

Erläuterungen zu § 5 des Kirchengesetzes zum Schutz vor sexualisierter Gewalt

Leitungsfeld 2 (Fricke/Roth)

Stand: 15.06.2022

§ 5

Auszug aus der Begründung:

Allgemeines

Das Gesetz spricht in Anlehnung an § 72a des achten Buches des Sozialgesetzbuches (SGB VIII) von „Tätigkeitsausschluss“.

Bei der Frage, ob ein Tätigkeitsausschluss dem Resozialisierungsgedanken entgegensteht, ist eine Abwägung zwischen dem Persönlichkeitsrecht einer Täterperson nach Artikel 2 Absatz 1 i.V.m. Artikel 1 Absatz 1 GG einerseits, dem Selbstbestimmungsrecht der Kirchen aus Artikel 140 GG i.V.m. Artikel 137 Absatz 3 WRV sowie dem Schutzauftrag der Kirche gegenüber ihr Anvertrauten andererseits vorzunehmen. Das Bundesverfassungsgericht hat 1973 im sog. Lebach-Urteil entschieden, dass Straftäter und Straftäterinnen die Chance haben müssen, wieder in der Gesellschaft anzukommen und sich einzugliedern. Infolgedessen wurde der Strafvollzug neu geregelt und es zum gesetzlichen Ziel gemacht, Häftlinge zu einem straffreien Leben in sozialer Verantwortung zu befähigen.

Ein Grundmotiv biblischen Zeugnisses ist, auf Vergeltung zu verzichten, Vergebung zu üben und neues Leben zu ermöglichen. Jesus rief seine Nachfolgerinnen und Nachfolger zur Praxis der Vergebung auf (Mt 18,21f). Noch am Kreuz beantwortete er die Bitte des Mitgehenden mit der Verheißung des Paradieses (Lk 23,42f) und bat Gott um Vergebung für die, die ihn töteten (Lk 23,34).

Damit steht der Resozialisierungsanspruch des Einzelnen im Einklang mit dem biblischen Gedanken der Versöhnung und Vergebung, aber in den hier zu lösenden Fragen zugleich im Gegensatz zu dem Schutzauftrag, den die Kirche gegenüber ihr Anvertrauten innehat.

Absatz 1 Nr. 1 – Tätigkeitsausschluss

Nr. 1 soll dazu dienen, die Einstellung einschlägig vorbestrafter Personen, die eine Straftat gegen die sexuelle Selbstbestimmung verübt haben, in den kirchlichen Dienst abzuwehren. Vom Grundgedanken her geht die Bestimmung inhaltlich konform mit § 72a SGB VIII mit dem Unterschied, dass keine Einschränkung auf Aufgaben der Kinder- und Jugendhilfe erfolgt.

a) Erfordernis erweiterter Führungszeugnisse

Die Überprüfung, ob bei einer Person Vorstrafen vorliegen, erfolgt durch Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses. Nach § 30a Bundeszentralregistergesetz (BZRG) wird dieses immer dann ausgestellt, wenn der Kinder- und Jugendbereich betroffen ist. In Tätigkeitsbereichen, in denen diese Voraussetzung nicht vorliegt, bedarf es einer gesetzlichen Bestimmung, aufgrund derer das erweiterte Führungszeugnis gefordert wird. Durch dieses Kirchengesetz wird die notwendige gesetzliche Regelung geschaffen, um für alle Tätigkeiten ein erweitertes Führungszeugnis einholen zu können.

Kirchengesetzliche Bestimmungen werden als Voraussetzung nach § 30a Absatz 1 Nr. 1 BZRG anerkannt. Zu diesem Ergebnis kommt eine Stellungnahme des Wissenschaftlichen Dienstes des Bundestages. Es ist somit kein Hinderungsgrund ersichtlich, auf der Grundlage eines Kirchengesetzes die Vorlage erweiterter Führungszeugnisse auch für Tätigkeitsbereiche zu fordern, die von den staatlichen Bestimmungen zum Kinder- und Jugendschutz nicht umfasst sind. Für den Bereich der Diakonie mit dem großen Arbeitsfeld der Pflege ist dies von Bedeutung.

