschäftigten, Honorarkräften und Beamten

Bei **Honorarkräften und Ehrenamtlichen** gelten weniger enge Kündigungsvoraussetzungen als bei Beamt*innen und Arbeitnehmer*innen. Bei Honorarkräften ist eine Kündigung des Dienstverhältnisses zum Ende des vereinbarten Vergütungszeitraums (§ 621 BGB) möglich bzw. fristlos bei wichtigem Grund (§ 626 BGB). Bei Ehrenamtlichen ist – falls es keine abweichenden Vereinbarungen gibt – eine Kündigung jederzeit ohne Beachtung des Kündigungsschutzes möglich.

Für **Beamt*innen** (zB Lehrer*innen) kommen die jeweiligen Landesbeamtengesetze und die Disziplingesetze der Länder zur Anwendung, die je nach Schwere unterschiedliche Maßnahmen beinhalten (zB Warnung, Verweis, Geldbußen oder Kürzungen der Dienstbezüge, Disziplinarlage mit dem Ziel der Zurückstufung oder der Entfernung aus dem Dienst). Ein Beamt*innenverhältnis wird durch ein disziplinarrechtliches Urteil eines Verwaltungsgerichts beendet. Dies kann durch den*die Dienstvorgesetzte*n beantragt werden und ist angezeigt, wenn eine Zurückstufung oder Versetzung nicht hinreichend erfolgsversprechend ist.

4. Verhältnis von Familien- gerichts-, Arbeitsgerichts- und Strafverfahren

Familiengerichtliches, arbeitsgerichtliches und Strafverfahren haben unterschiedliche Funktionen, Ziele und Maßstäbe:

Im **familiengerichtlichen Kinderschutzverfahren** wird geprüft, ob eine Kindeswohlgefährdung vorliegt, die die Eltern nicht abwenden, und daher Eingriffe in das elterliche Sorgerecht erforderlich sind. Im **arbeitsgerichtlichen Kündigungsschutzverfahren** wird geprüft, ob ein tatsächlicher Missbrauch bzw. starke, auf objektiven Tatsachen gründende Verdachtsmomente für den Missbrauch gegeben sind, die geeignet sind das Vertrauensverhältnis zwischen Arbeitgeber*in und Arbeitnehmer*in zu zerstören und daher die Kündigung rechtfertigen. Im **Strafverfahren** muss das Gericht von der Tatbegehung durch den*die Angeklagte*n überzeugt sein. Im Zweifel hat das Gericht ihn*sie freizusprechen.

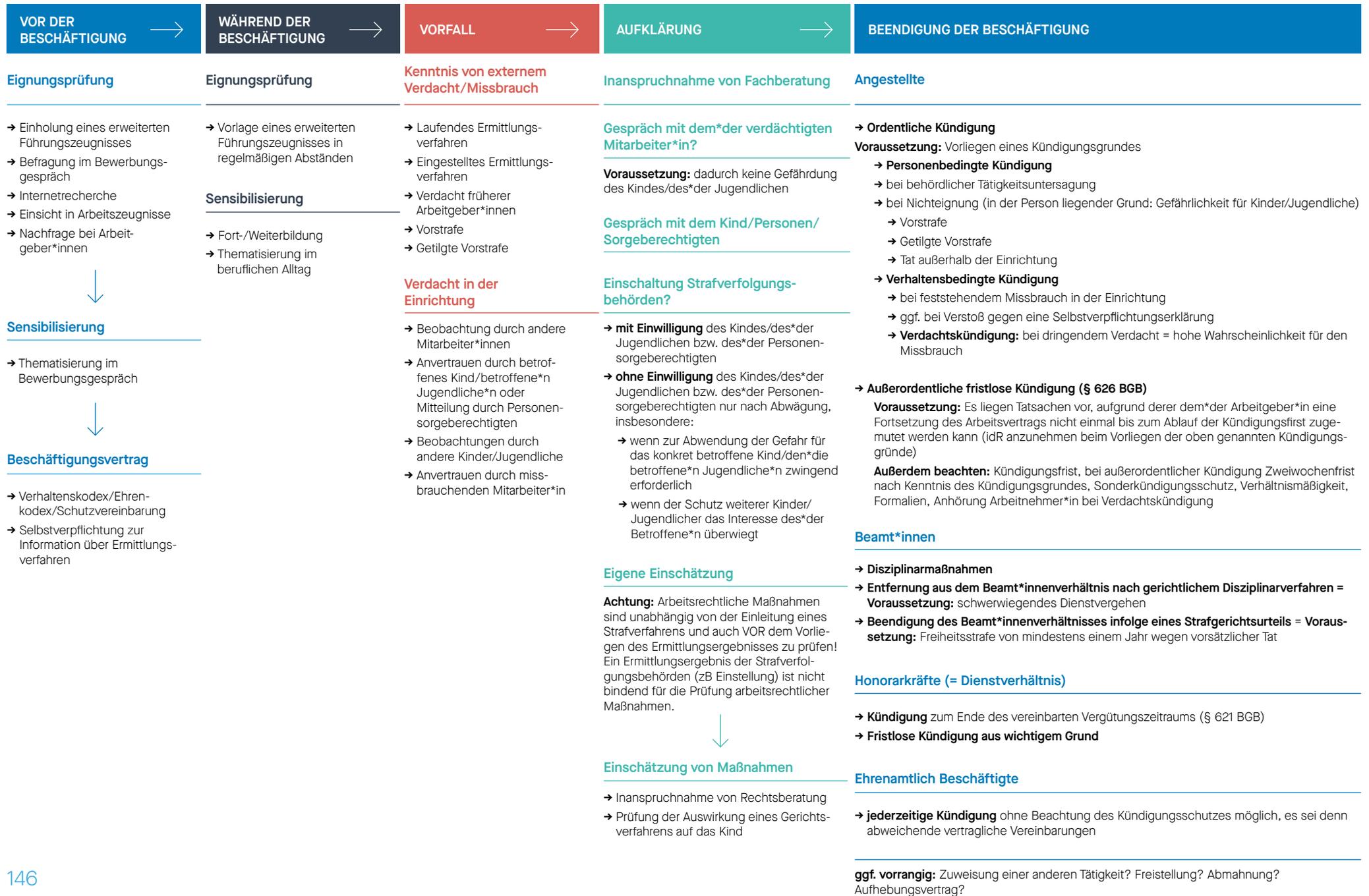
Grundsätzlich hat jedes Gericht den Sachverhalt selbstständig zu ermitteln und rechtlich zu würdigen.

Die Erstattung einer Strafanzeige oder einer Verurteilung im Strafverfahren ist nicht Voraussetzung für arbeits- oder familiengerichtliche Schritte. Wurde ein Ermittlungsverfahren eingestellt oder ein*e Arbeitnehmer*in freigesprochen, bedeutet das nicht automatisch, dass der Kinderschutz gewährleistet ist und arbeitsrechtliche Schritte nicht erforderlich wären. Es werden allerdings an die Darlegung des Kündigungsgrunds besonders hohe Anforderungen zu stellen sein.

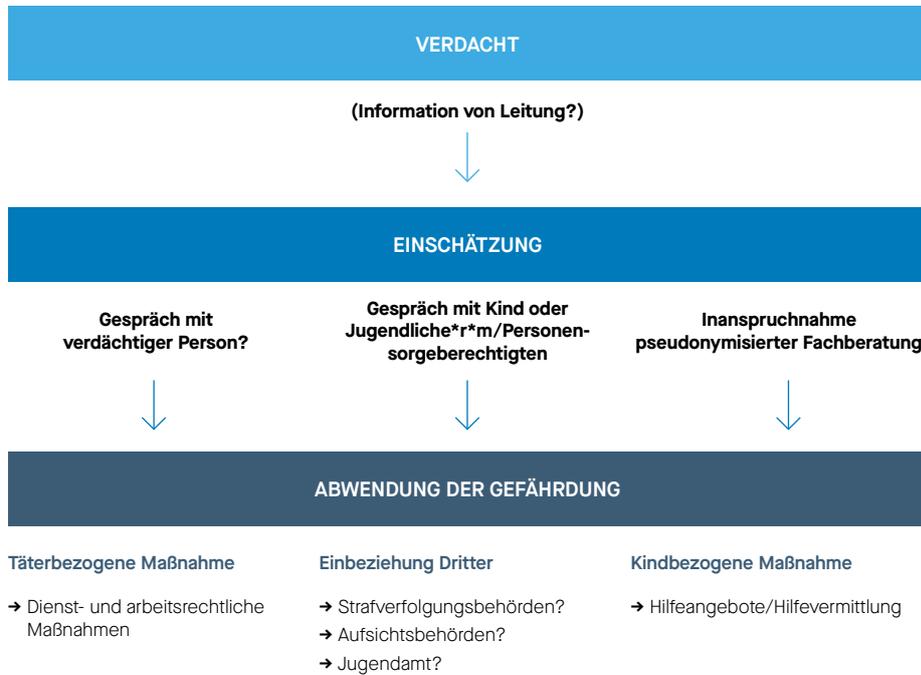
Erfährt ein*e Arbeitgeber*in von einer Straftat, die bereits **aus dem Bundeszentralregister** gelöscht wurde, so ist eine Kündigung allein deshalb nicht ausgeschlossen. Die zugrunde liegende Straftat stellt gleichwohl einen entscheidenden Eignungsmangel dar und der*die Arbeitgeber*in muss die Möglichkeit haben, eine angenommene Gefahr für die Kinder abzuwenden, für deren Wohl er*sie die Verantwortung trägt.

Der Zweifelsatz des Strafverfahrens lässt sich nicht auf die Personalverantwortung der Institution in Fällen des Verdachts des sexuellen Missbrauchs übertragen. Hier gilt vielmehr, die Perspektive des Kinderschutzes an erste Stelle zu setzen. Aus der Schutz- und Fürsorgepflicht der Institution gegenüber den von ihr betreuten Kindern und Jugendlichen folgt, dass auch in Verdachtsfällen und nicht erst in erwiesenen Fällen **arbeitsrechtliche Schritte geprüft** werden müssen. Dabei sind die Erfolgsaussichten, insbesondere aber auch die Belastung des Kindes/des*der Jugendlichen durch das Verfahren zu prüfen. Die Schutzpflicht ist aktiviert, wenn eine Gefährdung des Wohls von einem Kind/einem*einer Jugendlichen oder mehreren Kindern/Jugendlichen wahrscheinlich ist. Kommt eine Kündigung nicht in Frage, muss die Institution **andere Maßnahmen** ergreifen, etwa einen Aufhebungsvertrag anbieten oder eine Versetzung anordnen.

B. Arbeitsrechtliche Möglichkeiten zu Prävention und Intervention bei innerinstitutionellem sexuellem Missbrauch



C. Interventionsvorgehen bei (Verdacht auf) innerinstitutionellem sexuellem Missbrauch¹



¹ Die in den Grafiken benannten Handlungen geben nur einen Überblick über die zu prüfenden Interventionsschritte. Ihre jeweiligen rechtlichen Voraussetzungen und Hintergründe sind ausführlich dargestellt in Teil 1 der Expertise „Prävention und Intervention bei innerinstitutionellem sexuellem Missbrauch“ des DIJuF und des UBSKM, abrufbar unter www.beauftragter-missbrauch.de.

