

Das Landeskirchenamt

Landeskirchenamt Postfach 10 10 51 33510 Bielefeld

An die Kirchenkreise – Kreiskirchenämter
Superintendentinnen und Superintendents
Verwaltungsleiterinnen und Verwaltungsleiter
Verbände kirchlicher Körperschaften
Ämter und Einrichtungen
Gleichstellungsbeauftragten
der Ev. Kirche von Westfalen
nachrichtlich: Mitglieder der Kirchenleitung
und Dezernate des Landeskirchenamtes

Ihr Zeichen

Ihr Schreiben vom

Unser Zeichen (bei Antwort bitte angeben)

Datum

261.3246/01

24.06.2021

Rundschreiben-Nr. 21/2021

Bezug: Rundschreiben 11/2021

Zweites Rundschreiben zum Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt

Schwerpunkt: Hinweise zum Umgang mit erweiterten Führungszeugnissen

Sehr geehrte Damen und Herren,

mit dem Rundschreiben 11/2021 haben wir über das Inkrafttreten des Kirchengesetzes zum Schutz vor sexualisierter Gewalt (KGSsG) und die entsprechende Ausführungsverordnung informiert. Im Folgenden geben wir allgemeine Hinweise und insbesondere Hinweise zum Umgang mit erweiterten Führungszeugnissen von öffentlich-rechtlich Beschäftigten, privatrechtlich Angestellten, ehrenamtlich Tätigen und Honorarkräften.

I. Allgemeines:

Am 18. Oktober 2019 hat der Rat der Evangelischen Kirche in Deutschland die Richtlinie zum Schutz vor sexualisierter Gewalt verabschiedet. Die Richtlinie fußt auf Art. 9 Grundordnung der EKD (GO-EKD). Die Richtlinie setzt Grundsätze und gibt damit einen verbindlichen Rahmen zum Schutz vor sexualisierter Gewalt vor, dessen Ausgestaltungen den Landeskirchen überlassen wurde.

Das Ziel der EKD-Richtlinie ist eine möglichst einheitliche Praxis in den Gliedkirchen im Umgang mit sexualisierter Gewalt. Die Richtlinie betrifft kirchliche und diakonische Verbände und Einrichtungen. Sie setzt einen Rahmen für die Prävention

- 2 -

und den angemessenen Umgang mit Vorfällen sexualisierter Gewalt gegen Kinder, Jugendliche und Erwachsene in kirchlichen und diakonischen Einrichtungen und Diensten. Ziel der Richtlinie ist es, vor sexualisierter Gewalt mit präventiven Maßnahmen zu schützen und nach Vorfällen angemessen zu intervenieren. Betroffene sollen sachgerechte Unterstützung erhalten. Schließlich verpflichtet die Richtlinie die Beteiligten, d. h. die Gemeinden, die Kirchenkreise, die Gliedkirche und die Diakonie, Vorfälle angemessen aufzuarbeiten.

Hier setzen die Kirchengesetze der Evangelischen Kirche im Rheinland, der Evangelischen Kirche von Westfalen und der Lippischen Landeskirche an. Diese übernehmen einerseits fast überwiegend die Grundsätze der EKD-Richtlinie zum Schutz vor sexualisierter Gewalt und konkretisieren sie andererseits an einigen Stellen aufgrund der jeweiligen Verhältnisse in dem Bereich der jeweiligen Landeskirche.

In der EKvW wurde das Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt auf der Landessynode 2020 verabschiedet. Im März 2021 hat die Kirchenleitung zu diesem Kirchengesetz eine Ausführungsverordnung erlassen.

Das Kirchengesetz und die Ausführungsverordnung finden Sie hier:

- Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt (KGSsG) vom 18. November 2020 ([Anlage 1](#))
- Ausführungsverordnung zum Gesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt (AVO KGSsG) vom 18. März 2021 ([Anlage 2](#))

Wesentliche Regelungsinhalte sind Folgende:

- Definition des Begriffs “sexualisierte Gewalt”, § 2
- Schutzgebote der Abstinenz und des Abstands, § 4 Abs. 2 u. 3
- Einstellungs- und Tätigkeitsausschluss bei einschlägigen Straftaten, § 5 Abs. 1 u. 2 KGSsG
- Verpflichtende Vorlage von erweiterten Führungszeugnissen bei allen Beschäftigten, § 5 Abs. 3 KGSsG
- Erarbeitung von Schutzkonzepten (§ 6 KGSsG)
- Einrichtung von (zentralen) Meldestellen und Ansprechstellen, § 7 KGSsG
- Meldepflicht der Mitarbeitenden in Fällen sexualisierter Gewalt, § 8 KGSsG

Komprimierte Erläuterungen zu den einzelnen Paragraphen des Kirchengesetzes finden Sie in der **Anlage 3**.

II. Erweiterte Führungszeugnisse

Von der verpflichtenden Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses sind sowohl die in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis beschäftigten Pfarrerinnen und Pfarrer und Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamter, als auch die in einem privatrechtlichen Arbeitsverhältnis beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter oder die zu ihrer Ausbildung Beschäftigten und ebenso die ehrenamtlich Tätigen umfasst. Für alle beruflich Beschäftigten stellt die Vorlageverpflichtung eine arbeits- bzw. dienstrechtliche Nebenpflicht zum Beschäftigungsverhältnis dar. Mit Honorarkräften ist künftig die Geltung des KGSsG vertraglich zu vereinbaren.

Um Kinder und Jugendliche vor sexualisierten Übergriffen zu schützen, gibt es bereits seit einigen Jahren das Erfordernis, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter regelmäßig ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen müssen (§72a SGB VIII, vergleichbar aber auch § 124 Abs. 2 SGB IX, § 75 Abs. 2 SGB XII, § 44 Abs. 3 AsylG). Insofern kann auf die Erfahrungen der Personalabteilungen mit diesen Arbeitsfeldern zurückgegriffen werden.

Auf der Grundlage der neuen kirchengesetzlichen Regelung wird die Einholung erweiterter Führungszeugnisse für alle kirchlichen Arbeitsbereiche relevant. Erstmals ist ein erweitertes Führungszeugnis bis spätestens zum 31.3.2022 einzuholen, danach in regelmäßigen Abständen, mindestens alle fünf Jahre. Der konkrete Abstand ist durch das jeweilige Leitungsorgan festzulegen. So hat das Landeskirchenamt bereits für alle Beschäftigten festgelegt, für die die Landeskirche Dienstherr oder Anstellungsträger ist, dass die erweiterten Führungszeugnisse grundsätzlich in Abständen von 5 Jahren vorzulegen sind. Dies gilt lediglich nicht für Personen, für die aufgrund staatlicher Gesetze die Verpflichtung zur Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses bereits besteht, wenn diese Personen im Rahmen etablierter Fachstandards in kürzeren Abständen zur Vorlage aufgefordert werden.

Einzelheiten zum erweiterten Führungszeugnis finden Sie in der **Anlage 7**.

Mit der Verabschiedung des Kirchengesetzes zum Schutz vor sexualisierter Gewalt hat die Landessynode deutlich gemacht, dass sexualisierte Verhaltensweisen innerhalb der Ev. Kirche von Westfalen nicht erwünscht sind und nicht geduldet werden. Nicht alle Mitarbeitenden (beruflich wie ehrenamtlich) konnten die Entstehung dieser Haltung in gleichem Maße wahrnehmen. In **Anlage 4** finden Sie deshalb einen Musterbrief, der darauf zielt, den Angesprochenen diese Entwicklung näher zu bringen. Zugleich erläutert er die Idee der Schutzkonzepte und ordnet die Funktion der erweiterten Führungszeugnisse als einen Baustein auf dem Weg zu einem vertrauensvollen und sicheren Miteinander in der EKvW ein. Ein solches Anschreiben kann, versandt mit dem Aufforderungsschreiben zur Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses, die Nachvollziehbarkeit und damit die Akzeptanz der Anforderung steigern. Zudem wäre es eine erste Maßnahme zur Bewusstseinsbildung zum Schutz vor sexualisierter Gewalt. Wir würden uns deshalb sehr freuen, wenn eine entsprechende Ansprache (so oder so ähnlich) an die Mitarbeitenden erfolgen würde.

1. Öffentlich-rechtlich Beschäftigte

a) Pfarrerinnen und Pfarrer in den Kirchenkreisen

Die Superintendentinnen und Superintendenten fordern die in ihren Kirchenkreisen tätigen Pfarrerinnen und Pfarrer einschließlich der den Kirchenkreisen zugewiesenen Pfarrerinnen und Pfarrer im Probedienst auf, entsprechende erweiterte Führungszeugnisse vorzulegen. Dies gilt auch für Pfarrerinnen und Pfarrer im Ruhestand, sofern sie im Kirchenkreis noch tätig werden. Dazu ist in der **Anlage 5** das Muster eines Aufforderungsschreibens beigelegt. Das vorgelegte erweiterte Führungszeugnis ist von der Superintendentin oder dem Superintendenten einzusehen. Über die Einsichtnahme ist ein Vermerk zu fertigen, der zur Grundakte im Landeskirchenamt übermittelt wird. In dem Vermerk wird festgehalten, ob das erweiterte Führungszeugnis einen Eintrag wegen einer Verurteilung nach den im § 5 Abs. 1 Nr. 1 KGSsG genannten Straftaten enthält. Das erweiterte Führungszeugnis ist nach Einsichtnahme der vorlegenden Person wieder auszuhändigen bzw. zurückzusenden. In der **Anlage 6** ist ein Muster eines Einsichtnahmevermerkes beigelegt. Die Superintendentinnen und Superintendenten werden gebeten, die Vermerke aus ihrem Kirchenkreis gebündelt dem Landeskirchenamt einzureichen.

Es ist beabsichtigt, die Verwaltungsgebühren für die Beantragung eines Führungszeugnisses in Höhe von 13,00 Euro allen Pfarrerinnen und Pfarrern im aktiven Dienst mit der Besoldungsabrechnung für den Monat Oktober 2021 zu erstatten. Dafür ist es erforderlich, dass mit den Einsichtnahmevermerken auch die Belege über die Zahlung der Gebühr an das LKA übermittelt werden. Die Gebühren, die Pfarrerinnen und Pfarrern im Ruhestand entstehen, sind gesondert zu erstatten.

b) Superintendentinnen und Superintendenten

Superintendentinnen und Superintendenten werden durch das Landeskirchenamt aufgefordert ein erweitertes Führungszeugnis vorzulegen. (Klärung zwischen Frau Göckenjan-Wessel und der Präses, wer das Aufforderungsschreiben unterzeichnet) Die Verwaltungsgebühren werden wie für die Pfarrerinnen und Pfarrern in den Kirchenkreisen mit der Besoldungsabrechnung im Monat Oktober erstattet.

c) Pfarrerinnen und Pfarrer der Landeskirche

Ebenso werden die Pfarrerinnen und Pfarrer der Landeskirche durch das Landeskirchenamt aufgefordert ein erweitertes Führungszeugnis vorzulegen. Die Gebührenerstattung erfolgt ebenfalls mit der Besoldungsabrechnung für den Monat Oktober 2021.

