

Erläuterungen zu § 8 des Kirchengesetzes zum Schutz vor sexualisierter Gewalt

Leitungsfeld 2 (Fricke/Roth)

Stand: 15.10.2020

§ 8

Auszug aus der Begründung:

Allgemeines

Vorbild für die Regelung des § 7 Absatz 1 ist das Präventionsgesetz der Nordkirche. Dort normiert § 6 Absatz 1 die Meldepflicht, wenn zureichende Anhaltspunkte für Vorfälle sexualisierter Gewalt zur Kenntnis gelangen. Weiteres Vorbild ist die Regelung in § 3 Kirchengesetz über den Umgang mit Verletzungen der sexuellen Selbstbestimmung durch beruflich und ehrenamtlich Mitarbeitende in der Evangelisch-reformierten Kirche.

Mit Umsetzung der Meldepflicht wird untermauert, dass in einer Kultur der Achtsamkeit und des gegenseitigen Respekts Vorfälle sexualisierter Gewalt zur Sprache zu bringen sind. Vertuschung soll verhindert werden. In der zuständigen Meldestelle wird von den Landeskirchen geschultes Fachpersonal eingesetzt, das über Fachkenntnisse sowohl in Fällen der Intervention als auch der Prävention verfügt.

Absatz 1 Satz 1

a) Verdachtseinschätzung

Die Meldung soll bei einem begründeten Verdacht verpflichtend sein. Im Bereich sexualisierter Gewalt werden in der pädagogischen Praxis vier verschiedene Verdachtsstufen herangezogen, die der Verdachtsabklärung dienen. Diese Klärung erfolgt in der Regel innerhalb professioneller Teams oder im Rahmen beruflicher Supervision. Ziel dabei ist die Einschätzung, ob unangemessene Verhaltensweisen vorliegen oder sexualisierte Gewalt stattfindet und inwieweit das Wohl eines Schutzbefohlenen beeinträchtigt wird. Dabei kann es sich trotz deutlicher Hinweise um Graubereiche handeln, in denen nicht immer mit Sicherheit feststellbar ist, ob sexualisierte Gewalt vorliegt oder nicht. Im Alltag wird innerhalb der Teams abgewogen, ob der Schutz der beeinträchtigten Person durch geeignete Maßnahmen sicherzustellen ist.

Gibt es Wahrnehmungen und Fragen zum Vorliegen sexualisierter Gewalt, können diese verschiedenen Verdachtsstufen zugeordnet werden. Ein vager Verdacht liegt vor, wenn es Verdachtsmomente gibt, die an sexuelle Gewalt denken lassen, es aber weiterer Maßnahmen zur Abklärung und Einschätzung bedarf. Diesem folgt die Ver-

dachtsstufe eines begründeten Verdachts. Ein solcher ist gegeben, wenn die vorliegenden Verdachtsmomente erheblich und plausibel sind. An diese Stufe schließt sich der erhärtete oder erwiesene Verdacht an, bei dem es direkte oder sehr starke indirekte Beweismittel gibt. Die aus der Rückschau(!) schwächste der Verdachtsstufen ist ein Verdacht, der sich im weiteren Verlauf als unbegründet erweist. Für eine juristische Beurteilung bzw. die aktuelle Bearbeitung eines Falles spielt diese Verdachtsform jedoch keine Rolle, weil zum Entscheidungszeitpunkt die Unbegründetheit gerade nicht feststeht.

Das StGB sieht hingegen als eine der Verdachtsstufen bei der Strafverfolgung den Anfangsverdacht vor. Erst wenn „zureichende tatsächliche Anhaltspunkte für das Vorliegen einer verfolgbaren Straftat“, § 152 Absatz 2 Strafprozessordnung (StPO), gegeben sind, dürfen Ermittlungsmaßnahmen eingeleitet werden. Der Anfangsverdacht schützt den Beschuldigten so vor Ermittlungen aufgrund bloßer Vermutungen. Der Anfangsverdacht muss in konkreten Tatsachen bestehen, wobei die Schwelle je nach Deliktsart unterschiedlich ist.

Damit kirchenintern nicht zugewartet wird, bis die Gewissheit eines Anfangsverdachts durch zureichende Anhaltspunkte besteht, ist in der Richtlinie wie in diesem Gesetz die schwächere Stufe des begründeten Verdachts zugrunde gelegt, bei der die Meldepflicht greift. Damit weicht die Richtlinie vom Präventionsgesetz der Nordkirche ab, das in § 6 Absatz 1 Präventionsgesetz die Meldepflicht bei Kenntnis zureichender Anhaltspunkte für Vorfälle sexualisierter Gewalt vorschreibt und damit höhere Anforderungen an die vorliegenden Verdachtsmomente stellt. Dies scheint gerechtfertigt, weil Mitarbeitenden 1. in der Regel nicht die ggf. notwendigen Möglichkeiten zur Recherche zur Verfügung stehen und 2. es – um eine spätere Ermittlung durch staatliche Behörden nicht zu erschweren – auch gar nicht gewünscht ist, dass einzelne Mitarbeitende bereits zu viele Fragen stellen.

b) Wirkung der Meldepflicht

Die Erfüllung der Meldepflicht gegenüber der bezeichneten Meldestelle hat zur Folge, dass der direkte Vorgesetzte oder Dienstvorgesetzte nicht als Erster kontaktiert wird, wie dies im sonstigen Dienstverkehr erfolgt. Damit wird vom sonst üblichen Dienstweg abgewichen, was angesichts des sensiblen Themas und der besonderen Anforderungen beim Umgang mit Verdachtsfällen sexualisierter Gewalt gerechtfertigt ist.

c) Beratungsrecht zur Einschätzung eines Verdachtes

Mitarbeitende werden durch § 8 Absatz 1 Satz 1 verpflichtet, begründete Verdachtsfälle auf sexualisierte Gewalt zu melden. Allerdings wird es Fälle geben, in denen die Mitarbeitenden – trotz Schulung – nicht beurteilen können, ob der Verdacht begründet ist. Für diese Fälle sieht § 8 Absatz 1 Satz 2 vor, dass es ein Recht auf Beratung gibt. Sollte sich in der Beratung herausstellen, dass ein begründeter Verdacht vorliegt, wür-

de die gesetzlich geregelte Meldepflicht greifen, andernfalls nicht. Der Fall würde auch nicht als meldepflichtig gewertet.