D. Glossar zu Fachbegriffen

Abmahnung: Eine Abmahnung ist eine mögliche Reaktion des*der Arbeitgeber*in auf eine Pflichtverletzung des*der Arbeitnehmer*in und hat für diese*n eine Warnfunktion. Häufig ist die (ordentliche oder außerordentliche) Kündigung eines Arbeitsvertrags nur nach vorher erfolgter Abmahnung wirksam. In Fällen gravierender Pflichtverletzungen kann eine Kündigung auch ohne vorherige Abmahnung erfolgen. ZB im Fall der Begehung einer schwerwiegenden Straftat wie sexueller Kindesmissbrauch durch ein*e Arbeitnehmer*in ist der*die Arbeitgeber*in nicht verpflichtet, durch eine Abmahnung auf eine Verhaltensänderung hinzuwirken. Ist die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses – wie in Fällen innerinstitutionellen Missbrauchs – unzumutbar, darf unmittelbar die Kündigung ausgesprochen werden.

Aufsicht: Für bestimmte Tätigkeiten, die mit besonderen Risiken für einzelne oder für die Allgemeinheit einhergehen, sieht das Gesetz eine Kontrolle durch Aufsichtsbehörden vor. Für die Aufsicht über betriebserlaubnispflichtige Jugendhilfeeinrichtungen (zB Kinderheime) sind regelmäßig die Landesjugendämter zuständig (vgl. §§ 45 ff. SGB VIII). Sie dürfen Kontrollen in den Einrichtungen durchführen und zB die Beschäftigung ungeeigneter Mitarbeiter*innen zum Schutz der betreuten Kinder und Jugendlichen untersagen. Bei kommerziellen Angeboten für Kinder und Jugendliche kann eine Zuständigkeit der Gewerbeaufsicht bestehen, die bspw. befugt ist, unzuverlässigen Gewerbetreibenden die weitere Ausübung ihres Gewerbes zu untersagen.

Beschäftigtendatenschutz: Als Beschäftigtendatenschutz werden die Vorschriften bezeichnet, die festlegen, in welchem Umfang ein*e Arbeitgeber*in Daten von Bewerber*innen und Arbeitnehmer*innen verarbeiten darf. Es gibt kein eigenes Beschäftigtendatenschutzgesetz, sondern die rechtlichen Vorgaben sind aus der DSGVO (Art. 9 Abs. 2 Buchst. b, Art. 88 DSGVO), dem Bundesdatenschutzgesetz (§ 26 BDSG) und den Datenschutzgesetzen der Länder zu entnehmen. Allgemeines Ziel ist die Begrenzung der Datenverarbeitung auf solche Informationen, die im Zusammenhang

mit der Durchführung des Beschäftigungsverhältnisses stehen, an denen der*die Arbeitgeber*in also ein berechtigtes Interesse hat. Das ist bei Informationen über die Missbrauchstat eines*einer Mitarbeiter*in bei beruflichen Tätigkeiten mit direktem Kontakt zu Kindern und Jugendlichen der Fall.

Beschwerdemöglichkeit: In Einrichtungen, in denen Kinder und Jugendliche betreut werden, bestehen zT Strukturen – etwa in Form von internen oder externen Ansprechpartner*innen – die es Kindern und Jugendlichen erleichtern sollen, sich über übergreifendes oder missbräuchliches Verhalten zu beschweren.

Berufsheimnisträger*in: Das Vertrauensverhältnis zwischen Angehörigen bestimmter Berufsgruppen – zB Ärzt*innen, staatlich anerkannte Sozialarbeiter*innen und Sozialpädagog*innen oder Lehrer*innen – und denjenigen, die ihre Dienste in Anspruch nehmen, werden vom Gesetzgeber besonders geschützt. Dies zeigt sich insbesondere darin, dass es diesen Berufsheimnisträger*innen im Regelfall strafrechtlich untersagt ist, ihnen anvertraute Geheimnisse an Dritte weiterzugeben (§ 203 StGB). Nur in Ausnahmefällen, zB um überwiegende Interessen Dritter – zB weitere potenzielle Missbrauchsoffer – zu schützen, kann eine Offenbarung zulässig sein. Zudem ergibt sich eine Übermittlungsbefugnis an das Jugendamt aus § 4 KKG, wenn eigene Maßnahmen zur Gefährdungsabwendung ausscheiden oder erfolglos waren.

Betriebserlaubnis: Bestimmte Einrichtungen dürfen nur nach Erteilung einer Betriebserlaubnis durch die zuständige Aufsichtsbehörde betrieben werden. Dazu gehören bspw. Jugendhilfeeinrichtungen, in denen Kinder und Jugendliche einen Teil des Tages oder ganztätig betreut werden (vgl. § 45 Abs. 1 SGB VIII). Auf diese Weise soll ua eine Kontrolle darüber gewährleistet sein, dass die Einrichtung über Konzepte zum Schutz der betreuten Kinder und Jugendlichen verfügt. Kommt es zu Kindeswohlgefährdungen in der Einrichtung, steht mit dem Entzug der Betriebserlaubnis ein effektives Instrument zum Eingreifen zur Verfügung.

Bundeszentralregister (→ Führungszeugnis): Das Bundeszentralregister ist eine vom Bundesamt für Justiz in Bonn elektronisch geführte Datenbank, in die nach den Vorgaben des Bundeszentralregistergesetzes rechtskräftige Entscheidungen von Gerichten und

Verwaltungsbehörden eingetragen werden. Über diese kann dem*der Betroffenen auf Antrag Auskunft erteilt werden, zB in Form eines (erweiterten) Führungszeugnisses. Das Führen eines zentralen Registers ermöglicht es ua, Personen mit einschlägigen Eintragungen den Zugang zu bestimmten beruflichen Tätigkeiten zu verweigern und spielt so – trotz der Begrenzungen etwa durch Tilgungsregelungen – eine wichtige Rolle für die Missbrauchsprävention in Einrichtungen.

Datenverarbeitung: Der Begriff der Datenverarbeitung, wie er in den aktuellen Datenschutzgesetzen verwendet wird, bezieht sich auf jede Form des Umgangs mit personenbezogenen Daten. Nach Art. 4 Nr. 2 DSGVO bezeichnet der Ausdruck „Verarbeitung“ *jeden mit oder ohne Hilfe automatisierter Verfahren ausgeführten Vorgang oder jede solche Vorgangsreihe im Zusammenhang mit personenbezogenen Daten wie das Erheben, das Erfassen, die Organisation, das Ordnen, die Speicherung, die Anpassung oder Veränderung, das Auslesen, das Abfragen, die Verwendung, die Offenlegung durch Übermittlung, Verbreitung oder eine andere Form der Bereitstellung, den Abgleich oder die Verknüpfung, die Einschränkung, das Löschen oder die Vernichtung.*

Ehrenkodex/Verhaltenskodex/Schutzvereinbarung (→ Selbstverpflichtung): In einem Ehrenkodex, der dem Arbeitsvertrag als Anlage beigefügt wird, formuliert der*die Arbeitgeber*in seine*ihre Erwartungen im Hinblick auf den Umgang von Mitarbeiter*innen mit Kindern und Jugendlichen. Von besonderer Bedeutung ist regelmäßig insbesondere der professionelle Umgang mit persönlichen Grenzen der betreuten Kinder und die Verpflichtung, ein wegen des Verdachts auf Begehung einer Sexualstraftat eingeleitetes Ermittlungsverfahren dem*der Arbeitgeber*in anzuzeigen. Zum Teil wird ein solcher Zusatz zum Arbeitsvertrag auch als Selbstverpflichtung bezeichnet. Die Begriffe werden vielfach synonym oder nicht trennscharf verwendet. Teilweise wird aber zusätzlich eine Erklärung unterschrieben, mit der sich Beschäftigte zur Information verpflichten, wenn ein einschlägiges Ermittlungsverfahren gegen sie geführt wird.

Einrichtungsaufsicht (→ Aufsicht)

Einwilligung: Eine datenschutzrechtliche Einwilligung bringt das Einverständnis der betroffenen Person zum

Ausdruck, dass ihre Daten verarbeitet (→ **Datenverarbeitung**) werden. Eine Definition des Begriffs enthält Art. 4 Nr. 11 DSGVO. Für die Wirksamkeit ist von Bedeutung, dass sie freiwillig und in informierter Weise abgegeben wurde. Die betroffene Person muss also die Tragweite ihrer Entscheidung erfasst haben. Nicht erforderlich ist hingegen die Abgabe einer schriftlichen Erklärung.

Erweitertes Führungszeugnis: Ein Führungszeugnis gibt Auskunft darüber, ob für eine Person Vorstrafen im Bundeszentralregister eingetragen sind oder nicht. Ein erweitertes Führungszeugnis unterscheidet sich von einem regulären Führungszeugnis durch weitergehende Inhalte. Im erweiterten Führungszeugnis werden bestimmte Verurteilungen aufgeführt, die im regulären Führungszeugnis im Interesse der Resozialisierung des*der Betroffenen nicht erscheinen. Im erweiterten Führungszeugnis wird insbesondere Auskunft über Verurteilungen wegen Sexualstraftaten unabhängig vom verhängten Strafmaß erteilt (vgl. § 32 Abs. 2 und 5 BZRG). In diesem Zusammenhang wird das Schutzinteresse von Minderjährigen höher gewichtet als das Resozialisierungsinteresse des*der Verurteilten, der*die eine Tätigkeit mit Kontakt zu Kindern und Jugendlichen ausführt oder aufnehmen möchte.

Garantenstellung: Der Begriff der Garantenstellung ist im Strafrecht von Bedeutung, wenn eine Person sich dadurch strafbar gemacht haben könnte, dass sie eine Schädigung durch eine*n andere*n nicht verhindert hat (§ 13 Abs. 1 StGB). Eine Garantenstellung setzt einen besonderen Bezug zu der geschädigten Person voraus, etwa wenn eine Aufsichtsperson durch die Übernahme der Betreuung von Kindern und Jugendlichen für deren Unversehrtheit einzustehen hat.

Gefährdungseinschätzung: Als Gefährdungseinschätzung wird das Vorgehen von pädagogischen Fachkräften oder anderen Berufsheimnisträger*innen zur Klärung einer Kindeswohlgefährdung bezeichnet. Den rechtlichen Rahmen dafür bilden § 8a SGB VIII und § 4 KKG. Ausgelöst wird die Gefährdungseinschätzung stets dadurch, dass der Fachkraft bzw. dem*der Berufsheimnisträger*in gewichtige Anhaltspunkte für die Gefährdung eines bestimmten Kindes bekannt werden.

In Jugendhilfeeinrichtungen besteht eine Pflicht zur Durchführung einer Gefährdungseinschätzung unter Einbeziehung des Kindes und der Erziehungsberechtigten, soweit hierdurch der wirksame Schutz des Kindes oder Jugendlichen nicht infrage gestellt wird, sowie zur Inanspruchnahme von Beratung durch eine insoweit erfahrene Fachkraft (§ 8a Abs. 4 SGB VIII). Je nach Träger der Einrichtung ergibt sich die Pflicht direkt aus dem Gesetz (kommunale Einrichtungen) oder aus der mit dem Jugendamt abzuschließenden Vereinbarung (Einrichtungen in freier Trägerschaft). Andere Berufsgeheimnisträger*innen *sollen* auf diese Weise vorgehen und haben Anspruch auf Fachberatung durch eine insoweit erfahrene Fachkraft. Das Jugendamt darf jeweils nur informiert werden, wenn zuvor eine Gefährdungseinschätzung durchgeführt wurde und die Gefährdung für das Kind mit eigenen Mitteln nicht abgewendet werden kann.

