

DRK	DS-Empfehlungen	DRK-AK-DS
Datum:	Datenschutzhinweise zu den DRK-Standards zum Schutz vor sexualisierter Gewalt	Version 1.0

Empfehlungen des DRK-Arbeitskreises Datenschutz

zur Umsetzung

der Standards zum Schutz vor sexualisierter Gewalt gegen Kinder, Jugendliche und Menschen mit Behinderungen in den Gemeinschaften, Einrichtungen, Angeboten und Diensten des DRK

Sofern in den folgenden Ausführungen die männliche Sprachform gewählt ist, gilt dies auch für die weibliche und umgekehrt.

Die Handlungsempfehlung wurde von den Autoren mit größter Sorgfalt erarbeitet. Irrtümer können dennoch nicht ausgeschlossen werden. Eine Gewähr für die Richtigkeit und Vollständigkeit der in der Handlungsempfehlung gemachten Angaben wird nicht übernommen. Rechtliche Änderungen seit Ausarbeitung sowie landesspezifische Besonderheiten wurden nicht berücksichtigt.

DRK	DS-Empfehlungen	DRK-AK-DS
Datum:	Datenschutzhinweise zu den DRK-Standards zum Schutz vor sexualisierter Gewalt	Version 1.0

Inhalt

1	Vorbemerkung	3
2	Ziel und Anwendungsbereich der Handlungsempfehlung	4
3	Datenschutzrechtliche Grundlagen zum Verfahren zum Schutz vor sexualisierter Gewalt (Standard 8)	4
3.1	Allgemeiner Hinweis – Anonymisierung	5
3.2	Ermächtigung zum Umgang mit personenbezogenen Daten der Beteiligten im Verfahren zum Schutz vor sexualisierter Gewalt	5
3.2.1	Verarbeitung personenbezogener Daten des hauptamtlich tätigen Beschuldigten	6
3.2.2	Verarbeitung personenbezogener Daten des ehrenamtlich tätigen Beschuldigten	8
3.2.3	Verarbeitung personenbezogener Daten des Betroffenen	8
3.2.4	Verarbeitung personenbezogener Daten des Hinweisgebers	8
3.3	Datenschutzgerechte Gestaltung des Verfahrens zum Schutz vor sexualisierter Gewalt	9
3.3.1	Einbindung des betrieblichen DSB	9
3.3.2	Beachtung des Grundsatzes der Datensparsamkeit	9
3.3.3	Zugriffsberechtigter Personenkreis	9
3.3.4	Externe Beratungsstelle	9
3.3.5	Technische und organisatorische Maßnahmen (TOM)	10
3.3.6	Unterrichtungspflicht	10
3.3.7	Information der Beteiligten	11
3.3.8	Auskunftspflicht	11
3.3.9	Weitergabe personenbezogener Daten an Dritte	11
3.3.10	Sperrung und Berichtigung	11
3.3.11	Datenlöschung	11
4	Erweitertes Führungszeugnis in der Kinder- und Jugendhilfe (Standard 4)	12
4.1	Allgemeines	12
4.2	Inhalt des erweiterten Führungszeugnisses	12
4.3	Erhebung, Speicherung und Nutzung personenbezogener Daten	13
4.3.1	Hauptberuflich Tätige	13
4.3.2	Nebenberuflich und ehrenamtlich Tätige	14
5	Literatur als Anlage	15
6	Wichtige Links	15
7	FAQ	15

DRK	DS-Empfehlungen	DRK-AK-DS
Datum:	Datenschutzhinweise zu den DRK-Standards zum Schutz vor sexualisierter Gewalt	Version 1.0

1 Vorbemerkung

Aufgrund der besonderen Verletzlichkeit von Kindern, Jugendlichen und Menschen mit Behinderung gilt es, diese besonders zu schützen. Hierzu zählt insbesondere auch der Schutz vor sexualisierter Gewalt in den Gemeinschaften, Einrichtungen, Angeboten und Diensten des DRK.