Die zitierten Vorschriften des Strafgesetzbuches umfassen vor allem, aber nicht ausschließlich Regelungen des 13. Abschnittes des besonderen Teils. Weil § 184 h StGB eine Begriffsbestimmung enthält, ist er in der Aufzählung nicht aufgeführt.

b) Keine Ausnahmeklausel

Anders als die EKD-Richtlinie sieht dieses Gesetz in Nr. 1 keine Ausnahmeklausel vom Einstellungsausschluss vor.¹ Es folgt stattdessen der Wertung des staatlichen Gesetzgebers, der im Rahmen der Jugendhilfe (§ 72a SGB VIII, dem Abs. 1 Ziff. 1 nachgebildet ist) ebenfalls keine Ausnahmemöglichkeit formuliert. Gleichwohl ist auch im staatlichen Bereich nach Erreichen der Tilgungsfristen im Bundeszentralregister und wegen entsprechender Verwertungsverbote im BZRG das Einstellungsverbot dann faktisch nicht mehr durchsetzbar. Dem Resozialisierungsinteresse von Tätern und Täterinnen wird auf diese indirekte Weise Rechnung getragen.

Dem Vorgehen folgt dieses Gesetz und berücksichtigt das Resozialisierungsinteresse von Tätern und Täterinnen soweit, wie es auch durch die staatlichen Tilgungsfristen und Verwertungsverbote des BZRG geschützt ist.

Dem Einwand, dass der Tätigkeitsausschluss nach § 72a SGB VIII für die vorbestraften Personen weniger hart ausfällt, weil sie nur von Aufgaben in der Kinder- und Jugendhilfe ausgeschlossen werden, im kirchlichen Bereich aber von jeder Betätigung, steht

¹ § 5 Abs. 1 Nr. 1 S.2 der EKD-Richtlinie lautet: „In begründeten Ausnahmefällen kann eine Einstellung erfolgen, wenn ein beruflich bedingter Kontakt zu Minderjährigen oder zu Volljährigen in Abhängigkeitsverhältnissen auszuschließen ist“. Die Begründung zur Richtlinie führt dazu aus: „Kann aber so gut wie ausgeschlossen werden, dass Kontakte zu Minderjährigen und Volljährigen in Abhängigkeitsverhältnissen nicht erfolgen, soll unter Berücksichtigung des Resozialisierungsgedankens eine Einstellung ausnahmsweise möglich sein. Hierbei werden enge Maßstäbe anzuwenden sein, weil sich die kirchliche oder diakonische Einrichtung sonst dem Vorwurf aussetzt, ihren Schutzauftrag zu gefährden. Umfasst ist der gesamte Wirkungsbereich von Kirche und Diakonie.“

entgegen, dass Mitarbeitende in fast allen kirchlichen Arbeitsbereichen mit schützenswerten Personengruppe in Kontakt kommen. In der Verwaltung kann es sich dabei um Auszubildende handeln, in der Kirchenmusik und dem Küsterdienst um jugendliche Gemeindeglieder oder Veranstaltungsteilnehmende, um hier weniger präzise Beispiele zu nennen.

Unabhängig davon kann nicht seriös und auf Dauer sichergestellt werden, dass sich in Folge von Umstrukturierungsprozessen einer Körperschaft oder Einrichtung in der Zukunft nicht doch Kontaktflächen mit Schutzbedürftigen ergeben. Insofern ist diese in der Ausnahmeklausel der EKD-Richtlinie aufgestellte Voraussetzungen faktisch nicht oder im Einzelfall nur unter großen Einschränkungen bei einem organisationalen Umbau der Institution erfüllbar.

Hinterfragt werden kann, wieso andere ebenso gravierende Straftaten, die sich aber nicht gegen die sexuelle Selbstbestimmung richten (z.B. Mord), anders bewertet werden. Auch hier orientiert sich das Gesetz an den Wertungen im staatlichen Recht. Der Staat hat besonderen Handlungsbedarf mit Blick auf die im BZRG genannten Straftaten auch vor der Erkenntnis gesehen, dass sexualisierte Gewalt oft sehr langfristig und planvoll vorbereitet wird und Täter und Täterinnen bei Erfolglosigkeit an einem Ort, ganz strategisch neue „geeignete“ Institutionen in den Blick nehmen. Gerade mit Blick auf Straftaten zur Verletzung der sexuellen Selbstbestimmung stellt deshalb der Tätigkeitsausschluss eine effektive Möglichkeit der Prävention dar, anders als dies bei anderen Straftaten der Fall ist. Diese Überlegungen greifen im kirchlichen Bereich ebenso.

Mit guten Gründen und im Interesse der schützenswerten Personengruppe und der häufig unübersehbaren Kontaktflächen, die zwischen Mitarbeitenden und zu schützenden Personen entstehen wird deshalb an dieser Stelle von einer Ausnahmeklausel abgesehen.