Gesamtverantwortung der öffentlichen Jugendhilfe:

Die Träger der öffentlichen Jugendhilfe, dh idR die Kommunen, tragen die Gesamtverantwortung einschließlich der Planungsverantwortung für die Erfüllung der Aufgaben nach dem SGB VIII (§ 79 Abs. 1 SGB VIII). Dazu gehört die Pflicht, die rechtzeitige Verfügbarkeit geeigneter Einrichtungen und Dienste zur Erfüllung der Aufgaben zu gewährleisten, in denen außerdem eine kontinuierliche Qualitätsentwicklung (dh auch die Entwicklung von Maßnahmen zur Prävention von sexuellem Kindesmissbrauch) sichergestellt sein muss (sog. Gewährleistungsverpflichtung, § 79 Abs. 2 SGB VIII).

Insoweit erfahrene Fachkraft: Die Beratung durch eine insoweit erfahrene Fachkraft im Rahmen der Gefährdungseinschätzung umfasst die gemeinsame Analyse der gewichtigen Anhaltspunkte, Überlegungen zu den eigenen Handlungsmöglichkeiten der Fachkraft im Kontakt zum Kind und seiner Familie sowie zur Einschaltung anderer Stellen. Die Fachkraft muss „insoweit erfahren“ sein, also neben allgemeinen Fachkenntnissen zur kindlichen Entwicklung auch Kompetenzen und Wissen mitbringen, die in dem konkreten Fall von Bedeutung sind (zB sexueller Kindesmissbrauch). Der insoweit erfahrenen Fachkraft werden keine Namen der Beteiligten mitgeteilt, sondern nur die zum Fall gehörenden Erkenntnisse.

Kindbezogene Maßnahmen (→ Täterbezogene Maßnahmen):

In der Literatur wird zwischen kind- und täterbezogenen Maßnahmen unterschieden. Die kindbezogenen Maßnahmen sind darauf gerichtet, die potenziell von Missbrauch Betroffenen zu stärken, ihre Gefährdung einzuschätzen und Hilfe anzubieten oder zu vermitteln. Täterbezogene Maßnahmen richten sich auf den*die Täter*in, bspw. auf dessen*deren Kündigung oder strafrechtliche Verfolgung.

Kündigung: Eine Form der Beendigung eines (privatrechtlichen) Arbeitsverhältnisses stellt die Kündigung dar. Sie wird durch eine einseitige empfangsbedürftige Erklärung des*der Kündigenden bewirkt. Empfangsbedürftig heißt, dass die Erklärung erst wirksam wird, wenn sie dem Empfänger tatsächlich zugeht. Die arbeitsrechtlichen Voraussetzungen für eine wirksame Kündigung seitens des*der Arbeitgeber*in und der Zeitpunkt, zu dem die Rechtswirkung eintritt, hängen von der Art der Kündigung ab (ordentlich, außerordentlich, verhaltens- oder personenbedingt, Verdachtskündigung). Für Beschäftigte in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis, insbesondere Beamt*innen, gelten nicht die arbeitsrechtlichen Vorschriften, sondern die Regeln des jeweiligen Beamtenrechts.

→ **Außerordentliche Kündigung:** Eine außerordentliche, dh fristlose Kündigung, kann erfolgen, wenn ein wichtiger Grund vorliegt, der die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist unzumutbar erscheinen lässt (§ 626 Abs. 1 BGB). IdR liegt der wichtige Grund in einem bestimmten Verhalten des*der Arbeitnehmer*in, etwa einer rechts- oder pflichtwidrigen Handlung. Zu beachten ist, dass eine außerordentliche Kündigung nur innerhalb von zwei Wochen nach Kenntniserlangung von den die Kündigung rechtfertigenden Tatsachen ausgesprochen werden kann (§ 626 Abs. 2 BGB).

→ **Ordentliche Kündigung:** Als ordentliche Kündigung wird die einseitige Beendigung des Arbeitsverhältnisses unter Einhaltung der Kündigungsfrist und ggf. Erteilung einer vorherigen Abmahnung bezeichnet. Kündigungsfristen können im Gesetz (§ 622 BGB), in Tarifverträgen oder im individuellen Arbeitsvertrag geregelt sein. Ein Grund für die Kündigung muss nur vorliegen, wenn das Arbeitsverhältnis unter das Kündigungsschutzgesetz (KSchG) fällt, was von der

Betriebsgröße und der individuellen Beschäftigungsdauer des*der Arbeitnehmer*in abhängt (vgl. § 1 Abs. 1, § 23 KSchG). Gilt das KSchG, sind nur betriebs-, personen- und verhaltensbedingte Kündigungen zulässig.

- **Personenbedingte Kündigung:** Eine personenbedingte Kündigung erfolgt aufgrund eines in der Person des*der Beschäftigten liegenden Umstands, den diese*r vielfach nicht unmittelbar steuern kann (zB Verhängung einer Tätigkeitsuntersagung durch eine Aufsichtsbehörde oder Entzug der Approbation). Eine vorherige Abmahnung ist nicht erforderlich.
- **Verdachtskündigung:** Eine Verdachtskündigung kann ausgesprochen werden, wenn ein mutmaßliches Verhalten des*der Arbeitnehmer*in eine Kündigung rechtfertigen würde, dieses aber nicht abschließend bewiesen werden kann. Die Rechtsprechung stellt an diese Form der Kündigung besondere Anforderungen: Es müssen objektive Tatsachen vorliegen, die einen dringenden Verdacht auf Begehung einer Straftat oder einer Pflichtverletzung begründen. Die Verfehlung muss also mit sehr hoher Wahrscheinlichkeit begangen worden sein, der*die Arbeitgeber*in muss alle zumutbaren Anstrengungen zur Aufklärung des Sachverhalts unternommen und den*die Arbeitnehmer*in zu den Vorwürfen angehört haben.
- **Verhaltensbedingte Kündigung:** Eine verhaltensbedingte Kündigung kann zulässig sein, wenn ein*e Arbeitnehmer*in – ggf. auch nach Erteilung einer oder mehrerer Abmahnung(en) – schuldhaft gegen arbeitsvertragliche Pflichten verstößt. Je nach Schwere der Verstöße kann eine ordentliche oder außerordentliche verhaltensbedingte Kündigung gerechtfertigt sein.

Meldepflicht: Damit die Aufsichtsbehörden den Einrichtungsschutz effektiv wahrnehmen können, besteht für betriebserlaubnispflichtige Jugendhilfeeinrichtungen zu bestimmten Anlässen eine Meldepflicht. Zu melden sind Ereignisse oder Entwicklungen, die geeignet sind, „das Wohl der Kinder und Jugendlichen zu beeinträchtigen“ (§ 47 Abs. 1 Nr. 2 SGB VIII).

Notstand (rechtfertigender): Als Notstandslage wird eine gegenwärtige Gefahr für ein Rechtsgut (zB Leib oder Leben) der handelnden Person oder eines*einer

Dritten bezeichnet, die nur durch die Verletzung eines anderen Rechtsguts abgewendet werden kann. Diese Rechtsgutsverletzung ist nur gerechtfertigt, wenn das dadurch geschützte Interesse das verletzte überwiegt (vgl. § 34 StGB). Im Kontext des Verdachts auf innerinstitutionellen sexuellen Missbrauch bedeutet dies, dass es in bestimmten Konstellationen bspw. einem*einer Berufsheimnisträger*in erlaubt sein kann, anvertraute Informationen von einem betroffenen Kind weiterzugeben. Dies gilt allerdings nur, wenn weitere Kinder in der Einrichtung konkret gefährdet sind und daher ihr Schutz das Geheimhaltungsinteresse des missbrauchten Kindes überwiegt.

Offenbarungsbefugnis: Die Weitergabe von Privatheimnissen durch eine*n Berufsheimnisträger*in ist nur dann nach § 203 StGB strafbar, wenn diese „unbefugt“ erfolgt. Eine Befugnis zur Offenbarung kann sich zB aus einer (mutmaßlichen) Einwilligung des*der Anvertrauten oder aus einer gesetzlich geregelten Offenbarungspflicht oder -befugnis ergeben. Auch eine Notstandssituation kann eine Befugnis zur Weitergabe von Informationen darstellen, die einem*einer Berufsheimnisträger*in im Rahmen seiner*ihrer Tätigkeit anvertraut wurden.

Personenbezogene Daten: Die DSGVO definiert „Personenbezogene Daten“ als Informationen, die sich auf eine identifizierte oder identifizierbare natürliche Person beziehen (Art. 4 Nr. 1 DSGVO). Nur auf die Verarbeitung solcher Daten findet die DSGVO Anwendung (Art. 2 Abs. 1 DSGVO).

Selbstverpflichtung (→ Ehrenkodex)

Schutzpflicht/Schutzauftrag: Als Schutzauftrag oder Schutzpflicht wird die Pflicht eines Trägers, insbesondere des Trägers der öffentlichen Jugendhilfe bezeichnet, bei Vorliegen gewichtiger Anhaltspunkte zu klären, ob eine Kindeswohlgefährdung für ein bestimmtes Kind vorliegt. Die Verfahrensvorgaben dafür regelt § 8a SGB VIII. Die Schutzpflicht steht in engem Zusammenhang mit dem → [staatlichen Wächteramt](#).

Strafanzeige: Als Strafanzeige wird eine Mitteilung über ein Geschehen an die Strafverfolgungsbehörden (Polizei, Staatsanwaltschaft) bezeichnet, das der*die Anzeigende für möglicherweise strafbar hält. Eine Strafanzeige ist an keine besondere Form gebunden, es kommt nur auf die Kenntnisnahme durch ein*n

Vertreter*in der Strafverfolgungsbehörden an, kann also zB auch durch einen Anruf einer Einrichtung bei der Polizei erfolgen.

Täterbezogene Maßnahmen (→ Kindbezogene Maßnahmen)

Tätigkeitsausschluss: Ein Tätigkeitsausschluss ist eine Regelung aus dem Kinder- und Jugendhilferecht. Er bedeutet, dass eine Einrichtung bestimmte Personen nicht beschäftigen darf. Dem Träger der öffentlichen Jugendhilfe ist verboten, zur Erfüllung der Aufgaben der Kinder- und Jugendhilfe solche Personen zu beschäftigen, die wegen einer Sexualstraftat vorbestraft sind (§ 72a Abs. 1 SGB VIII). Mit freien Trägern und Vereinen soll der Träger der öffentlichen Jugendhilfe Vereinbarungen abschließen, die ebenfalls einen solchen Tätigkeitsausschluss für einschlägig vorbestrafte Personen vorsehen (§ 72a Abs. 2 und 4 SGB VIII). Das Bestehen eines Tätigkeitsausschlusses führt nicht zur automatischen Nichtigkeit eines Arbeitsvertrags. Dieser muss nach den arbeitsrechtlichen Voraussetzungen gekündigt werden.

