



Stand: 1. Dezember 2014

## **WIR FORDERN:**

Anpassung des § 72a SGB VIII (Bundeskinderschutzgesetz)  
an die Realitäten des Kinder- und Jugendsports:

**Rechtsunsicherheiten abbauen, Handlungssicherheit schaffen!**

### **I. Vorbemerkung**

Die Verbände des Sports arbeiten seit Jahren an der Thematik „Prävention und Intervention bei sexualisierter Gewalt“. Unser Ziel ist es, den Schutz der uns und unseren Mitgliedsverbänden und -vereinen anvertrauten Kinder und Jugendlichen fortlaufend zu verbessern. Wir sind davon überzeugt, dass wirksame Prävention das Zusammenspiel verschiedener Instrumente erfordert. Das erweiterte Führungszeugnis ist eines davon.

Wir sehen mit großer Sorge, dass die Art und Weise, wie das erweiterte Führungszeugnis im § 72a SGB VIII gesetzlich verankert ist, an den Realitäten des Sports vorbei geht und Rechtsunsicherheit schafft. Insbesondere die Form, wie diese Regelung auf den verschiedenen Ebenen konkret umgesetzt wird, führt vielerorts dazu, dass die Verbände und Vereine sich in ihrem Engagement für das Wohlergehen und den Schutz von Kindern nicht richtig wahrgenommen sehen und ihre Bereitschaft, umfassende Präventionskonzepte zum Schutz vor sexualisierter Gewalt zu entwickeln, sinkt. Dies kann weder im Interesse des Kinder- und Jugendschutzes noch der Sportverbände sein.

Das erweiterte Führungszeugnis ist in seiner jetzigen Form für sich genommen nur eingeschränkt für die Präventionspraxis der Sportverbände hilfreich, da es weder eingestellte Ermittlungsverfahren noch Verfahren gegen Personen erfasst, die trotz schuldhaften Verhaltens von den Gerichten mit einer Auflage oder Weisung abgeschlossen werden. Damit können vorliegende – und in der Sache relevante – Informationen von den Vereinen und Verbänden bei ihren Entscheidungen nicht berücksichtigt werden. Dies mag strafrechtlich akzeptabel sein, für den Schutz von Kindern und Jugendlichen vor sexualisierter Gewalt in Vereinen ist es nicht hilfreich.

Wir wünschen uns eine konsistente Gesetzeslage, die es uns ermöglicht, das Instrument erweitertes Führungszeugnis im Rahmen von umfassenden Präventionskonzepten zum Schutz vor sexualisierter Gewalt zu nutzen, ohne dabei Gefahr zu laufen, rechtliche Grauzonen zu betreten.

## **II. Rechtliche Probleme aufgrund des § 72a SGB VIII**

Die Sportverbände sehen folgende rechtliche Problemstellungen im Zusammenhang mit § 72a SGB VIII:

### **1. Nicht umsetzbare Vorlagepflicht im Hauptberuf**

Aus arbeitsrechtlichen Gründen ist die Verpflichtung der Vereine und Verbände, sich von allen Mitarbeiter/innen gem. § 72a Abs. 2 SGB VIII ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen zu lassen, nicht in jedem Fall umsetzbar. Genau das ist aber in der Regel in den Vereinbarungen, die sie entsprechend den gesetzlichen Vorgaben mit den Trägern der öffentlichen Kinder- und Jugendhilfe schließen, mit der Absicht verankert, niemanden hauptberuflich in der Kinder- und Jugendarbeit zu beschäftigen, die/der kein erweitertes Führungszeugnis vorgelegt hat.

Als Arbeitgeber können die Vereine/Verbände diese Verpflichtung aber nicht durchsetzen, sofern diese Vorlagepflicht nicht bereits Bestandteil des Arbeitsvertrages ist. Auch gegenüber neu einzustellenden Mitarbeiter/innen oder solchen, bei denen die Vorlagepflicht bereits im Arbeitsvertrag enthalten ist, ist die verbindliche Umsetzung nur sehr begrenzt möglich. Das LAG Hamm (Urteil v. 25.04.2014 - 10 Sa 1718/13) hat hierzu ausgeführt, dass die Vorlagepflicht stets eine Abwägung im Einzelfall voraussetzt. Nur soweit die Voraussetzungen des § 30a Abs. 1 Nr. 1 oder 2 BZRG erfüllt sind, ergibt sich regelmäßig ein Recht des Arbeitgebers auf Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses durch die Mitarbeiterin/den Mitarbeiter. Selbst bei großzügiger Auslegung könnte ein erweitertes Führungszeugnis ausschließlich dann gefordert werden, wenn der die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter gerade zum Zwecke des Kontakts zu Minderjährigen beschäftigt wird. Sportverbände und -vereine beschäftigen jedoch viele Mitarbeiter/innen, die nie mit Minderjährigen in Kontakt treten oder bei denen lediglich die Möglichkeit besteht, dass sie es zukünftig tun könnten. Die obligatorische Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses zu verlangen, ist nach dem oben genannten Urteil ausdrücklich nicht gerechtfertigt und steht somit im Widerspruch zur Verpflichtung nach § 72a Abs. 2 SGB VIII von allen Mitarbeiter/-innen ein erweitertes Führungszeugnis einzusehen.