Auch Pfarrerinnen und Pfarrer im Ruhestand, die ausschließlich noch für die Landeskirche tätig sind, werden ebenfalls von der Landeskirche zur Vorlage aufgefordert. Vikarinnen und Vikare werden aufgefordert, vor Beginn ihres Vikariats ein erweitertes Führungszeugnis vorzulegen.

Gebühren wie oben.

d) Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamte

Der jeweilige Dienstherr (Kirchenkreis oder Landeskirche) fordert seine Beamtinnen und Beamten auf, entsprechende erweiterte Führungszeugnisse vorzulegen. Die Kosten sind vom Dienstherrn zu erstatten. Für die landeskirchlichen Beamtinnen und Beamten ist beabsichtigt, die Kostenerstattung mit der Besoldungsabrechnung des Monats Oktober 2021 vorzunehmen.

2. Privatrechtlich angestellte Mitarbeitende

Die Anstellungsträger fordern über ihre Personalabteilungen ihre Mitarbeitenden auf, ein erweitertes Führungszeugnis vorzulegen. Dies gilt unabhängig davon, mit welchem Beschäftigungsumfang die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter tätig ist. Das vorgelegte erweiterte Führungszeugnis ist von der Personalabteilung einzusehen. Über die Einsichtnahme ist ein Vermerk zu fertigen, der zur Personalakte genommen wird. In dem Vermerk wird festgehalten, ob das erweiterte Führungszeugnis einen Eintrag wegen einer Verurteilung nach den im § 5 Abs. 1 Nr. 1 KGSsG genannten Straftaten enthält. Das erweiterte Führungszeugnis ist nach der Einsichtnahme der vorlegenden Person wieder auszuhändigen bzw. zurückzusenden. Die Muster eines Anschreibens, eines Anforderungsschreibens und eines Einsichtnahmevermerkes können den Anlagen entnommen werden.

Der Anstellungsträger hat die Kosten gegen Vorlage eines Belegs über die Zahlung der Gebühr zu erstatten.

3. Mitarbeitende der landeskirchlichen Schulen

Für die Mitarbeitenden der landeskirchlichen Schulen erfolgt ein gesondertes Rundschreiben an die Schulleitungen.

4. Ehrenamtlich Tätige

Um von ehrenamtlich Tätigen erweiterte Führungszeugnisse anfordern zu können, muss jedes Leitungsorgan (Presbyterium, Kreissynodalvorstand usw.) zunächst eigene Vorarbeiten leisten. Die rechtlichen Grundlagen dazu finden sich insbesondere in §§ 2 - 4 AVO KGSsG. Danach sind folgende Aufgaben zu bearbeiten:

1. Das Leitungsorgan muss alle in seinem Zuständigkeitsbereich ehrenamtlich Tätigen in den verschiedenen Arbeitsbereichen erfassen.

2. Das Leitungsorgan entscheidet gemäß § 5 Abs. 3 S. 2 und 4 KGSsG in Abhängigkeit von Art, Intensität und Dauer des Kontakts mit Minderjährigen und Kindern bzw. Volljährigen in Abhängigkeitsverhältnissen, welche ehrenamtlich Tätigen ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen müssen. Häufig wird es sich anbieten, durch Beschluss eines Konzepts zu bestimmen, welche Gruppen/Kategorien von Ehrenamtlichen aus welchen Arbeitsbereichen grundsätzlich erweiterte Führungszeugnisse vorlegen müssen, weil ihr Kontakt zu den schutzwürdigen Gruppen nach Art, Intensität und Dauer vergleichbar ist. Einzelfallentscheidungen wären dann nur noch in besonders gelagerten Fällen notwendig. Die Grundlagen der Entscheidung sind gem. § 2 AVO KGSsG zu dokumentieren. Dies kann Bestandteil des Konzeptes sein oder im Rahmen der Einzelfallentscheidung erfolgen.
Ehrenamtliche, die in rechtsvertretenden Leitungsorganen (z.B. Presbyterium oder KSV) mitwirken, müssen gemäß § 5 Abs. 3 S. 3 KGSsG stets ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen.
In dem Zusammenhang ist auch zu definieren, in welchem zeitlichen Intervall erneut ein erweitertes Führungszeugnis vorzulegen ist. Das KGSsG gibt einen Abstand von längstens 5 Jahren vor. In vielen Bereichen sind kürze Intervalle aber bereits als Fachstandard etabliert, die dann auch beibehalten werden sollten.
3. Das Leitungsorgan legt ebenfalls fest, wie und ab wann personelle Veränderungen (Aufnahme und Aufgabe von ehrenamtlicher Tätigkeit) erfasst werden (§ 4 Abs. 3 S. 1 AVO KGSsG) und mit der Anforderung des erweiterten Führungszeugnisses reagiert wird.
4. Das Leitungsorgan legt fest, welchen beruflich Mitarbeitenden die Anforderung der erweiterten Führungszeugnisse, die Einsichtnahme und deren Dokumentation übertragen wird (§ 4 Abs. 3 S. 2 AVO KGSsG). Beruflich Mitarbeitende sind in diesem Zusammenhang alle arbeits- oder dienstrechtlich Beschäftigten. Die Aufgabe kann insofern nicht ehrenamtlichen Presbyteriumsmitgliedern übertragen werden. Zweckmäßig scheint, die Aufgabe an das Kreiskirchenamt oder ggf. auch anderen synodalen Ebenen (z.B. nach fachlicher Zuständigkeit an das Kreisjugendreferat, den Kita-Verbund etc.) zu übertragen. Dadurch würde die Einsichtnahme von den gerade in Kirchengemeinden häufig sehr engen Beziehungsebenen entkoppelt und größere Diskretion für die Personen erreicht, die ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen müssen. Beruflich Mitarbeitenden sind zudem ohnehin auf das Datengeheimnis im Sinne von § 26 DSGVO verpflichtet. Bei Verstößen gegen das Datengeheimnis oder auch die sorgfältige Ausführung der Aufgabe stehen die allgemeinen arbeits- bzw. dienstrechtlichen Maßnahmen zur Verfügung.
Abhängig davon, welchen beruflich Mitarbeitenden die Anforderung und Einsichtnahme der Zeugnisse übertragen wird, muss auch bedacht werden, wie die Aufgabe in einem Vertretungsfall geregelt werden soll.

Bei den Punkten 1.-3. ist selbstverständlich Zuarbeit durch entsprechende Verantwortliche der Arbeitsbereiche möglich. Möglichst sollte die Zuarbeit durch das Leitungsorgan vorstrukturiert werden.

Die benannten Mitarbeitenden fordern dann mit einem entsprechenden Anforderungsschreiben (ggf. begleitet von einem erläuternden Schreiben zur Haltung der EKvW, vergleichbar **Anlage 4**) das erweiterte Führungszeugnis an.

Dem Anforderungsschreiben muss zu entnehmen sein, dass das Zeugnis für die ehrenamtliche Tätigkeit bei der (gemeinnützige Einrichtung (Körperschaft) benennen, z.B. Ev. Kirchengemeinde XY) aufgrund von § 5 Abs. 3 Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt (KGSsG) erforderlich ist. Dadurch wird die Befreiung von den Verwaltungsgebühren erreicht.

Für die Dokumentation der Einsichtnahme in erweiterte Führungszeugnisse von ehrenamtlich Tätigen gelten besondere Regeln. Wie im staatlichen Recht, lässt auch § 4 Abs. 4 Satz 2 AVO KGSsG nach der Einsichtnahme die weitere „Verarbeitung“ (d.h. die Speicherung = Dokumentation) nur zu, „soweit dies zum Ausschluss der Person von der Tätigkeit, die Anlass zu der Einsichtnahme gewesen ist, erforderlich ist.“ Liegt keine relevante Eintragung vorliegt, wird also KEIN Einsichtnahmevermerk gefertigt, sondern nur ein Wiedervorlagetermin zur erneuten Anforderung eines Führungszeugnisses zum Ende des definierten Wiedervorlageintervalls vermerkt.

Weist das erweiterte Führungszeugnis eine Eintragung gemäß § 5 Abs. 1 Nr. 1 KGSsG auf, muss die Person ihre Tätigkeit beenden. Hierzu kann ein Einsichtnahmevermerk gefertigt werden, der dem der beruflich Mitarbeitenden entspricht, wenn dies erforderlich ist, um die Beendigung der Tätigkeit zu erreichen. Spätestens drei Monate nach erfolgtem Ausschluss sind auch diese Daten zu löschen.

5) Honorarkräfte

Gemäß § 1 Abs. 3 AVO KGSsG ist mit Honorarkräften grundsätzlich die Geltung der Regelungen zum Schutz vor sexualisierter Gewalt zu vertraglich zu vereinbaren, um diese auf das Verbot der Ausübung sexualisierter Gewalt, die Abstinenz- und Abstandsgebote, aber auch das Beratungsrecht und die Meldepflicht zu verpflichten.

Dazu kann beispielsweise folgende Musterklausel in den Honorarvertrag aufgenommen werden:

„Die Vorschriften des Kirchengesetzes zum Schutz vor sexualisierter Gewalt (KGSsG) und der Ausführungsverordnung zum Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt (AVO KGSsG) finden auf dieses Vertragsverhältnis Anwendung. Dies schließt die Verpflichtung ein, entsprechend der vorgeannten kirchenrechtlichen Regelungen ein erweitertes Führungszeugnis gemäß § 30a des Bundeszentralregisters vorzulegen, soweit die Bewertung der

Honorartätigkeit dies nach Art, Intensität und Dauer des Kontakts mit Minderjährigen und Volljährigen in Abhängigkeitsverhältnissen erfordert. Ausdrücklich hingewiesen wird auf das Beratungsrecht und die Meldepflicht nach § 8 KGSsG.“

Bestehen bereits Honorarverträge, die die Auftragnehmenden zur Tätigkeit über den 28.02.2022 hinaus verpflichtet, ist auf die nachträgliche Einbeziehung der vorstehenden oder einer entsprechenden Klausel hinzuwirken (vgl. § 1 Abs 3 Satz 2 AVO KGSsG). Erzwungen werden kann eine solche Nachtragsklausel allerdings nicht.

Die Durchführung der Anforderung und der Umgang mit den erweiterten Führungszeugnissen von Honorarkräften folgt danach im Wesentlichen den Schritten, die mit Blick auf ehrenamtlich Tätige erforderlich sind (s.o.).

- a) Erfassung der Arbeitsbereiche, in denen mit Honorarkräften zusammengearbeitet wird.
- b) Konzept, aus welchen Arbeitsbereichen von den Honorarkräften aufgrund der Art, Intensität und Dauer des Kontakts mit den vulnerablen Personengruppen erweiterte Führungszeugnisse anzufordern sind. Darüber hinaus Einzelfallentscheidung nur in atypischen Fällen notwendig.
- c) Festlegung, wer die Anforderung und Einsichtnahme durchführt. Diese ist ggf. entbehrlich, falls sich dies aus der Vertragsabwicklung ohnehin ergibt.