Tätigkeitsuntersagung: Hierbei handelt es sich um eine Aufsichtsmaßnahme gegenüber Jugendhilfeeinrichtungen, die einer Betriebserlaubnis bedürfen: Die Aufsichtsbehörden (Landesjugendämter) können durch Erlass eines Verwaltungsakts eine Tätigkeitsuntersagung für eine*n bestimmte*n Mitarbeiter*in aussprechen (§ 48 SGB VIII). Es müssen Tatsachen vorliegen, die die Eignung der Person für die ausgeübte Tätigkeit infrage stellen. Durch die Tätigkeitsuntersagung wird nicht automatisch der zwischen Arbeitnehmer*in und Einrichtung bestehende Arbeitsvertrag beendet, sie kann jedoch eine personenbezogene Kündigung rechtfertigen. Eine ähnliche Wirkung wie eine aufsichtsbehördliche Tätigkeitsuntersagung im Bereich der Jugendhilfe hat im Gesundheitsbereich der Entzug der Approbation durch die zuständige Berufskammer. Der Entzug der Approbation richtet sich jedoch anders als die Tätigkeitsuntersagung nicht an die Einrichtung, sondern an die einzelne, als ungeeignet eingestufte Person. Im Bereich Schule besteht die Möglichkeit, eine*n aus dem Beamtenverhältnis zu entlassen und damit eine entsprechende Tätigkeit zu verhindern.

Schweigepflicht: Für die § 203 StGB genannten Berufsheimnisträger*innen besteht eine Pflicht, die ihnen im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeiten anvertrauten Privatheimnisse nicht an Dritte weiterzugeben. Diese Schweigepflicht gilt nicht ausnahmslos (→ Offenbarungsbefugnis).

Vertragliche Nebenpflichten: Ein Vertrag enthält Hauptleistungen, die meist voneinander abhängen (zB Erbringung von Betreuungsleistungen gegen Entgelt). Darüber hinaus kann ein Vertrag beide Parteien zur Rücksicht auf die Rechte, Rechtsgüter und Interessen des anderen Teils verpflichten (§ 241 Abs. 2 BGB). Eine solche Nebenpflicht besteht bei der Betreuung von Kindern und Jugendlichen darin, dass die Einrichtung Maßnahmen zur Prävention von innerinstitutionellem Missbrauch ergreift.

Wächteramt: Das Grundgesetz ordnet im Grundsatz den Eltern das Recht zur Pflege und Erziehung ihrer Kinder zu (Art. 6 Abs. 2 S. 1 GG). Der Staat übt aber das sog. Wächteramt aus, dh, dass er einschreiten darf und muss, wenn das Wohl eines Kindes durch Versagen oder Missbrauch der Eltern gefährdet ist. Dies erfolgt insbesondere durch Maßnahmen des Jugendamts (§§ 8a, 42 SGB VIII) oder des Familiengerichts (§ 1666 BGB), das zB die elterliche Sorge (teilweise) entziehen kann.

E. Relevante Rechtsvorschriften

1. Grundgesetz

Art. 2 GG

(1) Jeder hat das Recht auf die freie Entfaltung seiner Persönlichkeit, soweit er nicht die Rechte anderer verletzt und nicht gegen die verfassungsmäßige Ordnung oder das Sittengesetz verstößt.

(2) Jeder hat das Recht auf Leben und körperliche Unversehrtheit. Die Freiheit der Person ist unverletzlich. In diese Rechte darf nur auf Grund eines Gesetzes eingegriffen werden.

Art. 6 GG

(1) Ehe und Familie stehen unter dem besonderen Schutze der staatlichen Ordnung.

(2) Pflege und Erziehung der Kinder sind das natürliche Recht der Eltern und die zuvörderst ihnen obliegende Pflicht. Über ihre Betätigung wacht die staatliche Gemeinschaft.

(3) Gegen den Willen der Erziehungsberechtigten dürfen Kinder nur auf Grund eines Gesetzes von der Familie getrennt werden, wenn die Erziehungsberechtigten versagen oder wenn die Kinder aus anderen Gründen zu verwahrlosen drohen.

[...]

2. Zur Personalverantwortung

§ 30a BZRG (Antrag auf ein erweitertes Führungszeugnis)

(1) Einer Person wird auf Antrag ein erweitertes Führungszeugnis erteilt,

1. wenn die Erteilung in gesetzlichen Bestimmungen unter Bezugnahme auf diese Vorschrift vorgesehen ist oder

2. wenn dieses Führungszeugnis benötigt wird für

a) eine berufliche oder ehrenamtliche Beaufsichtigung, Betreuung, Erziehung oder Ausbildung Minderjähriger oder

b) eine Tätigkeit, die in einer Buchstabe a vergleichbaren Weise geeignet ist, Kontakt zu Minderjährigen aufzunehmen.

(2) Wer einen Antrag auf Erteilung eines erweiterten Führungszeugnisses stellt, hat eine schriftliche Aufforderung vorzulegen, in der die Person, die das erweiterte Führungszeugnis von der antragstellenden Person verlangt, bestätigt, dass die Voraussetzungen nach Absatz 1 vorliegen. Im Übrigen gilt § 30 entsprechend.

§ 72a SGB VIII (Tätigkeitsausschluss einschlägig vorbestrafter Personen)

(1) Die Träger der öffentlichen Jugendhilfe dürfen für die Wahrnehmung der Aufgaben in der Kinder- und Jugendhilfe keine Person beschäftigen oder vermitteln, die rechtskräftig wegen einer Straftat nach den §§ 171, 174 bis 174c, 176 bis 180a, 181a, 182 bis 184g, 184i, 201a Absatz 3, den §§ 225, 232 bis 233a, 234, 235 oder 236 des Strafgesetzbuchs verurteilt worden ist. Zu diesem Zweck sollen sie sich bei der Einstellung oder Vermittlung und in regelmäßigen Abständen von den betroffenen Personen ein Führungszeugnis nach § 30 Absatz 5 und § 30a Absatz 1 des Bundeszentralregistergesetzes vorlegen lassen.

(2) Die Träger der öffentlichen Jugendhilfe sollen durch Vereinbarungen mit den Trägern der freien Jugendhilfe sicherstellen, dass diese keine Person, die wegen einer Straftat nach Absatz 1 Satz 1 rechtskräftig verurteilt worden ist, beschäftigen.

(3) Die Träger der öffentlichen Jugendhilfe sollen sicherstellen, dass unter ihrer Verantwortung keine neben- oder ehrenamtlich tätige Person, die wegen einer Straftat nach Absatz 1 Satz 1 rechtskräftig verurteilt worden ist, in Wahrnehmung von Aufgaben der Kinder- und Jugendhilfe Kinder oder Jugendliche beaufsichtigt, betreut, erzieht oder ausbildet oder einen vergleichbaren Kontakt hat. [...]

(4) Die Träger der öffentlichen Jugendhilfe sollen durch Vereinbarungen mit den Trägern der freien Jugendhilfe sowie mit Vereinen im Sinne des § 54 sicherstellen, dass unter deren Verantwortung keine neben- oder ehrenamtlich tätige Person, die wegen einer Straftat nach Absatz 1 Satz 1 rechtskräftig verurteilt worden ist, in Wahrnehmung von Aufgaben der Kinder- und Jugendhilfe Kinder oder Jugendliche beaufsichtigt,

betreut, erzieht oder ausbildet oder einen vergleichbaren Kontakt hat. Hierzu sollen die Träger der öffentlichen Jugendhilfe mit den Trägern der freien Jugendhilfe Vereinbarungen über die Tätigkeiten schließen, die von den in Satz 1 genannten Personen auf Grund von Art, Intensität und Dauer des Kontakts dieser Personen mit Kindern und Jugendlichen nur nach Einsichtnahme in das Führungszeugnis nach Absatz 1 Satz 2 wahrgenommen werden dürfen.

(5) [...]

§ 9 BStG (Kriterien der Ernennung)

Ernennungen sind nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung ohne Rücksicht auf Geschlecht, Abstammung, Rasse oder ethnische Herkunft, Behinderung, Religion oder Weltanschauung, politische Anschauungen, Herkunft, Beziehungen oder sexuelle Identität vorzunehmen.

§ 626 BGB (Fristlose Kündigung aus wichtigem Grund)

(1) Das Dienstverhältnis kann von jedem Vertragsteil aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden, wenn Tatsachen vorliegen, auf Grund derer dem Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile die Fortsetzung des Dienstverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist oder bis zu der vereinbarten Beendigung des Dienstverhältnisses nicht zugemutet werden kann.

(2) Die Kündigung kann nur innerhalb von zwei Wochen erfolgen. Die Frist beginnt mit dem Zeitpunkt, in dem der Kündigungsberechtigte von den für die Kündigung maßgebenden Tatsachen Kenntnis erlangt. Der Kündigende muss dem anderen Teil auf Verlangen den Kündigungsgrund unverzüglich schriftlich mitteilen.

§ 106 GewO (Weisungsrecht des Arbeitgebers)

Der Arbeitgeber kann Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung nach billigem Ermessen näher bestimmen, soweit diese Arbeitsbedingungen nicht durch den Arbeitsvertrag, Bestimmungen einer Betriebsvereinbarung, eines anwendbaren Tarifvertrages oder gesetzliche Vorschriften festgelegt sind. Dies gilt auch hinsichtlich der Ordnung und des Verhaltens der Ar-

beitnehmer im Betrieb. Bei der Ausübung des Ermessens hat der Arbeitgeber auch auf Behinderungen des Arbeitnehmers Rücksicht zu nehmen.

3. Zum Schutzauftrag der Akteur*innen

§ 1666 BGB (Gerichtliche Maßnahmen bei Gefährdung des Kindeswohls)

(1) Wird das körperliche, geistige oder seelische Wohl des Kindes oder sein Vermögen gefährdet und sind die Eltern nicht gewillt oder nicht in der Lage, die Gefahr abzuwenden, so hat das Familiengericht die Maßnahmen zu treffen, die zur Abwendung der Gefahr erforderlich sind.

(2) [...]

(3) Zu den gerichtlichen Maßnahmen nach Absatz 1 gehören insbesondere

1. Gebote, öffentliche Hilfen wie zum Beispiel Leistungen der Kinder- und Jugendhilfe und der Gesundheitsfürsorge in Anspruch zu nehmen,
2. Gebote, für die Einhaltung der Schulpflicht zu sorgen,
3. Verbote, vorübergehend oder auf unbestimmte Zeit die Familienwohnung oder eine andere Wohnung zu nutzen, sich in einem bestimmten Umkreis der Wohnung aufzuhalten oder zu bestimmende andere Orte aufzusuchen, an denen sich das Kind regelmäßig aufhält,
4. Verbote, Verbindung zum Kind aufzunehmen oder ein Zusammentreffen mit dem Kind herbeizuführen,
5. die Ersetzung von Erklärungen des Inhabers der elterlichen Sorge,
6. die teilweise oder vollständige Entziehung der elterlichen Sorge.

(4) In Angelegenheiten der Personensorge kann das Gericht auch Maßnahmen mit Wirkung gegen einen Dritten treffen.

§ 8a SGB VIII (Schutzauftrag bei Kindeswohlgefährdung)

(1) Werden dem Jugendamt gewichtige Anhaltspunkte für die Gefährdung des Wohls eines Kindes oder Jugendlichen bekannt, so hat es das Gefährdungsrisiko

im Zusammenwirken mehrerer Fachkräfte einzuschätzen. Soweit der wirksame Schutz dieses Kindes oder dieses Jugendlichen nicht in Frage gestellt wird, hat das Jugendamt die Erziehungsberechtigten sowie das Kind oder den Jugendlichen in die Gefährdungseinschätzung einzubeziehen und, sofern dies nach fachlicher Einschätzung erforderlich ist, sich dabei einen unmittelbaren Eindruck von dem Kind und von seiner persönlichen Umgebung zu verschaffen. Hält das Jugendamt zur Abwendung der Gefährdung die Gewährung von Hilfen für geeignet und notwendig, so hat es diese den Erziehungsberechtigten anzubieten.