### **2. Fehlende Reaktions-/Sanktionierungsmöglichkeit im Hauptberuf**

Mit der äußerst beschränkten Vorlagepflicht korrespondiert die fehlende Sanktionsmöglichkeit. Ein einschlägiger Eintrag im erweiterten Führungszeugnis allein ist kein Grund zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses (ArbG Cottbus v. 30.05.2013 - 3 Ca 317/13). Es kommt hinzu, dass jegliche arbeitsrechtliche Sanktion, die getroffen werden muss, um den fraglichen Mitarbeiter/die fragliche Mitarbeiterin nicht mehr zu beschäftigen bzw. ihm/ ihr den Kontakt mit Kindern und Jugendlichen zu entziehen, stets die wirksame arbeitsvertragliche Vereinbarung der Vorlagepflicht eines erweiterten Führungszeugnisses voraussetzt. Diese wird in aller Regel aber nicht gegeben sein (LAG Hamm v. 25.04.2014 - 10 Sa 1718/13).

Im Ergebnis müssen die Vereine/Verbände selbst solche Personen weiterbeschäftigen, deren erweiterte Führungszeugnisse einschlägige Einträge aufweisen. Dies ist mit der in der Vereinbarung mit den jeweiligen Trägern der öffentlichen Jugendhilfe eingegangenen Verpflichtung, solche Personen gerade nicht mehr zu beschäftigen, nicht vereinbar.

### **3. Datenschutzrechtliche Problematik im Hauptberuf und Ehrenamt**

Die Grenzen, die § 72a Abs. 5 SGB VIII hinsichtlich der datenschutzrechtlichen Thematik zieht, sind so eng, dass das Instrument für Verbände/Vereine nicht mehr zu handhaben ist.

Verbände/Vereine müssen eine regelmäßige Vorlagepflicht sicherstellen. Dies ist nicht möglich, da ohne ausdrückliche Einwilligung des Betroffenen/der Betroffenen noch nicht einmal die Tatsache elektronisch erfasst werden darf, dass der Betroffene/die Betroffene ein erweitertes Führungszeugnis vorgelegt hat. Eine standardisierte Einwilligungserklärung scheitert an den datenschutzrechtlichen Vorgaben.

Nur dann, wenn eine einschlägige Eintragung vorhanden ist, ist die Speicherung dieser Daten zulässig, soweit dies zum Ausschluss der Person von der Tätigkeit erforderlich ist. Dies bedeutet in der Praxis eine Speichermöglichkeit bis zur Gremienentscheidung mit einer anschließenden sofortigen Löschoption. Die regelmäßige Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses kann somit überhaupt nicht kontrolliert werden, da entsprechende Listen aus datenschutzrechtlichen Gründen nicht erstellt werden dürfen.

## **III. Umsetzungsprobleme**

Die Sportverbände beobachten mit Sorge folgende Problemstellungen im Zusammenhang mit der Umsetzung des § 72a SGB VIII in Ländern und Kommunen:

### **1. Differenzierte Verbändelandschaft**

Die Sportverbände sind äußerst unterschiedlich strukturiert: Teilweise sind die Jugendorganisationen rechtlich selbständig, teilweise nicht. Teilweise sind die Verbände und ihre Vereine als freie Träger der Kinder- und Jugendhilfe anerkannt, teilweise nicht. § 72a SGB VIII erfasst damit bei weitem nicht alle Sportverbände und -vereine, die Bundesverbände ohnehin nicht. Dies stellt an die Implementierung von umfassenden Präventionskonzepten im gesamten Bereich des Sports besondere Anforderungen.

### **2. Unterschiedliche Strukturen der öffentlichen Träger**

Die Umsetzung der Soll-Vorschrift in § 72a Abs. 2, 4 SGB VIII kann selbst mit viel gutem Willen nur als „Flickenteppich“ bezeichnet werden. Es gibt keine einheitliche Handhabung. Selbst innerhalb der Bundesländer unterscheiden sich die Handhabungen teilweise erheblich. Die eigentliche Umsetzung übernehmen die kommunalen Behörden, die häufig zu wenige Ressourcen für einen ausreichenden Einblick in die rechtlichen Möglichkeiten und die tatsächlichen Gegebenheiten haben.