Die Vorlage und Rücksendung der Zeugnisse kann nach dem Willen der vorlegenden Person auch postalisch unter den üblichen Hinweisen auf Vertraulichkeit erfolgen.

Mit freundlichen Grüßen

gez. Landeskirchenrätin Barbara Roth

gez. Landeskirchenrat Henning Juhl

Anlagen: (Anlagen 1 +2 verlinken, Anlagen 3-7 anhängen)

1. – [KGSsG](#)
2. – [AVO KGSsG](#)
3. – Komprimierte Begründung zum KGSsG
4. – Musterschreiben zur Erläuterung der Gesamtkonzeption der EKvW zu sexualisierter Gewalt
5. – Muster Aufforderungsschreiben für erweiterte Führungszeugnisse zur Vorlage bei der örtlichen Meldebehörde
6. – Muster Einsichtnahmevermerk
7. – Allgemeine Hinweise zum erweiterten Führungszeugnis

Das Landeskirchenamt

Anlage 3 - Komprimierte Begründung zum KGSSG

1. § 1 Zweck und Geltungsbereich

1.1 Absatz 1 legt den Regelungszweck, Prävention, Intervention und Hilfe fest.

1.2 Da der Diakonisches Werk Rheinland-Westfalen-Lippe e. V. – Diakonie RWL und die ihr zugeordneten rechtlich unabhängigen Einrichtungen nicht durch die Kirchengesetze zur Anwendung unmittelbar verpflichtet werden können, bedarf es der Übernahme durch den Verwaltungsrat. § 1 Abs. 2 ist daher als Selbstverpflichtung der Landeskirchen zu verstehen, mit ihren Möglichkeiten auf eine entsprechende Anwendung hinzuwirken.

1.3 In Abs. 3 wird klargestellt, dass staatliches Recht durch das jeweilige Kirchengesetz nicht berührt wird.

2. § 2 Begriffsbestimmung sexualisierte Gewalt

2.1 Der Begriff der „sexualisierten Gewalt“

Der Begriff „sexualisierte Gewalt“ wird als Ergebnis einer kritischen Auseinandersetzung mit dem Missbrauchs begriff vor allem im Kontakt mit Betroffenen und in der Öffentlichkeitsarbeit verwendet. Der Begriff „sexualisiert“ benennt deutlicher als andere Begrifflichkeiten die Instrumentalisierung von Sexualität als Macht- und Gewaltausübung. Außer im strafrechtlichen Kontext wird der Begriff „Missbrauch“ vermieden. In der Sache wird mit dem Begriff „sexualisierte Gewalt“ die sexuelle Belästigung im Sinne des § 3 Absatz 4 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) erfasst, während selbst die sexuelle Belästigung im Sinne des § 184i StGB deutlich enger ist („eine andere Person in sexuell bestimmter Weise körperlich berührt und dadurch belästigt“). Angesichts der unterschiedlichen Verwendung des Begriffs der sexuellen Belästigung im AGG und im StGB ist es gut vertretbar, als Oberbegriff im kirchlichen/diakonischen Kontext diese Formulierung zu verwenden, zumal das Gesetz als rechtliche Regelung einen Bezug zu den beiden anderen Themengebieten hat.

2.2 Begriffe des § 2 im Einzelnen

➤ Unerwünschtes Verhalten

§ 2 Absatz 1 setzt voraus, dass das Verhalten „unerwünscht“ ist. Sexuelle Verhaltensweisen, die vom Willen des Gegenübers gedeckt sind bzw. im Einvernehmen erfolgen, stellen grundsätzlich keine sexualisierte Gewalt dar. Allerdings erfordert das Merkmal der Unerwünschtheit nicht, dass die betreffende Person ihre ablehnende Einstellung zu der fraglichen Verhaltensweise aktiv verdeutlicht hat. Maßgeblich ist allein, ob die Unerwünschtheit der Verhaltensweise objektiv erkennbar war (vgl. zu § 3 Absatz 4 AGG: BAG 09.06.2011, NJW 2012, 407). „Weder eine nicht verdeutlichte Empfindlichkeit der Betroffenen noch ein unterdurchschnittliches entwickeltes Erkennungsvermögen der Handelnden können für die Feststellung der Unerwünschtheit maßgeblich sein“. Es kommt deshalb weder auf die subjektive Einschätzung des Täters noch auf eine – wie bei § 177 Absatz 1 StGB – nach Außen erkennbarer Ablehnung des Verhaltens durch das Opfer an. Daher sind auch Überraschungsfälle (vgl. § 177 Absatz 2 Nr. 3 StGB) von § 2 Absatz 1 Satz 1 erfasst, weil das Opfer die Unerwünschtheit nicht zuvor nach außen zum

Ausdruck bringen muss. Auch Vorsatz des Täters oder eine bestimmte sexuelle Motivation sind irrelevant.

➤ **Ein unerwünschtes sexuell bestimmtes Verhalten**

§ 2 Absatz 1 Satz 1 setzt weiter voraus, dass das unerwünschte Verhalten sexuell bestimmt ist. Eine Handlung ist sexuell bestimmt, wenn sie nach ihrem äußeren Erscheinungsbild für das allgemeine Verständnis sexualbezogen, d. h. sexuell motiviert ist. Maßgeblich ist insoweit allein der Eindruck eines objektiven Betrachters (vgl. BAG NZA 1986, 467, 468). Damit kommt es für die sexuelle Bestimmung wie bei § 3 Absatz 4 AGG und bei dem entsprechend formulierten § 184i StGB weder auf die subjektive Zwecksetzung des Handelnden noch auf die reine subjektive Betroffenenperspektive an. Nach aktueller Ansicht des Bundesgerichtshofs zur sexuellen Bestimmtheit in Rahmen des § 184i StGB gilt dort Folgendes: „Eine Berührung in sexuell bestimmter Weise ist demnach zu bejahen, wenn sie einen Sexualbezug bereits objektiv, also allein gemessen an dem äußeren Erscheinungsbild, erkennen lässt. Darüber hinaus können auch ambivalente Berührungen, die für sich betrachtet nicht ohne Weiteres einen sexuellen Charakter aufweisen, tatbestandsmäßig sein. Dabei ist auf das Urteil eines objektiven Betrachters abzustellen, der alle Umstände des Einzelfalls kennt; hierbei ist auch zu berücksichtigen, ob der Täter von sexuellen Absichten geleitet war. Insofern gilt im Rahmen von § 184i nichts anderes als bei der Bestimmung des Sexualbezugs einer Handlung gemäß § 184h Nr. 1 StGB.“

Mit dem Erfordernis der „sexuell bestimmten Verhaltensweise“ können bei entsprechender Auslegung regelmäßig auch Fälle entschieden werden, in denen weder Vorsatz noch Fahrlässigkeit vorliegen.

➤ **Würdeverletzung**

Die Verwendung aller drei Begriffe „Würdeverletzung“, „bewirken“ und „bezwecken“ ist dem AGG entnommen, sodass bei der Definition auf das AGG zurückgegriffen werden kann. Eine Würdeverletzung tritt automatisch ein (und ist damit „bewirkt“), wenn sie nach objektiven Maßstäben tatsächlich erfolgt ist. Sie muss also nicht zwingend vorsätzlich erfolgen. Mit dem Merkmal „bezweckt“ werden im AGG Versuchstatbestände erfasst, in denen eine Würdeverletzung nicht eintritt, jedoch die Handlung dazu abstrakt geeignet war. Ist die Verletzung (noch) nicht eingetreten, muss die Täterin oder der Täter nach AGG die Verletzung der Würde des Opfers beabsichtigt („bezweckt“) haben, um eine sexuelle Belästigung zu erfüllen

2.3 § 2 Abs. 1

Gemäß § 2 Abs. 1 kann sexualisierte Gewalt sowohl durch positives Tun als auch durch Unterlassen ausgeübt werden; die Ausübung im digitalen Raum wird davon selbstverständlich miterfasst. Das Unterlassen ist insofern mit einbezogen, soweit eine Pflicht zur Abwendung des Verhaltens Dritter besteht. Hiermit sollen insbesondere Fälle des Aufsichts- und Organisationsverschuldens erfasst werden.

In § 2 Abs. 1 S. 4 wird klargestellt, dass sexualisierte Gewalt immer dann vorliegt, wenn die Straftatbestände nach dem 13. Abschnitt des Strafgesetzbuches (StGB), § 201a Abs. 3 StGB oder §§ 232-233a StGB erfüllt sind. Damit bleiben die Kirchengesetze nicht hinter dem Strafgesetzbuch zurück.

2.4 § 2 Abs. 2

Abs. 2 differenziert zwischen Minderjährigen und Kindern (Personen unter 14 Jahren). Gegenüber Kindern ist sexuell bestimmtes Verhalten stets als unerwünscht anzusehen. Bei Minderjährigen sieht das Gesetz die Unerwünschtheit des Verhaltens bei entsprechender Unterlegenheit zur Täterin oder zum Täter (körperlich, seelisch, geistig, sprachlich oder strukturell) vor. Hinzukommen muss, dass in diesem Verhältnis die Fähigkeit zur sexuellen Selbstbestimmung fehlt.

2.5 § 2 Abs. 3

§ 2 Abs. 3 definiert einen Sonderfall, in dem gegenüber Erwachsenen ein unerwünschtes sexuell bestimmtes Verhalten gegeben ist. Die Regelung ist an § 177 Abs. 2 Nr. 2 StGB angelehnt. Sie erfasst insbesondere Fälle, in denen die Willensbildung oder die Willensäußerung der betroffenen Person ganz ausgeschlossen ist (§ 177 Abs. 2 Nr. 1 StGB). Erfasst wird nur eine erhebliche Beeinträchtigung, d. h. eine solche, die aus objektiver Sicht „offensichtlich auf der Hand liegt“ und sich dem unbefangenen Beobachter ohne Weiteres aufdrängt; neben stark verminderter Intelligenz soll insbesondere erhebliche Trunkenheit erfasst werden.

2.6 § 2 Abs. 4

§ 2 Abs. 4 soll „unangemessene Verhaltensweisen“ erfassen. Dies sind Verhaltensweisen, die die Schwelle zur sexualisierten Gewalt gerade nicht überschreiten. Bei der Auslegung dieses unbestimmten Rechtsbegriffs kommt es auf die Umstände des Einzelfalls an. Maßstab ist dabei die Einschätzung eines objektiven Beobachters, dem alle Umstände des Einzelfalls bekannt sind (z. B. übertriebene körperliche Berührungen).