Die Vielzahl von Angeboten für Kinder, Jugendliche und Menschen mit Behinderungen im DRK bietet auch gleichzeitig viele Gelegenheiten, bei denen es zu Übergriffen und Missbrauchsfällen kommen kann: z.B. Jugendfreizeiten, Reisen für Menschen mit Behinderung und den zahlreichen Angeboten aus dem Ehrenamt.

Der DRK-Grundsatz der Menschlichkeit gebietet es, ein Schutzverfahren von höchstem und gleich bleibendem Niveau zu begründen. Zur Gewährung eines flächendeckenden und qualitativ einheitlichen Schutzes im Bundesgebiet hat das Generalsekretariat die „DRK-Standards zum Schutz vor sexualisierter Gewalt gegen Kinder, Jugendliche und Menschen mit Behinderungen in den Gemeinschaften, Einrichtungen, Angeboten und Diensten des DRK“ entwickelt. Mit Beschluss des DRK-Präsidiums und des DRK-Präsidialrats sind die DRK-Standards für alle DRK-Gliederungen verbindlich eingeführt worden.

Die Standards enthalten verschiedene Grundsätze, die von den einzelnen Verbänden auszuarbeiten und umzusetzen sind. Das Generalsekretariat stellt für die Standards diverse Mustervorlagen zur Verfügung, anhand derer die einzelnen Verbände und Einrichtungen ein passgenaues Schutzkonzept entwickeln können. Die Mustervorlagen dienen dabei der Orientierung. Sie geben keine verbindlichen Strukturen vor.

Das vorliegende Arbeitspapier beschäftigt sich mit den folgenden Standards:

Standard 4	Erweitertes Führungszeugnis	(Siehe Kapitel 4)
Standard 6	Beschwerdemanagement und Vertrauensperson	(siehe FAQ)
Standard 8	Verfahrensweise bei sexualisierter Gewalt	(siehe Kapitel 3)

Bei der Ausarbeitung der jeweiligen Standards haben die Verbände und Einrichtungen einen Handlungs- und Entscheidungsspielraum. Sofern es gesetzliche Vorgaben gibt, dürfen diese natürlich nicht unterschritten werden.

Insbesondere die Verfahren, wie mit einem Verdachtsfall oder Vorfall von sexualisierter Gewalt umgegangen werden soll (Standard 8), kann für die einzelnen Einrichtungen und jeweiligen Beteiligten-Gruppe unterschiedlich ausgestaltet werden.

So kann z.B. die Vertrauensperson (Standard 6) ein wesentlicher Bestandteil des Verfahrens zum Schutz vor sexualisierter Gewalt sein. Sie kann jedoch auch als ein Ansprechpartner neben dem Schutzverfahren etabliert werden. Die Vertrauensperson selbst kann eine Person aus dem DRK sein. Sie kann jedoch auch DRK-extern sein und als sog. Ombudsmann fungieren.

Unabhängig davon, wie die einzelnen Standards konkret ausgearbeitet sind, ist immer zu beachten, dass es sich bei sexualisierter Gewalt für alle Beteiligten um ein sehr sensibles Thema handelt, welches mit absoluter Vertraulichkeit behandelt werden muss. Es sind die Interessen aller Beteiligten zu schützen, sowohl die Interessen des von sexualisierter Gewalt Betroffenen, als auch des Beschuldigten sowie die Interessen eines möglichen außenstehenden Hinweisgebers.

DRK	DS-Empfehlungen	DRK-AK-DS
Datum:	Datenschutzhinweise zu den DRK-Standards zum Schutz vor sexualisierter Gewalt	Version 1.0

Sowohl bei der Einsichtnahme in erweiterte Führungszeugnisse als auch bei der Durchführung des Verfahrens zum Schutz vor sexualisierter Gewalt werden von den Mitarbeitern der Verbände und Einrichtungen, von den Vertrauenspersonen und den Ansprechpartnern im Schutzverfahren nach Standard 8 personenbezogene Daten erhoben, gespeichert und genutzt.