### **3. Vereinbarungslösung**

Die in § 72a Abs. 2, 4 SGB VIII verankerte Vereinbarungslösung bietet im Prinzip alle Möglichkeiten, jeweils spezifisch angepasste Regelungen zum Schutz von Kindern und Jugendlichen festzulegen und ist deshalb grundsätzlich zu begrüßen. Sie erweist sich als unbrauchbar, wenn sie kein umfassendes Präventionskonzept umfasst, sondern zu stark auf die Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses reduziert wird. Die kommunalen öffentlichen Träger gehen teilweise dazu über, Vereine, die nicht „freiwillig“ eine für sie häufig unverständliche und mit hohem Verwaltungsaufwand belegte Vereinbarung unterschreiben, bei der Vergabe von Platznutzungszeiten etc. zu

diskriminieren. Hier müsste stattdessen eine Vereinbarungslösung getroffen werden, die sicher stellt, dass die darin getroffenen Aktivitäten und Maßnahmen in der Praxis auch umsetzbar sind.

#### **4. Überbewertung des erweiterten Führungszeugnisses**

Das erweiterte Führungszeugnis ist für uns ein – durchaus wichtiger – Baustein eines erfolgreichen Präventionskonzeptes zum Schutz vor sexualisierter Gewalt im Sport. Wir haben jahrelange Arbeit investiert, um unseren Vereinen verständlich zu machen, dass ein Präventionskonzept auch und gerade andere Bausteine wie beispielsweise eine sinnvolle Schulung der Trainer/innen und Betreuer/innen, die Etablierung einer Aufmerksamkeitskultur, die Etablierung von Abläufen im Konfliktfall etc. beinhalten muss.

### **IV. Forderungen**

Wir fordern eine praxisorientierte Weiterentwicklung des Bundeskinderschutzgesetzes, die die vorliegenden Erfahrungen bei der Umsetzung systematisch einbezieht und den spezifischen Rahmenbedingungen Rechnung trägt, um den Schutz von Kindern im gemeinnützig organisierten Sport zu stärken.

Hierzu gehört insbesondere eine gesetzliche Regelung, die es den Vereinen/Verbänden ermöglicht, sich von denjenigen hauptberuflich Beschäftigten ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen zu lassen, bei denen eine solche Maßnahme auf der Grundlage eines Präventionskonzepts sinnhaft ist, ohne dass Verbände/Vereine arbeitsrechtliche Einschränkungen befürchten zu müssen. Wir brauchen eine rechtssichere und verlässliche gesetzliche Regelung, die es uns erlaubt diejenigen hauptberuflichen Mitarbeiter/-innen, bei denen Einträge nach § 72a Abs. 1 SGB VIII im erweiterten Führungszeugnis vorhanden sind, von der weiteren Arbeit mit den uns anvertrauten Kindern und Jugendlichen auszuschließen.

Die Verbände des Sports fordern klare und für ihre Mitgliedsverbände und -vereine verlässliche datenschutzrechtliche Regelungen, die sowohl dem Persönlichkeitsrecht aller ehrenamtlich und hauptberuflich Tätigen, als auch dem berechtigten Interesse der Vereine und Verbände an einem wirksamen Kinderschutz gerecht werden. Es muss möglich sein, listenmäßig zu erfassen, wer wann ein erweitertes Führungszeugnis mit welchem Inhalt vorgelegt hat, solange dem ein nachvollziehbares Datennutzungs- und Einsichtskonzept zugrunde liegt.

Die Verbände des organisierten Sports fordern eine Beteiligung in den Gremien und Prozessen, die als Ergebnis der Evaluation eingerichtet und in Gang gesetzt werden, um entsprechende Anpassungen des Bundeskinderschutzgesetzes – im Sinne eines umfassenden und praktikablen Schutzes von Kindern und Jugendlichen – insbesondere auch im Hinblick auf die Ausgestaltungen der im Gesetz verankerten Vereinbarungen zwischen öffentlichen und freien Trägern der Kinder- und Jugendhilfe vorzuschlagen.

*Beschlossen vom Vorstand der dsj am 29. November 2014 in Münster  
Beschlossen vom Präsidium des DOSB am 04. Dezember 2014 in Dresden  
Beschlossen von der Konferenz der Landessportbünde am 05. Dezember 2014 in Dresden*