3. § 3 Mitarbeitende

Es sind alle beruflich Mitarbeitenden, das heißt öffentlich-rechtlich und privatrechtlich Beschäftigten, erfasst, ebenso wie die ehrenamtlich Mitarbeitenden. Mit Honorarkräfte ist durch entsprechende vertragliche Regelung die Geltung des KGSsG zu vereinbaren (vgl. § 1 Abs. 3 AVO KGSsG).

4. § 4 Grundsätze

4.1 § 4 Abs. 1 formuliert ein Schutzgebot für alle Mitarbeitenden oder Teilnehmenden.

4.2 § 4 Abs. 2 – Abstinenzgebot

Gemäß § 4 Abs. 2 sind Mitarbeitende, in deren Aufgabenbereich typischerweise Macht-, Abhängigkeits- und Vertrauensverhältnisse entstehen, zu einem verantwortungsvollen Umgang mit Nähe und Distanz verpflichtet. Als Beispiel werden die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen sowie Seelsorge- und Beratungssituationen genannt. Damit knüpft § 4 Abs. 2 an ein zentrales berufsethisches Gebot an, das den Berufsordnungen von Ärzten und Therapeuten nachgebildet worden ist. In therapeutischen Bereichen ebenso wie in Beratungssituationen und in der Seelsorge ist es unerlässlich dieser Berufsordnung vergleichbare Maßstäbe heranzuziehen.

Grundsätzlich sind deshalb sexuelle Kontakte in diesen Verhältnissen mit dem kirchlichen Schutzauftrag unvereinbar und unzulässig. Von Mitarbeitenden wird entsprechend Abstinenz erwartet. Ein solches Vertrauensverhältnis ist deshalb zu beenden und eine angemessene Wartezeit verstreichen zu lassen, bevor die Beteiligten eines solchen besonderen Macht-, Abhängigkeits- oder Vertrauensverhältnisses eine selbstbestimmte sexuelle Liebesbeziehung eingehen können.

4.3 § 4 Abs. 3 – Abstandsgebot

Gemäß § 4 Abs. 3 haben alle Mitarbeitenden bei ihren beruflichen oder ehrenamtlichen Tätigkeiten das Nähe- und Distanzempfinden des Gegenübers zu achten (Abstandsgebot). Entscheidender Maßstab ist das Empfinden des Gegenübers, nach dem sich die Distanzzone bemisst, und dass für das Gleichgewicht aus körperlicher Nähe und notwendiger Distanz maßgebend ist.

5. § 5 Einstellungs- und Tätigkeitsausschluss

5.1 § 5 Abs. 1

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

- Nach § 5 Abs. 1 Nr. 1 kommt für eine Einstellung in ein Beschäftigungsverhältnis nicht in Betracht, der rechtskräftig zu einer der in Nr. 1 genannten Straftaten verurteilt worden ist. Dieser darf dann nicht in Kirche und Diakonie eingestellt und beschäftigt werden.
- Gemäß § 5 Abs. 1 Nr. 2 stellt die Ausübung von sexualisierter Gewalt oder der Verstoß gegen das Abstinenzgebot eine Verletzung arbeitsrechtlicher bzw. dienstrechtlicher Pflichten dar. Diese sowie der Verdacht darauf führen zu den jeweils entsprechenden, arbeitsrechtlichen oder dienstrechtlichen Maßnahmen. Welche konkreten Maßnahmen in Betracht kommen, ist eine Frage des Einzelfalls.
- Gemäß § 5 Abs. 1 Nr. 3 sind alle arbeitsrechtlichen bzw. dienstrechtlichen Möglichkeiten auszuschöpfen, um das Beschäftigungsverhältnis zu beenden, wenn es im laufenden Beschäftigungsverhältnis entweder zu einer rechtskräftigen Verurteilung wegen der genannten Straftaten kommt, oder eine solche bekannt wird, die schon länger zurückliegt. Sollte trotz einer strafrechtlichen Verurteilung eine Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses nicht möglich sein, wird das Tätigkeitsfeld der straffällig gewordenen, mitarbeitenden Person auf die Arbeitsbereiche eingeschränkt, in denen es zu keinem Kontakt zu Minderjährigen oder Volljährigen in Abhängigkeitsverhältnissen kommen kann.

5.2 § 5 Abs. 2

Für ehrenamtlich Tätige gilt Abs. 1 entsprechend.

5.3 § 5 Abs. 3 Verpflichtung zur Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses

Die Überprüfung, ob bei einer Person Vorstrafen vorliegen, erfolgt durch Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses im Sinne des § 30a Bundeszentralregistergesetzes (BZRG). Nach § 30a BZRG wird das erweiterte Führungszeugnis erteilt, wenn die Erteilung in einer gesetzlichen Bestimmung unter Bezugnahme auf diese Vorschrift vorgesehen ist oder wenn dieses Führungszeugnis benötigt wird für eine berufliche oder ehrenamtliche Beaufsichtigung, Betreuung, Erziehung oder Ausbildung Minderjähriger oder eine Tätigkeit, die in einer vergleichbaren Weise geeignet ist, Kontakt zu Minderjährigen aufzunehmen. Aufgrund entsprechender spezialgesetzlicher Umsetzung ist die Vorlage von erweiterten Führungszeugnissen im Bereich der Kinder- und Jugendhilfe (§ 72a SGB VIII) und der Eingliederungshilfe (§ 124 SGB IX) bereits seit Längerem notwendig. Durch das Kirchengesetz wurde nun die notwendige gesetzliche Regelung geschaffen, um auch für andere Tätigkeiten im kirchlichen Raum ein erweitertes Führungszeugnis einholen zu können. Eine Stellungnahme des Wissenschaftlichen Dienstes des Bundestages kommt zu dem Ergebnis, dass kirchengesetzliche Bestimmungen als Voraussetzung nach § 30a Abs. 1 Nr. 1 BZRG anerkannt werden.

Damit ist für alle öffentlich- und privatrechtlich Beschäftigten ein Führungszeugnis bei der Einstellung und im laufenden Beschäftigungsverhältnis nach längstens fünf Jahren einzuholen!

Diese Vorlagepflicht gilt unabhängig davon, ob die Beschäftigten im Rahmen ihres Beschäftigungsverhältnisses Kontakt zu Minderjährigen oder Volljährigen in Abhängigkeitsverhältnis haben. Ebenso gilt dies für Mitglieder von Leitungsorganen, also insbesondere für Presbyterinnen und Presbyter, Kreissynodalvorstände, Vorstände und Geschäftsführungen.

Diese Vorlagepflicht gilt grundsätzlich auch für ehrenamtlich Beschäftigte. Hier ist allerdings die Vorlageverpflichtung abhängig von Art, Intensität und Dauer des Kontakts mit Minderjährigen bzw. Volljährigen in Abhängigkeitsverhältnis.

Ausführende Regelungen zu den Anforderungen und Umgang mit den erweiterten Führungszeugnissen sind in den Ausführungsverordnungen geregelt. Insbesondere finden sich hier Regelungen darüber, welche Daten des Führungszeugnisses gespeichert und verarbeitet werden dürfen. So heißt es in § 4 Abs. 4 AVO zum KGSsG, dass bei beruflich Beschäftigten nur der Umstand, dass Einsicht in ein Führungszeugnis genommen wurde, das Datum des Führungszeugnisses und die Information, ob die das Führungszeugnis betreffende Person wegen einer Straftat nach § 5 Abs. 1 Nr. 1 KGSsG rechtskräftig verurteilt worden ist, gespeichert werden. Bei ehrenamtlich Tätigen dürfen diese erhobenen Daten nur verarbeitet werden, soweit dies zum Ausschluss der Personen von der Tätigkeit, die Anlass zu der Einsichtnahme in das Führungszeugnis gewesen ist, erforderlich ist. Die Daten sind spätestens drei Monate nach der Beendigung der Tätigkeit zu löschen. Weitergehende staatliche oder kirchliche Bestimmungen bleiben unberührt.

Gemäß § 5 AVO zum KGSsG sind die Kosten des erweiterten Führungszeugnisses vom Arbeitgeber oder Dienstherrn zu tragen. Dies gilt nur im laufenden Arbeitsverhältnis. Die Kosten des erweiterten Führungszeugnisses, das Bewerbende einzuholen haben, zählen zu den Bewerbungskosten. Für Angestellte ergibt sich dies auch aus § 3 Abs. 5 BAT-KF. Entsprechende Regelungen finden sich auch in den Ausbildungsordnungen (AzubiO, AzubiO-Pflege, PraktO und KrSchO).

Eine Regelung zur Anrechnung von Arbeitszeit bei Einholung des erweiterten Führungszeugnisses findet sich in § 28 Abs. 7 BAT-KF und § 28 Abs. 8 TV-Ärzte-KF. Dort heißt es, dass Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts zu gewähren ist, soweit die Beantragung des erweiterten Führungszeugnisses nur während der geschuldeten Arbeitszeit möglich ist. Dies bedeutet, dass keine Anrechnung von Arbeitszeit erfolgt, wenn die/der Arbeitnehmer*in die Möglichkeit hat, das Führungszeugnis außerhalb der Arbeitszeit einzuholen, z. B. an freien Tagen oder innerhalb der Gleitzeit. Entsprechendes gilt auch für öffentlich-rechtlich Beschäftigte.

Zu der Frage, bis wann erweiterte Führungszeugnisse nach dem Kirchengesetz bei bereits bestehender Tätigkeit einzuholen sind, gibt es in der Ausführungsverordnung Übergangsvorschriften. Grundsätzlich räumt § 12 AVO KGSsG hierfür Zeit bis zum 31.3.2022 ein.

Für Mitarbeitende und Honorarkräfte, die schon nach bisher geltendem Recht bereits erweiterte Führungszeugnisse vorlegen mussten, z. B. im Bereich der Kinder- und Jugendhilfe, und für die bereits die Rechtspflicht besteht, diese in wiederkehrenden Zeiträumen erneut vorzulegen, gelten die laufenden Fristen unabhängig vom Inkrafttreten des Gesetzes zum Schutz vor sexualisierter Gewalt.

Für Mitarbeitende, die nach geltendem Recht bereits einmalig ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen mussten, gilt eine Frist für die erneute Vorlage, die sich ab dem letzten Vorlagedatum berechnet, sofern seit der letzten Vorlage nicht fünf Jahre vergangen sind. Sind fünf Jahre vergangen muss die Aufforderung zur Vorlage des Führungszeugnisses so rechtzeitig erfolgen, dass es spätestens bis zum 31.03.2022 vorgelegt werden kann.