(2) Hält das Jugendamt das Tätigwerden des Familiengerichts für erforderlich, so hat es das Gericht anzufragen; dies gilt auch, wenn die Erziehungsberechtigten nicht bereit oder in der Lage sind, bei der Abschätzung des Gefährdungsrisikos mitzuwirken. Besteht eine dringende Gefahr und kann die Entscheidung des Gerichts nicht abgewartet werden, so ist das Jugendamt verpflichtet, das Kind oder den Jugendlichen in Obhut zu nehmen.

(3) Soweit zur Abwendung der Gefährdung das Tätigwerden anderer Leistungsträger, der Einrichtungen der Gesundheitshilfe oder der Polizei notwendig ist, hat das Jugendamt auf die Inanspruchnahme durch die Erziehungsberechtigten hinzuwirken. Ist ein sofortiges Tätigwerden erforderlich und wirken die Personensorgeberechtigten oder die Erziehungsberechtigten nicht mit, so schaltet das Jugendamt die anderen zur Abwendung der Gefährdung zuständigen Stellen selbst ein.

(4) In Vereinbarungen mit den Trägern von Einrichtungen und Diensten, die Leistungen nach diesem Buch erbringen, ist sicherzustellen, dass

1. deren Fachkräfte bei Bekanntwerden gewichtiger Anhaltspunkte für die Gefährdung eines von ihnen betreuten Kindes oder Jugendlichen eine Gefährdungseinschätzung vornehmen,
2. bei der Gefährdungseinschätzung eine insoweit erfahrene Fachkraft beratend hinzugezogen wird sowie
3. die Erziehungsberechtigten sowie das Kind oder der Jugendliche in die Gefährdungseinschätzung einbezogen werden, soweit hierdurch der wirksame Schutz

des Kindes oder Jugendlichen nicht in Frage gestellt wird.

In die Vereinbarung ist neben den Kriterien für die Qualifikation der beratend hinzuzuziehenden insoweit erfahrenen Fachkraft insbesondere die Verpflichtung aufzunehmen, dass die Fachkräfte der Träger bei den Erziehungsberechtigten auf die Inanspruchnahme von Hilfen hinwirken, wenn sie diese für erforderlich halten, und das Jugendamt informieren, falls die Gefährdung nicht anders abgewendet werden kann.

(5) [...]

§ 45 SGB VIII (Erlaubnis für den Betrieb einer Einrichtung)

(1) Der Träger einer Einrichtung, in der Kinder oder Jugendliche ganztägig oder für einen Teil des Tages betreut werden oder Unterkunft erhalten, bedarf für den Betrieb der Einrichtung der Erlaubnis. Einer Erlaubnis bedarf nicht, wer

1. eine Jugendfreizeiteinrichtung, eine Jugendbildungseinrichtung, eine Jugendherberge oder ein Schullandheim betreibt,
2. ein Schülerheim betreibt, das landesgesetzlich der Schulaufsicht untersteht,
3. eine Einrichtung betreibt, die außerhalb der Jugendhilfe liegende Aufgaben für Kinder oder Jugendliche wahrnimmt, wenn für sie eine entsprechende gesetzliche Aufsicht besteht oder im Rahmen des Hotel- und Gaststättengewerbes der Aufnahme von Kindern oder Jugendlichen dient.

(2) Die Erlaubnis ist zu erteilen, wenn das Wohl der Kinder und Jugendlichen in der Einrichtung gewährleistet ist. Dies ist in der Regel anzunehmen, wenn

1. die dem Zweck und der Konzeption der Einrichtung entsprechenden räumlichen, fachlichen, wirtschaftlichen und personellen Voraussetzungen für den Betrieb erfüllt sind,
2. die gesellschaftliche und sprachliche Integration und ein gesundheitsförderliches Lebensumfeld in der Einrichtung unterstützt werden sowie die gesundheitliche Vorsorge und die medizinische Betreuung der Kinder und Jugendlichen nicht erschwert werden sowie

3. zur Sicherung der Rechte von Kindern und Jugendlichen in der Einrichtung geeignete Verfahren der Beteiligung sowie der Möglichkeit der Beschwerde in persönlichen Angelegenheiten Anwendung finden.

(3) Zur Prüfung der Voraussetzungen hat der Träger der Einrichtung mit dem Antrag

1. die Konzeption der Einrichtung vorzulegen, die auch Auskunft über Maßnahmen zur Qualitätsentwicklung und -sicherung gibt, sowie

2. im Hinblick auf die Eignung des Personals nachzuweisen, dass die Vorlage und Prüfung von aufgabenspezifischen Ausbildungsnachweisen sowie von Führungszeugnissen nach § 30 Absatz 5 und § 30a Absatz 1 des Bundeszentralregistergesetzes sichergestellt sind; Führungszeugnisse sind von dem Träger der Einrichtung in regelmäßigen Abständen erneut anzufordern und zu prüfen.

(4) Die Erlaubnis kann mit Nebenbestimmungen versehen werden. Zur Sicherung des Wohls der Kinder und der Jugendlichen können auch nachträgliche Auflagen erteilt werden.

(5) [...]

(6) Sind in einer Einrichtung Mängel festgestellt worden, so soll die zuständige Behörde zunächst den Träger der Einrichtung über die Möglichkeiten zur Beseitigung der Mängel beraten. [...]

(7) Die Erlaubnis ist zurückzunehmen oder zu widerrufen, wenn das Wohl der Kinder oder der Jugendlichen in der Einrichtung gefährdet und der Träger der Einrichtung nicht bereit oder nicht in der Lage ist, die Gefährdung abzuwenden. Widerspruch und Anfechtungsklage gegen die Rücknahme oder den Widerruf der Erlaubnis haben keine aufschiebende Wirkung.

§ 47 SGB VIII (Meldepflichten)

Der Träger der erlaubnispflichtigen Einrichtung hat der zuständigen Behörde unverzüglich

1. [...]

2. Ereignisse oder Entwicklungen, die geeignet sind, das Wohl der Kinder und Jugendlichen zu beeinträchtigen, sowie

3. die bevorstehende Schließung der Einrichtung anzuzeigen. [...]

§ 48 SGB VIII (Tätigkeitsuntersagung)

Die zuständige Behörde kann dem Träger einer erlaubnispflichtigen Einrichtung die weitere Beschäftigung des Leiters, eines Beschäftigten oder sonstigen Mitarbeiters ganz oder für bestimmte Funktionen oder Tätigkeiten untersagen, wenn Tatsachen die Annahme rechtfertigen, dass er die für seine Tätigkeit erforderliche Eignung nicht besitzt.

§ 42 Abs. 6 SchulG NRW (Beispiel für allgemeine Schutzpflicht im Schulrecht)

(6) Die Sorge für das Wohl der Schülerinnen und Schüler erfordert es, jedem Anschein von Vernachlässigung oder Misshandlung nachzugehen. Die Schule entscheidet rechtzeitig über die Einbeziehung des Jugendamtes oder anderer Stellen.

§ 17 Einführungsgesetz zum Gerichtsverfassungsgesetz (EGGVG)

Die Übermittlung personenbezogener Daten [von Amts wegen durch Gerichte der ordentlichen Gerichtsbarkeit und Staatsanwaltschaften an öffentliche Stellen des Bundes oder eines Landes für andere Zwecke als die des Verfahrens, für die die Daten erhoben worden sind, vgl § 12 Abs. 1 S. 1 GVG] ist ferner zulässig, wenn die Kenntnis der Daten aus der Sicht der übermittelnden Stelle

[...]

5. zur Abwehr einer erheblichen Gefährdung Minderjähriger erforderlich ist.

Nr. 35 Anordnung über Mitteilungen in Strafsachen (MiStra) (Mitteilungen zum Schutz von Minderjährigen)

(1) Werden in einem Strafverfahren – gleichgültig, gegen wen es sich richtet – Tatsachen bekannt, deren Kenntnis aus der Sicht der übermittelnden Stelle zur Abwehr einer erheblichen Gefährdung von Minderjährigen erforderlich ist, sind diese der zuständigen öffentlichen Stelle mitzuteilen.

(2) Mitteilungen erhalten insbesondere

1. das Jugendamt und das Familiengericht, wenn gegen Minderjährige eine Straftat gegen die sexuelle Selbstbestimmung (Dreizehnter Abschnitt des Besonderen Teils des StGB) oder nach den §§ 171, 225, 232 bis 233a StGB begangen oder versucht worden ist,

2. die zuständige Aufsichtsbehörde für betriebserlaubnispflichtige Kinder- oder Jugendeinrichtungen nach § 45 SGB VIII, wenn der Schutz von Minderjährigen deren Unterrichtung erfordert,

3. das Jugendamt und die für die Gewerbeaufsicht zuständige Stelle, wenn eine Verurteilung wegen Zuwiderhandlungen gegen die §§ 27, 28 JuSchG ausgesprochen worden ist,

4. das Familiengericht, wenn familiengerichtliche Maßnahmen nach § 1666 BGB oder die Anordnung einer Vormundschaft (Pflegschaft) notwendig erscheinen,

5. die für die Gewerbeaufsicht zuständige Stelle, das Landesjugendamt sowie die sonst zuständigen Stellen, wenn der Schutz von Minderjährigen die Unterrichtung dieser Stellen erfordert (vgl. §§ 28, 29, 32 BBiG, §§ 22, 22a, 23 HwO, §§ 25, 27 JArbSchG),

6. das Jugendamt in sonstigen Fällen, wenn sein Tätigwerden zur Abwendung einer erheblichen Gefährdung von Minderjährigen erforderlich erscheint.

(3) [...]

4. Zur Informationsweitergabe/ Datenschutz

§ 203 StGB (Verletzung von Privatgeheimnissen)

(1) Wer unbefugt ein fremdes Geheimnis, namentlich ein zum persönlichen Lebensbereich gehörendes Geheimnis oder ein Betriebs- oder Geschäftsgeheimnis, offenbart, das ihm als

1. Arzt, Zahnarzt, Tierarzt, Apotheker oder Angehörigen eines anderen Heilberufs, der für die Berufsausübung oder die Führung der Berufsbezeichnung eine staatlich geregelte Ausbildung erfordert,

2. Berufspsychologen mit staatlich anerkannter wissenschaftlicher Abschlußprüfung,

3. [...]

4. Ehe-, Familien-, Erziehungs- oder Jugendberater sowie Berater für Suchtfragen in einer Beratungsstelle, die von einer Behörde oder Körperschaft, Anstalt oder Stiftung des öffentlichen Rechts anerkannt ist,

5. Mitglied oder Beauftragten einer anerkannten Beratungsstelle nach den §§ 3 und 8 des Schwangerschaftskonfliktgesetzes,

6. staatlich anerkanntem Sozialarbeiter oder staatlich anerkanntem Sozialpädagogen oder

7. [...]

anvertraut worden oder sonst bekanntgeworden ist, wird mit Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr oder mit Geldstrafe bestraft.

(2) Ebenso wird bestraft, wer unbefugt ein fremdes Geheimnis, namentlich ein zum persönlichen Lebensbereich gehörendes Geheimnis oder ein Betriebs- oder Geschäftsgeheimnis, offenbart, das ihm als

1. Amtsträger oder Europäischer Amtsträger,

2. für den öffentlichen Dienst besonders Verpflichteten,

3. [...]

anvertraut worden oder sonst bekanntgeworden ist. Einem Geheimnis im Sinne des Satzes 1 stehen Einzelangaben über persönliche oder sachliche Verhältnisse eines anderen gleich, die für Aufgaben der öffentlichen Verwaltung erfasst worden sind; Satz 1 ist jedoch nicht anzuwenden, soweit solche Einzelangaben anderen Behörden oder sonstigen Stellen für Aufgaben der öffentlichen Verwaltung bekanntgegeben werden und das Gesetz dies nicht untersagt.