Absatz 1 Nr. 1 – Änderung durch die Erste Gesetzesvertretende Verordnung

Mit der Ersten Gesetzesvertretenden Verordnung zur Änderung des Kirchengesetzes zum Schutz vor sexualisierter Gewalt wurde § 5 Absatz 1 Ziffer 1 geändert. Einziger Regelungsgegenstand war der Wechsel von einer in einer abschließend geführten Liste von Straftaten zu einer dynamischen, inhaltsbezogenen Verweisung auf den derzeitigen § 72a Abs. 1 SGB VIII. Durch die Benennung des SGB VIII in der Verweisungsnorm ist die Auffindbarkeit des § 72a SGB VIII und damit die Bestimmtheit des § 5 Abs. 1 Ziff. 1 KGSsG gegeben. Die Änderung reduziert den künftigen Anpassungsbedarf des kirchlichen Gesetzgebers bei Änderungen der Straftatbestände bezogen auf Handlungen im Bereich der sexualisierten Gewalt.

Die Vorlage, die im Rahmen der Tagung der Landessynode im Juni 2022 beraten worden ist, finden Sie hier.

Absatz 1 Nr. 2 – sexualisierte Gewalt während der Tätigkeit

Das Gesetz enthält ergänzend zu der Richtlinie eine Regelung für Fälle sexualisierter Gewalt bzw. Verletzungen des Abstinenzgebotes, die sich nach der Einstellung ereignen und nicht zwingend eine strafrechtliche Verurteilung erwarten lassen. Um dem Missverständnis vorzubeugen, arbeits- und dienstrechtlich sei nur eine rechtskräftige Verurteilung wegen einer der genannten Straftaten relevant, wird durch die Regelung deutlich, dass auch die unterhalb von Straftaten liegenden Fälle sexualisierter Gewalt zu der Prüfung führen müssen, ob arbeits- und dienstrechtliche Maßnahmen greifen, insbesondere die Kündigung auszusprechen ist. Auch im Falle eines Ermittlungs- oder Strafverfahrens ist der Ausgang nicht abzuwarten, sondern es sind sofortige Maßnahmen zu prüfen. Auch im Falle eines Verdacht kommen Maßnahmen, wie z.B. die Einleitung eines Disziplinarverfahrens und die Verdachtskündigung in Betracht.

Allerdings wird angesichts der Persönlichkeitsrechte des einzelnen Täters bzw. der einzelnen Täterin und angesichts einschlägiger Datenschutzvorschriften eine Weitergabe entsprechender Informationen an Dritte (ggf. auch kirchliche Körperschaften) häufig nicht möglich sein. Eine entsprechende Prüfung ist im Einzelfall vorzunehmen.

Absatz 1 Nr. 3 – Verurteilung während der Tätigkeit

Kommt es im laufenden Beschäftigungsverhältnis zu einer rechtskräftigen Verurteilung wegen einer der genannten Straftaten, so sind alle arbeitsrechtlichen und dienstrechtlichen Möglichkeiten auszuschöpfen, um das Beschäftigungsverhältnis zu beenden. Für Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamte gilt die besondere Regelung, dass das Beamtenverhältnis beendet ist, wenn eine strafrechtliche Verurteilung zu einer Freiheitsstrafe von mehr als einem Jahr vorliegt.

In Einzelfällen ist es denkbar, dass eine strafrechtliche Verurteilung schon länger zurückliegt, aber erst jetzt bekannt wird. Das könnte z.B. sein, weil eine betroffene Person sich an das Leitungsorgan wendet und die Verurteilung nachweist. In einem solchen Fall wären allerdings zunächst die Verwertungsverbote des BZRG zu berücksichtigen.

Sollte trotz einer strafrechtlichen Verurteilung eine Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses nicht erfolgreich sein, z.B. weil das Arbeitsgericht der Klage gegen eine Kündigung stattgibt, greift Nr. 3. Die Vorschrift schränkt das Tätigkeitsfeld straffällig gewordener Sexualstraftäter in den Bereichen ein, in denen in der Regel Kontakt zu Minderjährigen und zu Volljährigen in Abhängigkeitsverhältnissen aufgenommen werden kann. Besonders typische Einsatzgebiete sind in der Vorschrift benannt, weitere relevante, wie z.B. die Flüchtlingsarbeit, lassen sich aber auch darunter subsumieren. Die Regelung hat zum Ziel, dass die beschäftigte Person, die straffällig geworden ist, von besonders schützenswerten Personengruppen ferngehalten wird. Wer angesichts erfolgter, erheblicher Pflichtverletzungen Gefahrenpotential für Minderjährige oder Volljährige in Abhängigkeitsver-

hältnissen darstellt, dem sollte kein Arbeitsplatz verbleiben, an dem erneute Gelegenheiten zur Ausübung sexualisierter Gewalt gegeben sein könnten.