6. § 6 Maßnahmen zum Umgang mit sexualisierter Gewalt

6.1 § 6 Abs. 1

Die Forderung nach verbindlichen Schutzmaßnahmen in Einrichtungen, die mit Kindern und Jugendlichen professionell oder ehrenamtlich arbeiten, hat der Runde Tisch sexuellen Kindesmissbrauch 2010 als Reaktion auf die Vorfälle an Schulen und Internaten (Odenwaldschule, Canisiuscollege) als Ergebnis seiner Beratungen aufgestellt. Seitdem ist dies eine Grundanforderung für jede Einrichtung, die dem Kinder- und Jugendschutz verpflichtet ist. Die Schutzkonzepte sind ein Zusammenspiel aus Analyse, strukturellen Veränderungen, Vereinbarungen, Absprachen sowie Haltung und Kultur einer Einrichtung. Die Entwicklung von Schutzkonzepten erfordert einen ganzheitlichen Ansatz, der eine Grundhaltung von Wertschätzung und Respekt voraussetzt und die verschiedenen Maßnahmen zueinander in Beziehung setzt. Die in den Nummern 1 bis 4 genannten Handlungsfelder benennen die Hauptschwerpunkte von Maßnahmen zum Schutz vor sexualisierter Gewalt.

6.2 § 6 Abs. 2

Gemäß § 6 Abs. 2 soll die Landeskirche die Leitungsorgane und Einrichtungsleitungen durch Rahmenkonzepte gegen sexualisierte Gewalt unterstützen. Die Idee von Rahmenkonzepten folgt aus dem Harmonisierungs- und Konvergenzinteresse der Landeskirche.

6.3 § 6 Abs. 3

Die Vorschrift benennt anerkannte Bestandteile von Schutzkonzepten und setzt damit einen Standard. Die Maßnahmen dienen dazu, vertrauensfördernde Strukturen aufzubauen und zu pflegen. Die Aufzählung der Bestandteile von Schutzkonzepten ist nicht abschließend.

6.4 § 6 Abs. 4

Hiernach sind die Mitarbeitenden in geeigneter Weise auf ihre, aus diesem Gesetz folgenden Rechte und Pflichten hinzuweisen. Dabei bleiben die Verpflichtungen nach den Vorschriften des staatlichen Rechts (z. B. aus SGB VIII, Jugendschutzgesetz und Jugendarbeitsschutzgesetz) unberührt.

Nach der westfälischen Ausführungsverordnung sind die Schutzkonzepte für die Körperschaft und ihre unselbstständigen Einrichtungen spätestens bis zum 31. März 2024 zu beschließen und dem Aufsichtsorgan anzuzeigen. Bis zum 30.06.2022 ist ein Zeitplan aufzustellen.

7. § 7 – Melde- und Ansprechstelle, Stellung und Aufgaben

7.1 § 7 Abs. 1

Alle Gliedkirchen sollen nach der EKD-Richtlinie zum Schutz vor sexualisierter Gewalt eine Ansprech- und Meldestelle bestimmen. Die konkrete Ausgestaltung der Aufgabenzuweisung und der Aufbau- und Ablauforganisation obliegt dabei den Landeskirchen.

In Umsetzung dessen hat die EKvW eine Ansprechstelle eingerichtet, die in erster Linie Beratung und Hilfe vermittelt (vgl. § 8 AVO KGSsG) Diese Aufgabe hat die Landeskirche der Beauftragten für den Umgang mit Verletzungen der sexuellen Selbstbestimmung übertragen, derzeit Frau Kirchenrätin Daniela Fricke.

Neben der Ansprechstelle sieht das KGSsG die sog. Meldestelle vor. Die Zuweisung der Aufgaben der Meldestelle für die EKvW ist nach Abstimmung und in Kooperation mit der Lippischen Landeskirche und dem Diakonischen Werk Rheinland-Westfalen-Lippe e.V. (Diakonie RWL) einer entsprechend qualifizierten Stelle beim Diakonischen Werk Rheinland-Westfalen-Lippe e.V. (Diakonie RWL) übertragen worden (vgl. § 9 Abs. 3 AVO KGSsG). Im der Diakonie RWL ist die Fachstelle Umgang mit Verletzungen der sexuellen Selbstbestimmung damit beauftragt.

Seit dem 1. Juli 2019 gibt es außerdem die zentrale Anlaufstelle.help, die die EKD auf dringenden Wunsch Betroffener hin eingerichtet hat. Diese hilft Betroffenen, Angehörigen und Zeugen mittels

einer Lotsenfunktion dabei, die richtige Ansprechperson oder -stelle in einer Landeskirche zu finden.

7.2 § 7 Abs. 2

§ 7 Abs. 2 bestimmt, dass die Melde- und Ansprechstellen ihre Aufgaben weisungsfrei erledigen, dem Schutz der Betroffenen verpflichtet sind und eine betroffenenorientierte Haltung einnehmen. Dies zeigt sich unter anderem darin, dass sie Hinweisen auf Täter schützende Strukturen nachzugehen haben.

7.3 § 7 Abs. 3

Die Unterstützung der Leitungsorgane durch vielfältige Maßnahmen, die exemplarisch in den Ziff. 1 bis 9 aufgeführt werden ist in der EKvW der Meldestelle zugewiesen (s.o. vgl. § 9 AVO KGSsG).

7.4 § 7 Abs. 4

Die Vorschrift stellt fest, dass dienst- und arbeitsrechtliche Zuständigkeiten durch die Bestimmungen nicht berührt sind. Weiter stellt sie fest, dass das Gesetz gegenüber bundes- oder landesrechtlichen Bestimmungen zum Schutz von Kindern und Jugendlichen, die zum Beispiel von kirchlichen und diakonischen Einrichtungen im kinder- und jugendnahen Bereich zu beachten sind (beispielsweise Vorschriften des SGB VIII), subsidiär ist.

8. § 8 – Meldepflicht in Fällen sexualisierter Gewalt

8.1 § 8 Abs. 1

Die Meldung eines begründeten Verdachts bei der Meldestelle auf sexualisierte Gewalt ist verpflichtend für die Mitarbeitenden. Dabei können sie sich jederzeit zur Einschätzung eines Verdachts von dieser beraten lassen. Mit dieser Vorschrift wird sichergestellt, dass Mitarbeitende sich an einen unabhängigen Dritten – die Meldestelle – wenden können und nicht an eine vorgesetzte Person. Zum Zweiten wird aber auch sichergestellt, dass Mitarbeitende sich, bevor sie einen konkreten Verdacht äußern, bei entsprechendem Fachpersonal beraten lassen können.

8.2 § 8 Abs. 2

Soweit besondere Schweigepflichten, z.B. aus dem Seelsorgegeheimnisgesetz, bestehen, gelten diese unbeschadet des Abs 1.

9. § 9 – Unabhängige Kommission

Die Vorschrift sieht die Einrichtung Unabhängiger Kommissionen oder vergleichbarer Gremien vor, die Leistungen zur Anerkennung erlittenen Unrecht für Betroffene zusprechen. Da dies in der EKvW bereits praktiziert wird, hat die Bestimmung vor allem standardisierende und stabilisierende Wirkung. Die Besetzung der Unabhängigen Kommissionen soll mit mindestens drei Personen erfolgen, die multiprofessionell zusammenarbeiten. Im Blick auf ihre Entscheidungen sind die Kommissionsmitglieder nicht an Weisungen der Kirchenleitung gebunden und insoweit unabhängig.

10. § 10 Unterstützung für Betroffene

10.1 § 10 Abs. 1

Die Vorschrift beschreibt das Angebot der Landeskirchen, Betroffenen Unterstützung zu leisten und nennt die dafür erforderlichen Voraussetzungen. Dies sind:

- Minderjährigkeit zum Zeitpunkt der Tat,
- organisatorisch-institutionelles Versagen, Verletzung der Aufsichtspflicht oder Verletzung sonstiger Pflichten der (Personen-)Sorge,
- Beteiligung Mitarbeitender an der Tat oder
- Zivilrechtliche Ansprüche nicht mehr durchsetzbar (z.B. durch Verjährung).

Auf Antrag der betroffenen Person entscheidet die Unabhängige Kommission über die zu leistende Unterstützung. Diese Unterstützungsleistung steht neben Leistungen aus den ergänzenden Hilfesystemen (Fonds Heimerziehung West und Ost, Fonds sexueller Kindesmissbrauch, Stiftung Anerkennung und Hilfe), an denen sich die Landeskirchen und die Diakonie finanziell beteiligt haben

10.2 § 10 Abs. 2

Die Vorschrift stellt klar, dass es sich bei dem Angebot der Landeskirchen nach Absatz 1 um eine freiwillige Leistung handelt, die juristisch nicht einklagbar ist, sondern von den Landeskirchen zur Anerkennung für erlittenes Unrecht gewährt wird. Bereits erbrachte Leistungen können unter Umständen anrechenbar sein.

10.3 § 10 Abs. 3

Die Beteiligung der Einrichtung, in der sexualisierte Gewalt stattfand, an den finanziellen Unterstützungsleistungen, die die Landeskirche oder eine andere zuständige Stelle aufgewendet hat, wird hier als angemessen und sachgerecht in Aussicht genommen.

11. § 11 – Verordnungsermächtigung

Ausführende Regelungen zum Gesetz, wie z. B. die konkrete Struktur der Melde- und Ansprechstelle können in einer Verordnung durch die Landeskirchen geregelt werden.

12. § 12 Berichtspflicht und Evaluation

Vorgesehen ist, dass der Landessynode und der Kirchenleitung regelmäßig über die Entwicklung der Präventions- und Interventionsarbeit innerhalb der Landeskirche zu berichten ist. Diese Pflicht trifft das Landeskirchenamt.

13. Datenschutz

Die Ausführungsverordnung trifft weitere Regelungen zum Datenschutz. Dies ist notwendig, da es sich hier um besonders sensible personenbezogene Daten handelt. Insbesondere gilt:

- Die Meldestelle darf im Rahmen ihrer Aufgaben bei Meldungen von Mitarbeitenden, Betroffenen und Dritten, personenbezogene Daten im Sinne von § 4 Nr. 1 DSGVO und besondere Kategorien personenbezogener Daten im Sinne von § 4 Nr. 2 e) und f) DSGVO der meldenden Person, der Betroffenen und Beschuldigten, je nach Umständen des Einzelfalls auch dritter Personen verarbeiten, soweit dies zur weiteren Erfüllung der Aufgaben der Meldestelle erforderlich ist.
- Zum Schutz personenbezogener Daten gem. § 4 Nr. 1 und Nr. 2 e) und f) DSGVO insbesondere von Betroffenen wie Beschuldigten wird Mitarbeitenden empfohlen, das Beratungsrecht zur Einschätzung eines Verdachts im Sinne von § 8 Abs. 1 S. 1 KGSsG zunächst unter anonymisierter oder pseudonymisierter Sachverhaltsschilderung in Anspruch zu nehmen. Soweit Betroffene sich zur Einschätzung eines Verdachtes an die Meldestelle wenden, gilt S. 2 entsprechend.
- Bei begründetem Verdacht legt die Meldestelle gegenüber dem zuständigen Leitungsorgan die Daten offen, die zur Durchführung von Interventions- und Präventionsmaßnahmen unter

Abwägung der mutmaßlichen Interessen Betroffener erforderlich sind. Ein Verdacht ist begründet, wenn die geschilderten Umstände erheblich und plausibel sind. Betrifft der offenzulegende Verdacht alle mit Vorsitz und stellvertretendem Vorsitz beauftragten Personen des Leitungsorgans, legt die Meldestelle den Verdacht dem Aufsichtsorgan offen.