(2a) [...]

§ 4 KKG (Beratung und Übermittlung von Informationen durch Geheimnisträger bei Kindeswohlgefährdung)

(1) Werden

1. Ärztinnen oder Ärzten, Hebammen oder Entbindungspflegern oder Angehörigen eines anderen Heilberufes, der für die Berufsausübung oder die Führung der Berufsbezeichnung eine staatlich geregelte Ausbildung erfordert,

2. Berufspsychologinnen oder -psychologen mit staatlich anerkannter wissenschaftlicher Abschlussprüfung,

3. Ehe-, Familien-, Erziehungs- oder Jugendberaterinnen oder -beratern sowie

4. Beraterinnen oder Beratern für Suchtfragen in einer Beratungsstelle, die von einer Behörde oder Körperschaft, Anstalt oder Stiftung des öffentlichen Rechts anerkannt ist,

5. Mitgliedern oder Beauftragten einer anerkannten Beratungsstelle nach den §§ 3 und 8 des Schwangerschaftskonfliktgesetzes,

6. staatlich anerkannten Sozialarbeiterinnen oder -arbeitern oder staatlich anerkannten Sozialpädagoginnen oder -pädagogen oder

7. Lehrerinnen oder Lehrern an öffentlichen und an staatlich anerkannten privaten Schulen in Ausübung ihrer beruflichen Tätigkeit gewichtige Anhaltspunkte für die Gefährdung des Wohls eines Kindes oder eines Jugendlichen bekannt, so sollen sie mit dem Kind oder Jugendlichen und den Personensorgeberechtigten die Situation erörtern und, soweit erforderlich, bei den Personensorgeberechtigten auf die Inanspruchnahme von Hilfen hinwirken, soweit hierdurch der wirksame Schutz des Kindes oder des Jugendlichen nicht in Frage gestellt wird.

(2) Die Personen nach Absatz 1 haben zur Einschätzung der Kindeswohlgefährdung gegenüber dem Träger der öffentlichen Jugendhilfe Anspruch auf Beratung durch eine insoweit erfahrene Fachkraft. Sie sind zu diesem Zweck befugt, dieser Person die dafür erforderlichen Daten zu übermitteln; vor einer Übermittlung der Daten sind diese zu pseudonymisieren.

(3) Scheidet eine Abwendung der Gefährdung nach Absatz 1 aus oder ist ein Vorgehen nach Absatz 1 erfolglos und halten die in Absatz 1 genannten Personen ein Tätigwerden des Jugendamtes für erforderlich, um eine Gefährdung des Wohls eines Kindes oder eines Jugendlichen abzuwenden, so sind sie befugt, das Jugendamt zu informieren; hierauf sind die Betroffenen vorab hinzuweisen, es sei denn, dass damit der wirksame Schutz des Kindes oder des Jugendlichen in Frage gestellt wird. Zu diesem Zweck sind die Personen nach Satz 1 befugt, dem Jugendamt die erforderlichen Daten mitzuteilen.

§ 24 BDSG (Verarbeitung zu anderen Zwecken durch nichtöffentliche Stellen)

(1) Die Verarbeitung personenbezogener Daten zu einem anderen Zweck als zu demjenigen, zu dem die Daten erhoben wurden, durch nichtöffentliche Stellen ist zulässig, wenn

1. sie zur Abwehr von Gefahren für die staatliche oder öffentliche Sicherheit oder zur Verfolgung von Straftaten erforderlich ist oder

2. sie zur Geltendmachung, Ausübung oder Verteidigung zivilrechtlicher Ansprüche erforderlich ist, sofern nicht die Interessen der betroffenen Person an dem Ausschluss der Verarbeitung überwiegen.

(2) Die Verarbeitung besonderer Kategorien personenbezogener Daten im Sinne des Artikels 9 Absatz 1 der Verordnung (EU) 2016/679 zu einem anderen Zweck als zu demjenigen, zu dem die Daten erhoben wurden, ist zulässig, wenn die Voraussetzungen des Absatzes 1 und ein Ausnahmetatbestand nach Artikel 9 Absatz 2 der Verordnung (EU) 2016/679 oder nach § 22 vorliegen.

§ 26 BDSG (Datenverarbeitung für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses)

1) Personenbezogene Daten von Beschäftigten dürfen für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses verarbeitet werden, wenn dies für die Entscheidung über die Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses oder nach Begründung des Beschäftigungsverhältnisses für dessen Durchführung oder Beendigung oder zur Ausübung oder Erfüllung der sich aus einem Gesetz oder einem Tarifvertrag, einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung (Kollektivvereinbarung) ergebenden Rechte und Pflichten der Interessenvertretung der Beschäftigten erforderlich ist. Zur Aufdeckung von Straftaten dürfen personenbezogene Daten von Beschäftigten nur dann verarbeitet werden, wenn zu dokumentierende tatsächliche Anhaltspunkte den Verdacht begründen, dass die betroffene Person im Beschäftigungsverhältnis eine Straftat begangen hat, die Verarbeitung zur Aufdeckung erforderlich ist und das schutzwürdige Interesse der oder des Beschäftigten an dem Ausschluss der Verarbeitung nicht überwiegt, insbesondere Art und Ausmaß im Hinblick auf den Anlass nicht unverhältnismäßig sind.

(2) Erfolgt die Verarbeitung personenbezogener Daten von Beschäftigten auf der Grundlage einer Einwilligung, so sind für die Beurteilung der Freiwilligkeit der Einwilligung insbesondere die im Beschäftigungsverhältnis bestehende Abhängigkeit der beschäftigten Person sowie die Umstände, unter denen die Einwilligung erteilt worden ist, zu berücksichtigen. Freiwilligkeit kann insbesondere vorliegen, wenn für die beschäftigte Person ein rechtlicher oder wirtschaftlicher Vorteil erreicht wird oder Arbeitgeber und beschäftigte Person gleichgelagerte Interessen verfolgen. Die Einwilligung hat schriftlich oder elektronisch zu erfolgen, soweit nicht wegen besonderer Umstände eine andere Form angemessen ist. Der Arbeitgeber hat die beschäftigte Person über den Zweck der Datenverarbeitung und über ihr Widerrufsrecht nach Artikel 7 Absatz 3 der Verordnung (EU) 2016/679 in Textform aufzuklären.

[...]

5. Zur Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden

§ 34 StGB (Rechtfertigender Notstand)

Wer in einer gegenwärtigen, nicht anders abwendbaren Gefahr für Leben, Leib, Freiheit, Ehre, Eigentum oder ein anderes Rechtsgut eine Tat begeht, um die Gefahr von sich oder einem anderen abzuwenden, handelt nicht rechtswidrig, wenn bei Abwägung der widerstrebenden Interessen, namentlich der betroffenen Rechtsgüter und des Grades der ihnen drohenden Gefahren, das geschützte Interesse das beeinträchtigte wesentlich überwiegt. Dies gilt jedoch nur, soweit die Tat ein angemessenes Mittel ist, die Gefahr abzuwenden.

§ 138 StGB (Nichtanzeige geplanter Straftaten)

1) Wer von dem Vorhaben oder der Ausführung

1. (weggefallen)

2. eines Hochverrats in den Fällen der §§ 81 bis 83 Abs. 1,

3. eines Landesverrats oder einer Gefährdung der äußeren Sicherheit in den Fällen der §§ 94 bis 96, 97a oder 100,

4. einer Geld- oder Wertpapierfälschung [...]

5. eines Mordes (§ 211) oder Totschlags (§ 212) oder eines Völkermordes (§ 6 des Völkerstrafgesetzbuches) oder eines Verbrechens gegen die Menschlichkeit (§ 7 des Völkerstrafgesetzbuches) oder eines Kriegsverbrechens (§§ 8, 9, 10, 11 oder 12 des Völkerstrafgesetzbuches) oder eines Verbrechens der Aggression (§ 13 des Völkerstrafgesetzbuches),

6. einer Straftat gegen die persönliche Freiheit in den Fällen des § 232 Absatz 3 Satz 2, des § 232a Absatz 3, 4 oder 5, des § 232b Absatz 3 oder 4, des § 233a Absatz 3 oder 4, jeweils soweit es sich um Verbrechen handelt, der §§ 234, 234a, 239a oder 239b,

7. eines Raubes oder einer räuberischen Erpressung (§§ 249 bis 251 oder 255) oder

8. einer gemeingefährlichen Straftat [...]

zu einer Zeit, zu der die Ausführung oder der Erfolg noch abgewendet werden kann, glaubhaft erfährt und es unterläßt, der Behörde oder dem Bedrohten rechtzeitig Anzeige zu machen, wird mit Freiheitsstrafe bis zu fünf Jahren oder mit Geldstrafe bestraft.

(2) [...]

(3) Wer die Anzeige leichtfertig unterläßt, obwohl er von dem Vorhaben oder der Ausführung der rechtswidrigen Tat glaubhaft erfahren hat, wird mit Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr oder mit Geldstrafe bestraft

§ 63 Abs. 4a Bremisches Schulverwaltungsgesetz

(4a) Die Schulleitung ist verpflichtet, unverzüglich die Polizei zu informieren, sobald sie Kenntnis davon erhält, dass schwere Straftaten, insbesondere Straftaten gegen das Leben, die körperliche Unversehrtheit und Raubstrafataten, sowie Verstöße gegen das Waffengesetz, die an ihrer Schule oder im unmittelbaren Zusammenhang mit der Schule gegen oder durch ihre Schülerinnen und Schüler versucht oder begangen worden sind. Antragsdelikte gemäß § 230 des Strafgesetzbuches sind von dieser Anzeigepflicht ausgenommen. Satz 1 gilt auch für Kenntnis über Umstände, die einen Verdacht begründen können, dass eine Schülerin oder ein Schüler sich dahingehend radikalisiert, dass die Verwirklichung einer strafbaren Handlung nach § 89a des Strafgesetzbuches durch Vorliegen tatsächlicher Anhaltspunkte angenommen werden kann.