Bei Fehlen eines geeigneten Ersatzarbeitsplatzes, kann die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses in Betracht kommen. Dies ist insbesondere bei Kirchengemeinden denkbar, die nur wenige Personen beschäftigen. In diesen Fällen ist zu prüfen, ob das Kündigungsschutzgesetz Anwendung findet, weil die Anzahl der Beschäftigten mehr als 10 Arbeitnehmer beträgt und inwieweit eine ordentliche Kündigung in Ermangelung eines geeigneten Arbeitsplatzes erfolgen kann. Ist in der Praxis des Arbeitgebers keine Möglichkeit gegeben, eine Weiterbeschäftigung ohne Gefährdungspotential zu gewähren, dann überwiegt der Schutzgedanke zu Gunsten der vor sexualisierter Gewalt zu Schützenden. Ihnen, nicht dem Straftäter mit seinem allgemeinen Resozialisierungsanspruch, ist der Vorrang einzuräumen. Allerdings kann die Regelung in der Praxis dazu führen, dass der Straftäter nicht eingesetzt werden kann, aber weiterbezahlt werden muss.

Bei allen arbeits- und dienstrechtlichen Maßnahmen sind die vorgesehenen Beteiligungsverfahren für die Mitarbeitervertretungen zu beachten.

Absatz 2 – Umgang mit ehrenamtlich Tätigen

Bei Ehrenamtlichen erfolgt keine Einstellung im eigentlichen Sinne. Allerdings ist die Wahrnehmung eines Ehrenamtes mit einer Beauftragung verbunden. Eine solche Beauftragung sollte ebenso wie eine Einstellung nicht in Betracht kommen, wenn die betreffende Person einschlägig strafrechtlich auffällig geworden ist. Ist eine Person bereits ehrenamtlich tätig, ist diese Tätigkeit zu beenden. Die Kirchenordnung kennt ausdrückliche Maßnahmen nur gegenüber Amtsträgerinnen und Amtsträgern, aber bei allen anderen Ehrenamtlichen entscheidet letztendlich das Presbyterium über ihren Einsatz und muss notfalls sein Hausrecht ausüben.

Insgesamt gelten für Ehrenamtliche die Ausführungen zu Absatz 1 entsprechend. Findet sich für sie keine andere ehrenamtliche Tätigkeit, so ist das Ehrenamt einseitig vom Beauftragenden zu beenden.

Absatz 3 – Vorlagepflicht erweiterter Führungszeugnisse

Absatz 3 Satz 1 regelt, dass alle Mitarbeitenden vor einer Einstellung erweiterte Führungszeugnisse vorlegen müssen. In der EKD-Richtlinie findet sich eine entsprechende Empfehlung in § 6 Absatz 3 im Zusammenhang mit den Schutzkonzepten. Da aber erst die Vorlagepflicht dem Leitungsorgan ermöglicht, seiner Prüfpflicht, ob eine relevante strafrechtliche Verurteilung im Sinne von Abs. 1 Ziff. 1 vorliegt, nachzukommen, **wird die Vorschrift in den systematischen Zusammenhang des Einstellungsverbots gestellt.**

a) gesetzliche Regelung im Sinne von § 30a BZRG

Bei haupt- und ehrenamtlicher Tätigkeit in der Kinder- und Jugendhilfe gibt es bereits bundesrechtliche Vorlageverpflichtungen eines erweiterten Führungszeugnisses. Es existieren aber keine Bestimmungen im Bereich der Pflege bzw. Altenpflege oder bei rein kirchlichen Veranstaltungen, z.B. Kindergottesdienst oder Konfirmandenarbeit. Diese Lücke können kirchengesetzliche Regelungen schließen. Dass dies von staatlichen Behörden als ausreichend anerkannt wird, zeigt sich etwa bei der Vorlagepflicht eines erweiterten Führungszeugnisses durch Pfarrerinnen und Pfarrer. Die kirchengesetzlichen Grundlagen der Landeskirchen, zumeist geregelt in den Ausführungsgesetzen der Landeskirchen zum Pfarrdienstgesetz der EKD, werden staatlicherseits in Anwendung des § 30a Bundeszentralregistergesetz (BZRG) anerkannt. Die Regelung in § 5 Absatz 3 erfasst alle Mitarbeitenden; sollen auch Honorarkräfte erfasst werden, muss dies vertraglich in der Honorarvereinbarung festgelegt werden. Die Prüfung, ob bzw. inwieweit dies sinnvoll ist, kann sich wie bei ehrenamtlich Tätigen nach Art, Dauer und Intensität des Kontaktes zu den genannten Schutzgruppen bestimmen.