Diskutiert wurde im Zusammenhang mit der Meldepflicht, ob anonyme Meldungen möglich sein sollen. Bei dieser Frage ist zu differenzieren. Vagen anonymen Meldungen und Anschuldigungen muss die Meldestelle nicht nachgehen. Wenn schwerwiegende belastbare Hinweise mitangegeben werden, dann muss die Meldestelle dem nachgehen. Eine anonyme Meldung erfüllt aber die arbeitsrechtliche Meldepflicht nicht, denn sie erschwert die Prävention und Intervention erheblich, da in der Regel der Nachweis nur über Zeugen geführt werden kann und die Meldestelle nicht die Möglichkeiten einer Ermittlungsbehörde hat.

d) Wahrung der Vertraulichkeit der Identität

Im Zusammenhang mit der Frage der anonymen Meldemöglichkeit steht auch die Frage, inwieweit die Meldestelle die Verschwiegenheit über die Identität der meldenden Person im weiteren Verfahren wahren kann bzw. muss. Die Richtlinie sieht vor, dass den Mitarbeitenden die Erfüllung ihrer Meldepflicht unter Wahrung der Vertraulichkeit ihrer Identität zu ermöglichen ist. Dafür würde sprechen, dass die Mitarbeitenden vor Nachteilen, die sie durch eine Meldung erleiden können, geschützt werden sollen. Evtl. wird eine Meldung aus Sorge vor Repressalien durch Vorgesetzte oder Kolleginnen und Kollegen unterlassen. Auf der anderen Seite kann eine uneingeschränkte Verschwiegenheit nicht zugesagt werden. Es gilt bereits eine allgemeine Verschwiegenheitspflicht über dienstliche Vorgänge für alle Mitarbeitenden, insbesondere gegenüber der Öffentlichkeit. Da die Meldestelle, anders als die Strafverfolgungsbehörden, nicht alleine handeln und aufklären kann, sondern die Leitungsorgane unterstützt und begleitet, kann sie effektiv nicht ohne diese, ggf. auch nicht ohne Vorgesetzte handeln. D.h. die Arbeit der Meldestelle würde erheblich erschwert, wenn sie die Identität der meldenden Person auch gegenüber innerkirchlichen Stellen wahren müsste. Vergleichbar ist dies mit der Verschwiegenheitspflicht von Presbyterinnen und Presbytern, die nach Außen gilt, aber nicht gegenüber der Aufsicht und bei der Umsetzung von Beschlüssen und Maßnahmen. Gegenüber staatlichen Behörden und vor Gericht hängt die Verschwiegenheit von weiteren Voraussetzungen ab. So besteht ein Zeugnisverweigerungsrecht im Strafverfahren nur bei bestimmten Berufsgruppen, z.B. Psychologinnen und Psychologen, nicht aber für Juristinnen und Juristen. Die Wahrung der Identität kann zwar erbeten werden, und sofern es für die Intervention nicht erforderlich ist, auch gewahrt werden, eine rechtliche Zusicherung kann aber nicht erfolgen.

Eine Beratung muss niederschwellig möglich sein, um falschen Verdächtigungen und unnötiger Unruhe vorzubeugen. Erst wenn sich auf Grund der Beratung der Verdacht erhärtet, greift formal die Meldepflicht.

Absatz 2 – Verhältnis Meldepflicht zu anderen Verschwiegenheitspflichten

Absatz 2 klärt, dass die Regelungen zum Seelsorgegeheimnis auch in diesem Kontext anwendbar sind: wem also etwa im Rahmen des Seelsorgegeheimnisses anvertraut wurde, darf die anvertrauten Inhalte auch im Zusammenhang mit der Meldepflicht nicht weitergeben. Zum anderen verpflichtet Absatz 1 alle jene, die Kenntnisse von einem Verdacht erlangt und in dem Zuge eine Meldung im Sinne von § 8 Absatz 1 vorgenommen haben, darüber hinaus auch alle weiteren Melde- und Informationspflichten zu erfüllen. So lässt die Vorschrift etwa Mitteilungspflichten nach dem Disziplinarrecht (dort § 6 Absatz 2 Disziplinargesetz der EKD (DG.EKD)) oder dem Pfarrdienstgesetz (dort § 31 Absatz 3 in Verbindung mit § 43 PfdG) und dem Kirchenbeamtenengesetz (dort § 24 Absatz 3 in Verbindung mit § 31 KBG) unberührt. Für Personen im Angestelltenverhältnis können sich im Kontext beruflicher Verpflichtungen außerdem Meldepflichten nach § 4 Kinderschutzgesetz oder im Rahmen des Schutzauftrages bei Kindeswohlgefährdung nach § 8a SGB VIII ergeben.

Das Gesetz verweist abweichend von dem Richtlinien text unmittelbar auf die Regelungen des Seelsorgegeheimnisgesetzes, weil sich alle wesentlichen kirchlichen Regelungen zum Schutz des Beichtgeheimnisses und der seelsorglichen Schweigepflicht dort befinden.

**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“.