Literaturverzeichnis

- Allroggen, M./Gerke, J./Rau, T./Fegert, J. (2016). Umgang mit sexueller Gewalt. Eine praktische Orientierungshilfe für pädagogische Fachkräfte in Einrichtungen für Kinder und Jugendliche, hrsg. vom Uniklinikum Ulm
- AMYNA e. V. – Institut zur Prävention von sexuellem Missbrauch/Deutsches Jugendinstitut e. V. (Hrsg.) (2011). Wirksamkeit von Maßnahmen zur Prävention und Intervention im Fall sexueller Gewalt gegen Kinder, erstellt von Dr. Heinz Kindler/Daniela Schmidt-Ndasi, abrufbar unter https://www.dji.de/fileadmin/user_upload/sgmj/Expertise_Amyna_mit_Datum.pdf (Abruf: 27.7.2020) (zit. Kindler/Schmidt-Ndasi Wirksamkeit von Maßnahmen, 2011)
- Arbeiterwohlfahrt Bundesverband/Stadler, W. (Hrsg.) (2012). Garantenstellung und Garantenpflichten von sozialpädagogischen Fachkräften: eine Arbeitshilfe, Arbeiterwohlfahrt Bundesverband, Berlin (zit. AWO/Bearbeiter*in)
- Asgari, N. (2017). Datenschutz im Arbeitsverhältnis – Offenbarungspflicht/Fragerecht, Mitarbeiter-Screening und Datenschutzgrundverordnung, in: Der Betrieb (DB) 2017, 1325.
- Balloff, R. (2017). Kommunikation mit dem Kind und Anhörung des Kindes im familiengerichtlichen Verfahren, in: Deutsches Kinderhilfswerk e.V. (Hrsg.) Sammelband Kindgerechte Justiz. Wie die Rechte von Kindern im Justizsystem verwirklicht werden können, 2017, 21-30
- Brink, S./Wolff, H. (Hrsg.) (2020). BeckOK Datenschutzrecht, 32. Edition, Stand: 1.5.2020, C. H. Beck, München (zit. BeckOK/Bearbeiter*in BDSG)
- Bundesarbeitsgemeinschaft der Landesjugendämter (BAG Landesjugendämter) (2013). Beteiligungs- und Beschwerdeverfahren im Rahmen der Betriebserlaubniserteilung für Einrichtungen der Erziehungshilfe. Eine Arbeitshilfe für die betriebserlaubniserteilenden Behörden nach §§ 45 ff. SGB VIII. Eine Orientierung für Träger der Jugendhilfe, abrufbar unter: http://www.bagljae.de/downloads/116_beteiligungschancen-in-der-heimerziehung_2.pdf (Abruf: 30.7.2020) (zit. BAG Landesjugendämter 2013)
- Bundesarbeitsgemeinschaft der Landesjugendämter (BAG Landesjugendämter) (2015). Sexuelle Grenzverletzungen, Übergriffe und Gewalt in betriebserlaubnispflichtigen Einrichtungen nach §§45 ff. SGB VIII, Handlungsleitlinien zur Prävention und Intervention, abrufbar unter: http://www.bagljae.de/downloads/122_handlungsleitlinien-sexuelle-grenzverletzung.pdf (Abruf: 30.7.2020)
- Bundeskongress für Erziehungsberatung (bke) (2011). Handlungsempfehlungen bei Anzeichen für Grenzüberschreitungen, bke-Hinweis, abrufbar unter: https://bke.de/content/application/mod.content/1328173386_bke_Hinweis_Grenzueberschreitungen_3_11.pdf (Abruf: 30.7.2020)
- Bundesministerium der Justiz (Hrsg.) (2019). Verdacht auf sexuellen Kindesmissbrauch in einer Einrichtung – Was ist zu tun? Fragen und Antworten zu den Leitlinien zur Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden, abrufbar unter: http://www.bmjv.de/SharedDocs/Publikationen/DE/Verdacht_Kindesmissbrauch_Einrichtung.pdf?__blob=publicationFile&v=8 (Abruf: 30.7.2020)
- Bundesministerium der Justiz/Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend/Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.) (2011). Runder Tisch Sexueller Kindesmissbrauch in Abhängigkeits- und Machtverhältnissen in privaten und öffentlichen Einrichtungen und im familiären Bereich, abrufbar unter: https://www.bmjv.de/SharedDocs/Downloads/DE/Fachinformationen/Abschlussbericht_RTKM.pdf?__blob=publicationFile (Abruf: 30.7.2020) (zit. BMSFJ Abschlussbericht)
- Bundesstelle der katholischen jungen Gemeinde e. V. (2011). Erste allgemeine Verunsicherung – Sexualpädagogik in der KJG, 2. Aufl, abrufbar unter https://kjjg.de/fileadmin/user_upload/kjjgfolder/was_wir_tun/bildung/sexualpaedagogik/2012-02-02_kjjg_sexualpaed_arbeitshilfe_Aufl2_web.pdf (Abruf: 27.7.2020)
- Damrow, M. (2006). Sexueller Kindesmissbrauch: Eine Studie zu Präventionskonzepten, Resilienz und erfolgreicher Intervention, Beltz Juventa, Weinheim, Basel

- Deutsche Gesellschaft für Kinderschutz in der Medizin (Hrsg.) (2014). Leitfaden zum Aufbau eines Präventionskonzeptes gegen sexuellen Kindesmissbrauch in Kinderkliniken der Arbeitsgemeinschaft Kinderschutz in der Medizin; abrufbar unter: https://www.dgkim.de/dateien/ag_kim_leitfaden_zur_praevention_von_skm_in_kinderkliniken.pdf (Abruf: 27.7.2020)
- Deutscher Bundestag – Wissenschaftliche Dienste (2016). Vorlage erweiterter Führungszeugnisse zum Zweck des Kinder- und Jugendschutzes, WD 9-3000 -046/16, abrufbar unter <https://www.bundestag.de/resource/blob/476082/3bf00f54c4c9c-4d000e275b96f0f1616/WD-9-046-16-pdf-data.pdf> (Abruf: 27.7.2020)
- Deutsches Institut für Jugendhilfe und Familienrecht eV (DIJuF) (2019). Hinweise zum SGB VIII-Reformprozess vom 9.12.2019, abrufbar unter https://www.dijuf.de/files/downloads/2019/DIJuF-Hinweise_SGB%20VIII_Reform_v._9.12.2019.pdf, (Abruf: 27.7.2020)
- Deutsches Kinderhilfswerk e.V. (Hrsg.) (2017). Sammelband Kindgerechte Justiz. Wie die Rechte von Kindern im Justizsystem verwirklicht werden können, abrufbar unter https://www.dkhw.de/fileadmin/Redaktion/1_Unsere_Arbeit/1_Schwerpunkte/2_Kinderrechte/2.19_Kindgerechte_Justiz/Sammelband_Kindgerechte_Justiz.pdf (Abruf: 30.7.2020).
- Deutsche Sportjugend (dsj) im DOSB e.V. (Hrsg.) (2013). Gegen sexualisierte Gewalt im Sport: Orientierungshilfe für rechtliche Fragen zum Schutz von Kindern und Jugendlichen, 2. Aufl., abrufbar unter: https://www.dsj.de/fileadmin/user_upload/Mediencenter/Publikationen/Downloads/psg_rechtsfragen_0318.pdf (Abruf: 30.7.2020)
- Deutsche Sportjugend (dsj) im DOSB e.V. (Hrsg.) (2017). Gegen sexualisierte Gewalt im Sport: Kommentierter Handlungsleitfaden für Sportvereine zum Schutz von Kindern und Jugendlichen, 7. Aufl., abrufbar unter: https://www.dsj.de/fileadmin/user_upload/Mediencenter/Publikationen/Downloads/gegen_sexualisierte_Gewalt_handlungsleitfaden.pdf (Abruf: 30.7.2020)
- Die Senatorin für Bildung und Wissenschaft Bremen (Hrsg.) (2015). ... und wenn es jemand von uns ist? Umgang mit sexueller Belästigung und sexueller Gewalt durch Lehrerinnen, Lehrer oder andere an Schule Beschäftigte an Schülerinnen und Schülern Bremer Schulen Handreichungen für die Schulpraxis, abrufbar unter: https://bildungsserver.berlin-brandenburg.de/fileadmin/bbb/Lebenslanges_Lernen/Kinder_und_Jugendbildung/kinder_und_jugendschutz/kinderschutztagung_2015/Bremen_Handreichung_fuer_die_Schulpraxis.pdf (Abruf: 30.7.2020)
- Ellbogen, K. (2012). Der Widerruf und das Ruhen der Approbation, *ArztRecht* 9/2012, 229
- Evangelische Kirche Deutschlands (EKD) (2012). Hinweise für den Umgang mit Verletzungen der sexuellen Selbstbestimmung durch beruflich und ehrenamtlich Mitarbeitende im kirchlichen Dienst, abrufbar unter: https://www.ekd.de/ekd_de/ds_doc/20120828_hinschauen_helfen_handeln.pdf (Abruf: 30.7.2020)
- Evangelische Kirche Deutschlands (EKD) (2014). Prävention und Intervention – Arbeitshilfe für Kirche und Diakonie bei sexualisierter Gewalt, abrufbar unter: https://www.ekd.de/ekd_de/ds_doc/praevention_auf_grenzen_achten_neu.pdf (Abruf: 30.7.2020)
- Eylert, M. (2014). Die Verdachtskündigung, *NZA* 2014, 393
- Fahrig, S. (2010). Verhaltenskodex und Whistleblowing im Arbeitsrecht, *Neue Juristische Online-Zeitschrift (NJOZ)* 2010, 975
- Fegert, J./Kölch, M./König, E./Harsch, D./Witte, S./Hoffmann, U. (Hrsg.) (2018). Schutz vor sexueller Gewalt und Übergriffen in Institutionen. Für die Leitungspraxis in Gesundheitswesen, Jugendhilfe und Schule. Springer, Berlin
- Fegert, J./Wolff, M. (Hrsg.) (2015). Kompendium „Sexueller Missbrauch in Institutionen“, Entstehungsbedingungen, Prävention und Intervention, Beltz Juventa, Weinheim, Basel
- Fieseler, G. (Hrsg.) GK-SGB VIII, Loseblatt, Luchterhand, Köln (zit. GK-SGB VIII/*Bearbeiter*in*, Stand: Monat/Jahr)
- Freudenberg, D. (2015). Die Rolle der Strafverfolgungsbehörden – Aufgaben und Vorgehen, in: Fegert, J./Wolff, M. Kompendium „Sexueller Missbrauch in Ins-