- Das zuständige Leitungsorgan verarbeitet die von der Meldestelle übermittelten Daten zur Durchführung von erforderlichen Interventions- und Präventionsmaßnahmen im Sinne von § 6 Abs. 1 Nr. 1 und 2 KGSsG im Rahmen des geltenden Handlungs- und Notfallplans.
- Eine Offenlegung personenbezogener Daten an Strafverfolgungsbehörden ist zulässig, wenn dies zur Aufdeckung einer Straftat oder zum Schutz möglicher Betroffener erforderlich erscheint.
- Alle personenbezogenen Daten, die nach dem KGSsG und dieser Verordnung verarbeitet werden, sind vor dem Zugriff Unbefugter zu schützen.

Das Landeskirchenamt

Anlage 4: Entwurf Musteranschreiben an Mitarbeitende durch den Arbeitgeber/Dienstherrn/Körperschaft zur Erläuterung der Gesamtkonzeption der EKvW zu sexualisierter Gewalt (mögliche Adressaten: Angestellte, BeamtInnen, wie ehrenamtlich Tätige)

Die EKvW stark machen im Schutz vor sexualisierter Gewalt

Sehr geehrte Mitarbeitende,
sehr geehrte/r Frau/Herr.... ,

Sicherheit ist zentral für ein vertrauensvolles Miteinander – auch die Sicherheit vor sexualisierter Gewalt. Die Bedeutung solcher Sicherheit ist in den vergangenen Jahren verstärkt in das gesellschaftliche und unser kirchliches Bewusstsein gerückt und hat Handlungsnotwendigkeiten deutlich gemacht. Zu sehr schmerzt das Leid der Betroffenen in jedem Fall, der innerkirchlich aufgedeckt wird, sowie die damit verbundene Erkenntnis, als Gemeinschaft hier versagt zu haben. Konsequenterweise wurde deshalb in den vergangenen Jahren für die gesamte Ev. Kirche von Westfalen ein Konzept erarbeitet, wie dieser Schutz zum Wohle aller, die in der EKvW arbeiten oder an kirchlichen Programmen und Veranstaltungen teilnehmen, verbindlich und verlässlich gewährleistet werden kann. Im November 2020 hat die Landessynode das Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt (KGSsG) beschlossen, das am 1. März 2021 in Kraft getreten ist. Mit dem Kirchengesetz setzt die Ev. Kirche von Westfalen klare Standards zum Schutz vor und im Umgang mit sexualisierter Gewalt. Zu Prävention, Intervention, Hilfe und Aufarbeitung gelten nun für alle kirchlichen Körperschaften verbindliche Regelungen.

Herzstück des künftigen Umgangs mit sexualisierter Gewalt ist die Erarbeitung eines Schutzkonzepts für jede kirchliche Körperschaft. Diese sieht vor, dass alle beruflich wie ehrenamtlich in der Kirche Tätigen in den Entwicklungsprozess eingebunden und entsprechend der eigenen Aufgabe und Rolle mit dem Thema sexualisierte Gewalt befasst werden. Mit dem sich verbreiternden Wissen um z. B. Risiken in der eigenen Einrichtung, Täterstrategien, die Bedürfnisse und die Not von Betroffenen sollen eine innere Haltung, Aufmerksamkeit und vor allem Handlungssicherheit entstehen, die immer weniger Raum für unangemessenes sexualisiertes Verhalten bietet. Wo es dennoch zu solchem Verhalten kommt, kann auf der Grundlage des vor Ort entwickelten Interventions- oder Notfallplans konsequent reagiert werden. Die Professionalisierung der Menschen im Umgang mit sexualisierter Gewalt auf allen Ebenen der Ev. Kirche von Westfalen wird potentielle Täterinnen und Täter abschrecken.

Die Arbeit an den Schutzkonzepten, ein Prozess der gemeinsamen Organisationsentwicklung, wird in den kommenden Monaten aufgenommen werden und einige Zeit in Anspruch nehmen. Die Ausführungsverordnung räumt bis zum Abschluss der Erarbeitung einen Spielraum bis maximal März 2024 ein. Wir/Ich bitte/n Sie herzlich, engagieren Sie sich in diesem Prozess!

Als einen Baustein in diesem Prozess sieht das KGSsG vor, künftig regelmäßig Einsicht in die erweiterten Führungszeugnisse aller beruflich Mitarbeitenden zu nehmen. Gleiches gilt für ehrenamtlich Mitarbeitende, soweit sie in einem rechtsvertretenden Leitungsorgan mitwirken oder Art, Intensität und Dauer des Kontakts zu Minderjährigen oder Volljährigen in Abhängigkeitsverhältnissen dies erfordern. Das erweiterte Führungszeugnis ist in Abständen von längstens 5 Jahren erneut vorzulegen.

Im Bereich der Kinder- und Jugendhilfe ist die Einsichtnahme in erweiterte Führungszeugnisse sowohl der beruflich wie auch der ehrenamtlich Mitarbeitenden schon seit langem Standard. Das KGSsG hat nun in § 5 Abs. 3 die rechtliche Grundlage geschaffen, um dieses präventive Instrument breiter nutzen zu können. Allein die regelmäßige Einsichtnahme in erweiterte Führungszeugnisse führt Studien zufolge zu einem hohen Abschreckungseffekt bei potentiellen Tätern und Täterinnen. § 5 Abs. 1 und 2 regeln zudem einen Einstellungs- und Tätigkeitsausschluss bei sexualstrafrechtlichen Verurteilungen, mit dem Ziel, die an kirchlichen Veranstaltungen und Programmen teilnehmenden Menschen und kirchlich Mitarbeitenden möglichst wirksam zu schützen. Beide Elemente, die Abschreckung ebenso wie der aktive Schutz durch Ausschluss von der Mitarbeit, werden dazu beitragen, sichere Räume für kirchliches Handeln entstehen zu lassen.

Auch Sie gehören zu den beruflich oder ehrenamtlich Tätigen in unserer Kirche. Deshalb erhalten Sie heute in der Anlage als ersten Schritt ein Aufforderungsschreiben, ein erweitertes Führungszeugnis vorzulegen. Hinweise zum weiteren Vorgehen finden Sie entsprechend dort (oder direkt hier einfügen) Bei Fragen wenden Sie sich bitte an _____
Wir/Ich danke Ihnen schon jetzt herzlich für Ihre Unterstützung!

Grußformel
Unterschrift

Hinweis:

Das Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt und die zugehörige Ausführungsverordnung können Sie im Fachinformationssystem Kirchenrecht unter www.kirchenrecht-westfalen.de einsehen, dort unter den Ordnungsnummern 295 und 296.

Das Landeskirchenamt

An die zuständige Meldebehörde

Anforderung eines erweiterten Führungszeugnisses gemäß § 30a BZRG

Für

Name, Vorname:

Geburtsdatum:

Anschrift:

Hiermit wird bestätigt, dass die Voraussetzungen des § 30a BZRG für die Erteilung eines erweiterten Führungszeugnisses vorliegen:

1. Die Erteilung des erweiterten Führungszeugnisses ist aufgrund eines Gesetzes – hier: **§ 5 Absatz 3 Satz 1 Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt** (Kirchliches Amtsblatt der Evangelischen Kirche von Westfalen 2021/1 Teil I Seite 1 - 16 Nr. 1 - 8) - vorgesehen. Der öffentlich-rechtliche Körperschaftsstatus der Evangelischen Kirche von Westfalen und die Rechtssetzungskompetenz ergeben sich aus Art. 140 Grundgesetz i. V. m. Art. 137 der deutschen Verfassung vom 11. August 1919.
2. Anforderungsgrund:

Das erweiterte Führungszeugnis ist Voraussetzung für die Einstellung in ein öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis / privatrechtliches Arbeitsverhältnis / die Aufnahme einer ehrenamtlichen Tätigkeit bei der _____ gemäß § 5 Absatz 3 Satz 1 Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt.

Die erneute Vorlage des erweiterten Führungszeugnis nach längstens 5 Jahre ist gemäß § 5 Absatz 3 Satz 1 Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt im Rahmen des öffentlich- rechtlichen Dienstverhältnis / privatrechtlichen Arbeitsverhältnis / der ehrenamtlichen Tätigkeit bei der _____ erforderlich.

Im Auftrag

Ort, Datum

Anstellungsträger:

Organisationseinheit:

Aktenzeichen:

1. Vermerk über die Einsicht in das erweiterte Führungszeugnis

Das mit Schreiben _____ von _____

erweiterte Führungszeugnis wurde heute von _____

eingesehen.

Das erweiterte Führungszeugnis für _____

wurde vom Bundesamt für Justiz am _____ erstellt und enthält

- keine Eintragung nach § 5 Absatz 1 Nr. 1 Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt.
- eine Eintragung nach § 5 Absatz 1 Nr. 1 Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt.

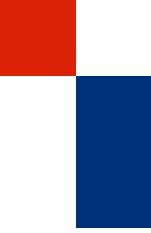
Ort

Datum

Unterschrift

2. Wiedervorlage:

Handzeichen



Allgemeine Hinweise zum Erweiterten Führungszeugnis

Einführung

Durch den aufgrund der Richtlinie der Evangelischen Kirche in Deutschland angestoßenen Prozess, Minderjährige und Volljährige im Rahmen evangelisch verantworteter Arbeit besser und effektiver zu schützen, wird sich das Erfordernis zur Vorlage erweiterter Führungszeugnisse deutlich erweitern.

Ausgangspunkt für diese Entwicklung war die Richtlinie der EKD zum Schutz vor sexualisierter Gewalt vom 18.10.2019, dessen Ziel eine möglichst einheitliche Praxis in den Gliedkirchen im Umgang mit sexualisierter Gewalt ist. Sie setzt einen Rahmen für die Prävention und den angemessenen Umgang mit Vorfällen sexualisierter Gewalt gegen Kinder, Jugendliche und Erwachsene in kirchlichen und diakonischen Einrichtungen und Diensten.

Die eigentliche Umsetzung erfolgte aufgrund der hierauf basierenden Kirchengesetze der Landeskirchen (§ 11 Richtlinie). In der EKvW wurde auf der Herbstsynode 2020 das Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt (KGSsG) erlassen, zu dem die Kirchenleitung am 18. März 2021 die Ausführungsverordnung zum Gesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt (AVO KGSsG) beschlossen hat.

Auf der Grundlage dieser kirchengesetzlichen Regelungen wird die Einholung erweiterter Führungszeugnisse für alle kirchlichen und diakonischen Arbeitsbereiche relevant. Da sich hiermit eine Vielzahl von Anstellungsträgern erstmals befassen müssen, sollen diese allgemeinen Hinweise eine erste Hilfestellung bieten.