b) erweitertes Führungszeugnis von Ehrenamtlichen

Auch für die Ehrenamtlichen soll gelten, dass sie ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen müssen. Mitglieder rechtsvertretender Leitungsorgane (z.B. Presbyterien, Kreissynodalvorstände etc.) unterfallen dieser Regelung uneingeschränkt wegen ihrer Verantwortlichkeit für den Umgang mit dem Schutz vor sexualisierter Gewalt in ihrer Körperschaft, vielfältiger Kontaktflächen mit zu schützenden Personengruppen qua Amt und ihrer Vorbildfunktion. Mit Blick auf andere ehrenamtlich Mitarbeitende entscheidet das zuständige Leitungsorgan abhängig von Art, Intensität und Dauer des Kontaktes mit Minderjährigen und Volljährigen in Abhängigkeitsverhältnissen, ob ein erweitertes Führungszeugnis vorzulegen ist. Bei den genannten Kriterien handelt es sich um unbestimmte Rechtsbegriffe, die situationsangemessen unter dem Gesichtspunkt der Verhältnismäßigkeit auszulegen sind. Damit es zu einer einheitlichen Praxis kommt, ist es sinnvoll, im Rahmenschutzkonzept Aussagen hierzu zu treffen.

c) erneute Vorlage eines Führungszeugnisses

Neben anderen Maßnahmen ist auch die regelmäßige Anforderung eines erweiterten Führungszeugnisses geeignet, gegenüber Mitarbeitenden immer wieder die Bedeutung des Schutzes vor sexualisierter Gewalt innerhalb der EKvW zu unterstreichen und zu betonen, dass Kirche in diesem Punkt wachsam ist. Zudem kann das jeweilige Leitungsorgan so sicher sein, dass es nicht nach der Einstellung unbemerkt zu einer entsprechenden Verurteilung gekommen ist. Im Einklang mit den entsprechenden Gesetzen der EKvR und der Lipp. Landeskirche verlangt dieses Gesetz deshalb von jenen Mitarbeitenden, die bei Tätigkeitsaufnahme ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen mussten, eine erneute Vorlage in regelmäßigen Abständen von längstens 5 Jahren.

d) Verfahren zum Umgang mit erweiterten Führungszeugnissen

Das erweiterte Führungszeugnis kostet für beruflich Beschäftigte je 13 €, die vom Arbeitgeber bzw. Dienstherrn zu tragen sind. Zusätzlich müssen Mitarbeitende zur Beschaffung des Zeugnisses von der Arbeit unter Fortzahlung des Gehaltes freigestellt werden, wenn sie sonst nicht in der Lage sind, den entsprechenden Antrag zu stellen. Für ehrenamtlich Mitarbeitende ist die Beantragung des erweiterten Führungszeugnisses kostenlos.

Ehrenamtliche müssen das Führungszeugnis der zuständigen Stelle nur vorzuzeigen, die die Vorlage und Einsichtnahme dann dokumentiert. Das Zeugnis verbleibt nicht bei der entsprechenden Körperschaft oder Einrichtung.

Näheres zum Verfahren der Anforderung und der Vorlage wird in der Durchführungsverordnung geregelt; zudem ist die Erstellung von Arbeitshilfen beabsichtigt.

Weitere Hinweise zum Umgang mit erweiterten Führungszeugnissen enthält das Rundschreiben-Nr. 21/2021 (Zweites Rundschreiben zum Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt) vom 24. Juni 2021.

Absatz 4 – Verwertungsverbote nach BZRG

Sind die Tilgungsfristen des BZRG erreicht und erscheinen bestimmte Taten nicht mehr im erweiterten Führungszeugnis, sind die Vorschriften zu den Verwertungsverboten des BZRG zu beachten.

Allgemeine Erläuterungen zum Kirchengesetz – Dokumentenübersicht – Gesetzgebungsverfahren

Die allgemeinen Erläuterungen finden Sie hier oder bei dem aufgerufenen Dokument auf der Webseite bei den Icons unter „E“.