- titutionen“, 2015, Beltz Juventa, Weinheim, Basel, 501 bis 508
- Gola, P./Heckmann, D. (2019). Bundesdatenschutzgesetz, 13. Aufl., C. H. Beck, München (zit. Gola/Heckmann/*Bearbeiter*in* BDSG)
- Gola, P. (2019). Das Internet als Quelle von Bewerberdaten, Vorgaben von DS-GVO, BDSG und UWG, NZA 2019, 654
- Grain, R. (2017). Kinder als (Opfer-)Zeuginnen und Zeugen im Strafprozess, in: Deutsches Kinderhilfswerk e.V. (Hrsg.) Sammelband Kindgerechte Justiz. Wie die Rechte von Kindern im Justizsystem verwirklicht werden können, 2017, 36-47
- Hauck, K./Noftz, W. (Hrsg.) Sozialgesetzbuch X, Loseblatt, Erich Schmidt, Berlin (zit. Hauck/Noftz/*Bearbeiter*in* SGB X, Stand: Monat/Jahr)
- Hauser, A./Haag, I. (2018). Datenschutz im Krankenhaus, mit allen Neuerungen durch die DS-GVO, 5. Aufl., Deutsche Krankenhaus Verlagsgesellschaft, Düsseldorf
- Hessisches Kultusministerium (Hrsg.) (2017). Handreichung zum Umgang mit sexuellen Übergriffen im schulischen Kontext, 2. Aufl., abrufbar unter: https://kultusministerium.hessen.de/sites/default/files/media/hkm/handreichung_zum_umgang_mit_sexuellen_uebergriffen.pdf (Abruf: 30.7.2020)
- Hoffmann-Becking, M./Gebele, A. (2019). Beck'sches Formularbuch Bürgerliches, Handels- und Wirtschaftsrecht, 13. Aufl., C. H. Beck, München
- Institut für Qualitätsentwicklung an Schulen Schleswig-Holstein des Ministeriums für Bildung, Wissenschaft und Kultur des Landes Schleswig-Holstein (Hrsg.) (2019). Sexuelle Übergriffe unter Kindern und Jugendlichen, Ein Handlungsleitfaden für Schulen, abrufbar unter: https://www.schleswig-holstein.de/DE/Landesregierung/IQSH/Publikationen/PDF-Downloads/Paedagogik/Praevention/Downloads/sexuelleUebergriffe.pdf;jsessionid=6C376A1CB5D-17223BE4737C3276B9D54.delivery2-replication?__blob=publicationFile&v=2 (Abruf: 30.7.2020)
- Jans, K.-W./Happe, G. (Begr.)/Saubier, H./Maas, U. (Hrsg.) Kinder- und Jugendhilferecht, Loseblatt, Kohlhammer, Stuttgart (zit. Jans ua/*Bearbeiter*in* SGB VIII, Stand: Monat/Jahr)
- Kappler, S./Hornfeck, F./Pooch, M.-T./Kindler, H./Tremel, I. (2019) Kinder und Jugendliche besser schützen – der Anfang ist gemacht. Schutzkonzepte gegen sexuelle Gewalt in den Bereichen: Bildung und Erziehung, Gesundheit, Freizeit, Abschlussbericht des Monitorings zum Stand der Prävention sexualisierter Gewalt an Kindern und Jugendlichen in Deutschland (2015–2018), abrufbar unter https://www.dji.de/fileadmin/user_upload/bibs2019/28116_UBSKM_DJI_Abschlussbericht.pdf (Abruf: 27.7.2020) (zit. Kappler ua Schutzkonzepte gegen sexuelle Gewalt, 2019)
- Kindhäuser, U./Neumann, U./Paeffgen, H.-U. (Hrsg.) (2017), Strafgesetzbuch, Band 2, 5. Aufl., Nomos, Baden-Baden (zit. Kindhäuser u.a./*Bearbeiter*in*)
- Kindler, H./Schmidt-Ndasi, D. (2011). Wirksamkeit von Maßnahmen zur Prävention und Intervention im Fall sexueller Gewalt gegen Kinder, Expertise im Rahmen des Projekts „Sexuelle Gewalt gegen Mädchen und Jungen in Institutionen“, hrsg. von AMYNA e.V. – Institut zur Prävention von sexuellem Missbrauch/Deutsches Jugendinstitut e.V.
- Kliemann, A. (2018). Kinderschutz in Institutionen aus rechtlicher Perspektive, in: Fegert, J./Kölch, M./König, E./Harsch, D./Witte, S./Hoffmann, U. (Hrsg.). Schutz vor sexueller Gewalt und Übergriffen in Institutionen. Für die Leitungspraxis in Gesundheitswesen, Jugendhilfe und Schule, 2018, Springer, Berlin, 205-215
- Kort, M. (2016). Eignungsdiagnose von Bewerbern unter der Datenschutz-Grundverordnung (DS-GVO), NZA-Beilage 2016, 62
- Kölch, M./König, E. (2018). Verhaltensleitlinien und pädagogische Konzepte, in: Fegert, J./Kölch, M./König, E./Harsch, D./Witte, S./Hoffmann, U. (Hrsg.). Schutz vor sexueller Gewalt und Übergriffen in Institutionen. Für die Leitungspraxis in Gesundheitswesen, Jugendhilfe und Schule, 2018, Springer, Berlin, 27-47
- Küttner, W. (Begr.) (2020). Personalhandbuch, 27. Aufl., Beck, München (zit. Küttner/*Bearbeiter*in*)

- Kultusministerkonferenz (2010). Handlungsempfehlungen der Kultusministerkonferenz zur Vorbeugung und Aufarbeitung von sexuellen Missbrauchsfällen und Gewalthandlungen in Schulen und schulnahen Einrichtungen, abrufbar unter: <http://www.kmk.org/fileadmin/Dateien/pdf/PresseUndAktuelles/2010/Handreichung-zu-sexuellen-Missbrauchsfaelen-Gewalthandlungen.pdf> (Abruf: 30.7.2020)
- Kunkel, P.-C./Kepert J./Pattar, A. (2018). Sozialgesetzbuch VIII, Kinder- und Jugendhilfe, Lehr- und Praxiscommentar, 7. Aufl., Nomos, Baden-Baden (zit. LPK-SGB VIII/*Bearbeiter*in*)
- Kunkel, P.-C. (2015). Kinderschutz in der Schule, abrufbar unter: <https://www.sgbviii.de/files/SGB%20VIII/PDF/S132.pdf> (Abruf: 30.7.2020)
- Lackner, K./Kühl, K. (2011). Strafgesetzbuch, Kommentar, 27. Aufl., C. H. Beck, München (zit. *Lackner/Kühl*)
- Landeskriminalamt Sachsen (Hrsg.) (2015). Umgang mit sexuellem Missbrauch an Mädchen und Jungen, Handreichung für Lehrkräfte an Grund- und Förderschulen, abrufbar unter: <https://publikationen.sachsen.de/bdb/artikel/24681> (Abruf: 30.7.2020)
- Lohse, K./Katzenstein, H./Beckmann, J./Seltmann, D./Meysen, T. (2018). Ärztliche Versorgung Minderjähriger nach sexueller Gewalt ohne Einbeziehung der Eltern, Expertise im Auftrag von S.I.G.N.A.L. (Intervention im Gesundheitsbereich gegen häusliche und sexualisierte Gewalt) (zit. Lohse ua)
- Mertens, B./Pankofer, S. (2011). Kindesmisshandlung, utb, Stuttgart
- Meysen, T./Eschelbach, D. (2012). Das neue Kinderschutzgesetz, Nomos, Baden-Baden
- Ministerium für Kultus, Jugend und Sport Baden-Württemberg (Hrsg.) (2010). Sexuelle Gewalt an Jungen und Mädchen, Eine Handreichung zur Prävention und Intervention an Kindertagesstätten und Schulen, abrufbar unter: https://km-bw.de/site/pbs-bw-new/get/documents/KULTUS.Dachmandant/KULTUS/kultusportal-bw/zzz_pdf/sex_missbrauch_2010_online.pdf (Abruf: 30.7.2020)
- Müller-Glöge, R./Preis, U./Schmidt, I. (Hrsg.) (2020). Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 20. Aufl., C. H. Beck, München (zit. *ErfK/Bearbeiter*in*)
- Münder, J./Meysen, T./Trenczek, T. (Hrsg.) (2019). Frankfurter Kommentar SGB VIII. Kinder- und Jugendhilferecht, 8. Aufl., Nomos, Baden-Baden. (zit. FK-SGB VIII/*Bearbeiter*in*)
- Niedersächsisches Kultusministerium (Hrsg.) (2018). Handreichung für die Schulpraxis. Umgang mit sexuellen Grenzverletzungen in niedersächsischen Schulen, abrufbar unter: file:///C:/Users/ehlers/AppData/Local/Temp/2019.02.15._BROSCH_Einzelseiten_Sexuelle_Grenzverletzung_v11_WEB.pdf (Abruf: 30.7.2020)
- Paal, B./Pauly, D. (Hrsg.) (2018). Datenschutzgrundverordnung, 2. Aufl., C. H. Beck, München (zitiert: Paal/Pauly/*Bearbeiter*in*)
- Palandt, O. (Begr.) (2020). Bürgerliches Gesetzbuch, 79. Aufl., C. H. Beck, München (zit. Palandt/*Bearbeiter*in*)
- Der Paritätische Gesamtverband (2016). Arbeitshilfe Kinder- und Jugendschutz in Einrichtungen, Gefährdung des Kindeswohls innerhalb von Institutionen, 2. Aufl., Berlin, abrufbar unter: https://www.der-paritaetische.de/fileadmin/user_upload/Publikationen/doc/kinder-und-jugendschutz-in-einrichtungen-2016_web.pdf (Abruf: 17.9.2020)
- Der Paritätische Wohlfahrtsverband Hamburg e.V. (2014). Arbeitshilfe Kinderschutz in Einrichtungen.
- Programm Polizeiliche Kriminalprävention der Länder und des Bundes (Hrsg.) (2012) Kinderschutz geht alle an! Gemeinsam gegen Kindesmisshandlung und Vernachlässigung, eine Handreichung für Lehrkräfte, pädagogische Fachkräfte und ehrenamtliche in der Kinder- und Jugendarbeit, abrufbar unter: https://www.fachstelle-kinderschutz.de/files/02_Kinderschutzpartner/Polizei/044_HR_Kinderschutz-geht-alle-an_2012-06.compressed.pdf (Abruf: 30.7.2020)
- Reformkommission zum Sexualstrafrecht (2017). Abschlussbericht, abrufbar unter: https://www.bmjv.de/SharedDocs/Downloads/DE/Service/StudienUntersuchungenFachbuecher/Abschlussbericht_Reformkommission_Sexualstrafrecht.pdf?__blob=publicationFile&v=1 (Abruf: 27.7.2020)
- Reisdorf, A. (2017). Kindgerechte Justiz – Begleitung von Kindern im familiengerichtlichen Verfahren durch

die Verfahrensbeistandschaft, in: Deutsches Kinderhilfswerk e.V. (Hrsg.) Sammelband Kindgerechte Justiz. Wie die Rechte von Kindern im Justizsystem verwirklicht werden können, 2017, 7-20

Säcker, F. (Hrsg.) (2020). Münchener Kommentar zum Bürgerlichen Gesetzbuch, 8. Aufl., C. H. Beck, München (zit. *MüKo/Bearbeiter*in*)

Schönke, A./Schröder, H. (Begr.) (2019). Strafgesetzbuch, Kommentar, 30. Aufl., C. H. Beck, München (zit. *Schönke/Schröder/Bearbeiter*in*)

Simitis, S./Hornung, G./Spiecker, I. (Hrsg.) (2019). Datenschutzrecht, 1. Aufl., Nomos, Baden-Baden (zit. *Simitis ua/Bearbeiter*in*)

Simitis, S. (Hrsg.) (2014). Bundesdatenschutzgesetz, 8. Aufl., Nomos, Baden-Baden (zit. *Simitis/Bearbeiter*in*)

Unabhängige Kommission zur Aufarbeitung sexuellen Kindesmissbrauchs (2019), Geschichten die zählen. Bilanzbericht 2019, Band I, abrufbar unter: https://www.aufarbeitungskommission.de/wp-content/uploads/2019/05/Bilanzbericht_2019_Band-I.pdf

Unabhängige Kommission zur Aufarbeitung sexuellen Kindesmissbrauchs (2019), Geschichten, die zählen. Rechte und Pflichten: Aufarbeitungsprozesse in Institutionen, Empfehlungen zur Aufarbeitung sexuellen Kindesmissbrauchs.

Autorinnen

Katharina Lohse

Fachliche Leiterin des Deutschen Instituts für Jugendhilfe und Familienrecht e. V. (DIJuF)

Dr. Janna Beckmann

Leiterin der Abteilung Rechtsberatung/Rechtspolitik/
Forschung im Deutschen Institut für Jugendhilfe und Familienrecht e. V. (DIJuF)

Sarah Ehlers

Referentin für Kinder- und Jugendhilferecht im Deutschen Institut für Jugendhilfe und Familienrecht e. V. (DIJuF)

Impressum

Herausgeber:

Arbeitsstab des Unabhängigen Beauftragten
für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs
Glinkastraße 24
10117 Berlin
www.beauftragter-missbrauch.de

Gestaltung:

MediaCompany – Agentur für Kommunikation GmbH, Berlin

Veröffentlichung:

September 2021

(letzter Bearbeitungsstand: Dezember 2020)