I. Allgemeine Hinweise

1. Welche Anstellungsträger betrifft es?

Aufgrund der angesprochenen Erweiterung sind nicht nur bestimmte Einrichtungen und Träger wie aus dem Bereich der Kindertagesstätten oder der Kinder- und Jugendhilfe über die Vorschriften gehalten, erweiterte Führungszeugnisse einzuholen bzw. sich vorlegen zu lassen, sondern alle Tätigkeitsfelder, in denen kirchliche Anstellungsträger aktiv sind. § 5 Abs. 3 KGSsG der jeweiligen Gesetze sehen die Verpflichtung zur Vorlage erweiterter Führungszeugnisse vor.- Es kommt also grundsätzlich nicht darauf an, ob Kontakt zu Minderjährigen oder Volljährigen in Abhängigkeitsverhältnissen besteht. In Honorarverträgen ist die Pflicht zur Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses zu vereinbaren.

2. Welche Personen sind betroffen?

Als Mitarbeitende im Sinne des § 5 Abs. 3 KGSsG gelten gemäß §3 KGSsG in einem öffentlich-rechtlichen oder privatrechtlichen Dienst- oder Arbeitsverhältnis oder zu ihrer Ausbildung Beschäftigte sowie ehrenamtlich Tätige. Erfasst sind damit alle haupt-oder ehrenamtliche Beschäftigte sowie Honorarkräfte.

Soweit es sich allerdings um ehrenamtlich Tätige handelt, ist aber in § 5 Abs. 3 S. 2 KGSsG der Zusatz zu finden, dass das erweiterte Führungszeugnis hierbei abhängig von Art, Intensität und Dauer des Kontakts mit Minderjährigen und Volljährigen in Abhängigkeitsverhältnissen vorlegen müssen. Dies gilt aber nicht für ehrenamtliche tätige Leitungsorgane – z.B. ehrenamtliche Vorstände von Vereinen, Presbyteriumsmitglieder; diese haben erweiterte Führungszeugnisse vorzulegen unabhängig davon, ob sie Kontakt zu Minderjährigen oder Volljährigen in Abhängigkeitsverhältnissen haben.

3. Welche Straftaten sind umfasst?

Eine Verurteilung zu folgenden Straftaten steht einer Beschäftigung entgegen:

§ 171	Verletzung der Fürsorge oder Erziehungspflicht
§ 174	Sexueller Missbrauch von Schutzbefohlenen
§ 174a	Sexueller Missbrauch von Gefangenen, behördlich Verwahrten oder Kranken und Hilfsbedürftigen in Einrichtungen
§ 174b	Sexueller Missbrauch unter Ausnutzung einer Amtsstellung
§ 174c	Sexueller Missbrauch unter Ausnutzung eines Beratungs-, Behandlungs- oder Betreuungsverhältnisses
§ 176	Sexueller Missbrauch von Kindern
§ 176a	Schwerer sexueller Missbrauch von Kindern
§ 176b	Sexueller Missbrauch von Kindern mit Todesfolge
§ 177	Sexueller Übergriff, sexuelle Nötigung, Vergewaltigung
§ 178	Sexueller Übergriff, sexuelle Nötigung und Vergewaltigung mit Todesfolge
§ 180	Förderung sexueller Handlungen Minderjähriger
§ 180a	Ausbeutung von Prostituierten
§ 181a	Zuhälterei
§ 182	Sexueller Missbrauch von Jugendlichen
§ 183	Exhibitionistische Handlungen
§ 183a	Erregung öffentlichen Ärgernisses
§ 184	Verbreitung pornographischer Schriften
§ 184a	Verbreitung gewalt- oder tierpornographischer Schriften
§ 184b	Verbreitung, Erwerb und Besitz kinderpornographischer Schriften
§ 184c	Verbreitung, Erwerb und Besitz jugendpornographischer Schriften

§ 184d	Zugänglichmachung pornographischer Inhalte mittels Rundfunk oder Telemedien; Abruf kinder- und jugendpornographischer Inhalte mittels Telemedien
§ 184e	Veranstaltung und Besuch kinder- und jugendpornographischer Darbietungen
§ 184f	Ausübung der verbotenen Prostitution
§ 184g	Jugendgefährdende Prostitution
§ 184i	Sexuelle Belästigung
§ 184j	Straftaten aus Gruppen
§ 184k	Verletzung des Intimbereichs durch Bildaufnahmen ¹
§ 201a	Verletzung des höchstpersönlichen Lebensbereichs und von Persönlichkeitsrechten durch Bildaufnahmen
Abs. 3	
§ 225	Misshandlung von Schutzbefohlenen
§ 232	Menschenhandel
§ 232a	Zwangsprostitution
§ 232b	Zwangsarbeit
§ 233	Ausbeutung der Arbeitskraft
§ 233a	Ausbeutung unter Ausnutzung einer Freiheitsberaubung
§ 234	Menschenraub
§ 235	Entziehung Minderjähriger
§ 236	Kinderhandel

4. Wird ein erweitertes Führungszeugnis auf Grundlage der Kirchengesetze zum Schutz vor sexualisierter Gewalt erteilt?

Gem. § 30a Abs. 1 Nr. 1 Bundeszentralregistergesetz(BZRG) wird einer Person auf Antrag ein erweitertes Führungszeugnis erteilt, wenn die Erteilung in gesetzlichen Bestimmungen unter Bezugnahme auf diese Vorschrift vorgesehen ist. Es ist davon auszugehen, dass die Kirchengesetze im Sinne des § 30a BZRG sind. Eine Stellungnahme des Wissenschaftlichen Dienstes des Bundestages kommt zu dem Ergebnis, dass kirchengesetzliche Bestimmungen als Voraussetzung nach § 30a Abs. 1 Nr. 1 BZRG anerkannt werden.

5. Welches Führungszeugnis ist vorzulegen?

Von einem regulären Führungszeugnis unterscheidet sich das erweiterte Führungszeugnis hinsichtlich seines Inhalts. Denn im Sinne des Resozialisierungsgedankens werden bestimmte Registereinträge im Führungszeugnis nicht erwähnt. Dies sind vor allem Geldstrafen bis zu 90 Tagessätzen, Freiheitsstrafen bis zu drei Monaten, Jugendstrafen bis zu zwei Jahren auf Bewährung und Entscheidungen anderer Behörden. Gemäß § 32 Abs. 5 BZRG gelten diese Ausnahmen aber nicht bei den oben genannten Verurteilungen, wenn ein erweitertes Führungszeugnis nach § 30a oder § 31 Abs. 2 BZRG erteilt wird.

Sofern der Mitgliedstaat eine Übermittlung nach seinem Recht vorsieht, wird in das Führungszeugnis nach § 30 oder § 30a Absatz 1 die Mitteilung über Eintragungen in den Strafregistern anderer Mitgliedstaaten der Europäischen Union vollständig und in der übermittelten Sprache für Personen aufgenommen, die die Staatsangehörigkeit eines anderen Mitgliedstaates der Europäischen Union besitzen, sowie für Drittstaatsangehörige (Sog. Europäisches Führungszeugnis, § 30b Abs. 1 BZRG)

¹ Hinweis: Dieser Straftatbestand ist in den Kirchengesetzen noch nicht mitaufgenommen. Dies ist dadurch bedingt, dass dieser erst 2020 ergänzt wurde. Es wird damit zu rechnen sein, dass dies alsbald auch durch die Kirchengesetze angeglichen wird.

6. Wann ist das Führungszeugnis vorzulegen?

Das Führungszeugnis ist vor der Einstellung oder Aufnahme einer dauerhaften ehrenamtlichen Tätigkeit vorzulegen. Des Weiteren ist es während der Beschäftigungsdauer in regelmäßigen Abständen erneut vorzulegen. Die Kirchengesetze sehen dabei einen Zeitraum zur Vorlage von bis zu 5 Jahren vor. Dies entspricht auch der bisher üblichen Definition von „regelmäßigen Abständen“. Allerdings wird dies in den bisher bekannten Vorschriften wie im SGB VIII oder SGB IX kein Zeitraum angegeben.

Kann das Führungszeugnis nicht rechtzeitig vor der Einstellung vorgelegt werden, ist es zur Absicherung empfehlenswert, sich einen Nachweis der Beantragung (z.B. die Quittung) vorlegen und eine zusätzliche Selbstverpflichtungserklärung unterschreiben zu lassen. Ein Muster hierzu finden Sie in der Anlage 2 ?.

Exkurs: Übergangsvorschriften

Für die (erstmalige) Vorlagepflicht nach Inkrafttreten der Kirchengesetze findet sich in § 12 Absatz 2 der Ausführungsverordnung eine Übergangsvorschrift, nach der das Führungszeugnis für die beruflich Beschäftigten bis spätestens zum 31.3.2022 vorgelegt werden muss.

Für Mitarbeitende und Honorarkräfte, die nach geltendem Recht bereits erweiterte Führungszeugnisse vorlegen müssen, z. B. im Bereich der Kinder- und Jugendhilfe, und für die bereits die Rechtspflicht besteht, diese in wiederkehrenden Zeiträumen erneut vorzulegen, gelten die laufenden Fristen unabhängig vom Inkrafttreten des Gesetzes zum Schutz vor sexualisierter Gewalt.

Für Mitarbeitende, die nach geltendem Recht bereits einmalig ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen mussten, gilt eine Frist für die erneute Vorlage, die sich ab dem letzten Vorlagedatum berechnet, sofern seit der letzten Vorlage nicht fünf Jahre vergangen sind. Sind fünf Jahre vergangen muss die Aufforderung zur Vorlage des Führungszeugnisses so rechtzeitig erfolgen, dass es spätestens bis zum 31.03.2022 vorgelegt werden kann.

7. Welche datenschutzrechtlichen Bestimmungen sind einzuhalten?

a) Bei beruflich beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern

Die staatlichen Bestimmungen sehen zum Datenschutz spezielle Bestimmungen vor (vgl. § 72a Abs. 5 SGB VIII (nur für Ehrenamtliche), § 75 Abs. 3 S. 3ff. SGB XII, § 44 Abs. 3 S. 3ff. AsylG).

Demnach darf der Träger nur folgende Daten erheben:

- Umstand der Einsichtnahme
- Datum des Führungszeugnisses
- Information, ob die das Führungszeugnis betreffende Person wegen einer in Satz 3 genannten Straftat rechtskräftig verurteilt worden ist

Dies schließt eine Aufbewahrung des erweiterten Führungszeugnisses an sich in der Personalakte aus.

Der weitere Umgang mit den Daten ist in den staatlichen Regelungen recht kompliziert beschrieben. Eine Speicherung bzw. Veränderung und Nutzung der solchermaßen erhobenen Daten ist ausschließlich für den Zweck des Tätigkeitsausschlusses einschlägig vorbestrafter Personen zulässig. Die Daten sind zudem vor dem Zugriff Unbefugter zu schützen.

Hinsichtlich der Löschung unterscheiden sich diese Vorschriften teilweise. Sie sind in jedem Fall unverzüglich zu löschen, wenn im Anschluss der Einsichtnahme keine Tätigkeit beim jeweiligen Träger erfolgt. Wird die Tätigkeit hingegen aufgenommen, sind sie nach 3 bzw. 6 Monaten nach Beendigung bzw. letztmaliger Ausübung der Tätigkeit zu löschen.

Die (teilweise noch im Entwurf vorliegenden) Ausführungsverordnungen der Landeskirchen sehen vor, dass bei beruflich Beschäftigten bezüglich der Einsichtnahme in die erweiterten Führungszeugnisse nur der Umstand, dass Einsicht in ein Führungszeugnis genommen wurde, das Datum des Führungszeugnisses und die Information, ob die das Führungszeugnis betreffende Person wegen einer Straftat nach § 5 Abs. 1 Nr. 1 KGSSG rechtskräftig verurteilt worden ist, gespeichert werden dürfen.

Die Daten sind spätestens drei Monate nach der Beendigung der Tätigkeit zu löschen. **Weitergehende staatliche oder kirchliche Bestimmungen bleiben unberührt.**

Hinsichtlich der Löschungsvorgaben, die im staatlichen Recht zwischen 3 und 6 Monaten variieren, wäre es aufgrund der Anwendung allgemeiner Datenschutzvorgaben naheliegend, ebenfalls die Lösungsfrist von 3 Monaten anzuwenden. Diese Frist würde auch nicht dem allgemeinen Datenschutzbestimmungen widersprechen. So gilt z. B. hinsichtlich der Beschäftigtendaten, dass personenbezogene Daten zu löschen sind, soweit diese nicht mehr benötigt werden. (...)

b) Bei ehrenamtlich Tätigen

Bei ehrenamtlich Tätigen dürfen die erhobenen Daten nur verarbeitet werden, soweit dies zum Ausschluss der Personen von der Tätigkeit, die Anlass zu der Einsichtnahme in das erweiterte Führungszeugnis gewesen ist, erforderlich ist. Für den Fall, dass das erweiterte Führungszeugnis kein Eintrag enthält, darf lediglich das Datum der nächsten Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses notiert werden. Enthält das erweiterte Führungszeugnis einen Eintrag, dürfen die Daten wie oben bei den beruflich beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (vgl. 7a) erhoben werden.

8. Wer beantragt das erweiterte Führungszeugnis?

Das Führungszeugnis ist durch die betroffene Person persönlich unter Vorlage des Personalausweises oder Reisepasses bei der örtlichen Meldebehörde oder über das Online-Portal des Bundesamtes für Justiz unter Vorlage des elektronischen Personalausweises und mittels eines Kartenlesegerätes zu beantragen. Ein erweitertes Führungszeugnis übersendet das Bundesamt für Justiz nur an die antragstellende Person.

Zur Ausstellung eines erweiterten Führungszeugnisses wird eine schriftliche Aufforderung verlangt, in der die Person, die das erweiterte Führungszeugnis vom Antragsteller verlangt, bestätigt, dass die Voraussetzungen nach Abs. 1 vorliegen. In der Anlage 1 finden Sie ein entsprechendes Muster.

Die Ausstellung dauert im Regelfall zwei bis drei Wochen.

9. Kann der Arbeitgeber die Beantragung des Führungszeugnisses vom Arbeitnehmer/Arbeitnehmerin verlangen?

Ein eigener Anspruch des Arbeitgebers auf Vorlage des Führungszeugnisses gegen die zu-ständige Behörde besteht nicht.

Ob der Arbeitgeber die Vorlage eines Führungszeugnisses verlangen kann, ist grundsätzlich davon abhängig, ob die Informationen, die sich aus dem Führungszeugnis ergeben, für das Beschäftigungsverhältnis relevant sind. Nach dem Bundesarbeitsgericht (BAG) bedarf es hier einer Abwägung zwischen dem berechtigten Informationsinteresse des Arbeitgebers einerseits und dem Interesse des Arbeitnehmers am Schutz seines Persönlichkeitsrechtes und an der Unverletzlichkeit seiner Individualsphäre andererseits. Diese Abwägung führt in der Regel dazu, dass der Arbeitgeber das reguläre Führungszeugnis (Belegart O) grundsätzlich bei der Bewerbung und auch im laufenden Arbeitsverhältnis nicht verlangen darf. Denn dort sind ggf. alle Vorstrafen aufgeführt, also auch diejenigen, die für die Tätigkeit keine Bedeutung haben.

Ein reguläres Führungszeugnis darf der Arbeitgeber deswegen nur bei „sicherheitsrelevanten“ Tätigkeiten verlangen.

Grundsätzlich dürfte daher das allgemeine Verlangen eines Arbeitgebers, ein Führungszeugnis vorzulegen, unzulässig sein.

Etwas anderes gilt, wenn der Arbeitgeber gesetzlich oder behördlich zur Vorlage eines Führungszeugnisses verpflichtet ist.

Wird daher angeordnet, dass der Arbeitgeber ein Führungszeugnis verlangen darf bzw. sogar dazu verpflichtet ist, sich ein solches Zeugnis vorlegen zu lassen, kann der Arbeitgeber die Vorlage des Führungszeugnisses auch verlangen. Aufgrund entsprechender spezialgesetzlicher Umsetzung ist die Vorlage von erweiterten Führungszeugnissen im Bereich der Kinder- und Jugendhilfe (§72a SGB VIII) und der Eingliederungshilfe (§124 SGB IX) bereits seit längerem notwendig. Mit dem KGSsG ist die notwendige gesetzliche Regelung geschaffen worden, um über diese Bereiche hinaus für alle Tätigkeiten ein erweitertes Führungszeugnis einholen zu können. Eine Stellungnahme des wissenschaftlichen Dienstes des Bundestages kommt zu dem Ergebnis, dass kirchengesetzliche Bestimmungen als Voraussetzung nach § 30a Abs. 1 Nr. 1 BZRG anerkannt werden.

10. Wer trägt die Kosten für das Führungszeugnis?

Nach § 5 AVO KGSsG trägt der Anstellungsträger oder der Träger der kirchlichen oder diakonischen Arbeit die Kosten des erweiterten Führungszeugnisses, soweit keine Gebührenbefreiung greift. Die Kosten betragen 13,- €. Für ehrenamtlich Tätige kann eine Gebührenbefreiung beantragt werden.

Damit haben die Dienstherrn für die Pfarrerinnen und Pfarrer und die Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamten, und die Anstellungsträger für die privatrechtlich beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Kosten für die erweiterten Führungszeugnisse zu tragen.

Für die privatrechtlich angestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist dies bereits in § 3 Absatz 5 BAT-KF geregelt.

Eine Regelung zur Anrechnung von Arbeitszeit bei Einholung des erweiterten Führungszeugnisses findet sich in § 28 Abs. 7 BAT-KF und § 28 Abs. 8 TV-Ärzte-KF. Dort heißt es, dass Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts zu gewähren ist, soweit die Beantragung des erweiterten Führungszeugnisses nur während der geschuldeten Arbeitszeit möglich ist. Dies bedeutet, dass keine Anrechnung von Arbeitszeit erfolgt, wenn die/der Arbeitnehmer*in die Möglichkeit hat, das Führungszeugnis außerhalb der Arbeitszeit einzuholen, z. B. an freien Tagen oder innerhalb der Gleitzeit.

Die Kosten des erweiterten Führungszeugnisses, das ein Bewerber einzuholen hat, zählen zu den Bewerbungskosten und sind somit nicht vom Arbeitgeber zu tragen.

11. Besteht ein Beteiligungsrecht der Mitarbeitervertretung?

Grundsätzlich kann sich ein Mitbestimmungsrecht der Mitarbeitervertretung aus § 40 Buchst. k) MVG ergeben. Hiernach hat die Mitarbeitervertretung ein Mitbestimmungsrecht bei Regelungen der Ordnung in der Dienststelle (Haus- und Betriebsordnungen) und des Verhaltens der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im Dienst. Nach § 40 Buchst. k) MVG muss eine Maßnahme einen kollektiven Bezug haben und mindestens eine abgrenzbare Gruppe von Mitarbeitenden betreffen. Daher kommt das Mitbestimmungsrecht nur in Betracht, wenn der Arbeitgeber ein Führungszeugnis zumindest von einer abgrenzbaren Gruppe von Mitarbeitenden verlangt.

Soweit der Arbeitgeber mit der Forderung nach einem (erweiterten) Führungszeugnis eine gesetzliche oder behördliche Verpflichtung erfüllt, besteht kein Spielraum für ein Mitbestimmungsrecht der Mitarbeitervertretung. In diesem Fall hat der Arbeitgeber keine andere Wahl als sich gesetzestreu zu verhalten. Die Erfüllung einer gesetzlichen Verpflichtung ist im Ergebnis nicht als Regelung bezüglich der Ordnung in der Dienststelle oder des Verhaltens der Mitarbeitenden zu sehen (so: Kirchengenerichtshof der Evangelischen Kirche in Deutschland - Senate für mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeiten, Beschluss vom 29. April 2011 – II-0124/R72-09).

12. Was passiert, wenn sich aus dem erweiterten Führungszeugnis eine einschlägige Straftat ergibt?

Hier sieht § 5 Abs. 1 KGSsG Folgendes vor.

a) Einstellungsausschluss

Wer einschlägig rechtskräftig verurteilt worden ist, kommt für eine Einstellung im kirchlich/diakonischen Bereich nicht mehr in Betracht. Dies gilt unabhängig davon, ob der Beschäftigte mit Minderjährigen oder Volljährigen im Abhängigkeitsverhältnis zu tun hat.

b) Während des Beschäftigungsverhältnisses

- Während der Dauer des Beschäftigungsverhältnisses stellt jede Ausübung von sexualisierter Gewalt im Sinne von § 2 oder ein Verstoß gegen das Abstinenzgebot eine Verletzung arbeits- bzw. dienstrechtlicher Pflichten dar. Die Ausübung von sexualisierter Gewalt oder der Verstoß gegen das Abstinenzgebot sowie der Verdacht darauf führen zu den jeweils entsprechenden arbeits- bzw. dienstrechtlichen Maßnahmen.
- Kommt es während des Beschäftigungsverhältnisses zu einer rechtskräftigen Verurteilung, ist die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses anzustreben .
- Kann das Beschäftigungsverhältnis nicht beendet werden, darf die betreffende Person keine Aufgaben wahrnehmen, die insbesondere die Bereiche
 - Schule, Bildungs- und Erziehungsarbeit,
 - Kinder- und Jugendhilfe,
 - Pflege durch Versorgung und Betreuung von Menschen aller Altersgruppen,
 - Verkündigung und Liturgie, einschließlich Kirchenmusik,
 - Seelsorge und
 - Leitungsaufgaben

zum Gegenstand haben oder in denen in vergleichbarer Weise die Möglichkeit eines Kontakts zu Minderjährigen und zu Volljährigen in Abhängigkeitsverhältnissen besteht.