2 Ziel und Anwendungsbereich der Handlungsempfehlung

Der Inhalt der DRK-Standards ist für bestimmte Bereiche bereits gesetzlich geregelt. Die Standards greifen diese gesetzlichen Regelungen auf und bilden sie für nicht gesetzlich geregelte Bereiche fort.

Gesetzliche Vorgaben bestehen im **Bereich der Kinder- und Jugendhilfe** für betriebserlaubnispflichtige Einrichtungen; so regelt § 45 Abs. 2 Nr. 3 SGB VIII z. B., dass betriebserlaubnispflichtige Einrichtungen ein geeignetes Verfahren der Beteiligung der Kinder- und Jugendlichen sowie der Möglichkeit der Beschwerde in persönlichen Angelegenheiten eingerichtet haben müssen. Weiter legt § 45 Abs. 3 Nr. 2 SGB VIII fest, dass betriebserlaubnispflichtige Einrichtungen geeignetes Personal beschäftigen müssen. Die Eignung des Personals soll durch die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses sichergestellt werden.

Für den Bereich der Behindertenhilfe gibt es bislang keine vergleichbaren gesetzlichen Regelungen.

Die Standards beziehen sich auf alle Gemeinschaften, Einrichtungen, Angebote und Dienste des DRK, die mit Kindern und Jugendlichen bis zur Volljährigkeit sowie für und mit Menschen mit Behinderungen arbeiten oder aktiv sind. Dies können beispielsweise Fahrdienste, Berufsbildungswerke, Angebote in Mehrgenerationenhäuser, Jugendgruppen der Berg- oder Wasserwacht, JRK-Gruppen, Kindertagesstätten, Angebote im Ganztags schulbereich, Jugendhilfeeinrichtungen, Wohnprojekte in der Behindertenhilfe usw. sein, wenn sie mit den o.g. Zielgruppen arbeiten. Da für betriebserlaubnispflichtige Einrichtungen nach dem SGB VIII (Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe) sowie nach SGB XII (Einrichtungen der Behindertenhilfe) teilweise spezielle Regelungen gelten, haben wir diese Einrichtungen bei den Ausführungen unberücksichtigt gelassen.

Die Handlungsanleitung soll dem DSB eine Hilfe bei seiner beratenden Tätigkeit zur datenschutzgerechten Umsetzung des Verfahrens zum Schutz vor sexualisierter Gewalt und dem datenschutzgerechten Umgang mit dem erweiterten Führungszeugnis sein.

Die Handlungsanleitung geht nicht auf die Ausgestaltung der Standards 6 und 8 ein. Die Ausgestaltung des konkreten Verfahrens zum weiteren Umgang mit z.B. bekannt gewordenen Hinweisen auf Vorfälle sexualisierter Gewalt, ist Aufgabe der jeweiligen Fachabteilung der Verbände und Einrichtungen des DRK. Vorliegend wird lediglich der datenschutzgerechte Umgang mit personenbezogenen Daten der beteiligten Personen dargelegt und die rechtlichen Grundlagen hierzu erläutert. Auf mögliche, verwirklichte Straftaten wird hier ebenfalls nicht eingegangen.

3 Datenschutzrechtliche Grundlagen zum Verfahren zum Schutz vor sexualisierter Gewalt (Standard 8)

DRK	DS-Empfehlungen	DRK-AK-DS
Datum:	Datenschutzhinweise zu den DRK-Standards zum Schutz vor sexualisierter Gewalt	Version 1.0

Der DRK-Standard 8 hat den folgenden Wortlaut:

Alle Gliederungen, Einrichtungen und Dienste, die mit Kindern, Jugendlichen und Menschen mit Behinderungen arbeiten, haben eine verbindliche Verfahrensweise festgelegt, wie sie eine Beschwerde, eine Vermutung oder einen begründeten Verdacht auf sexualisierte Gewalt abklären und darauf oder auf einen Übergriff fachlich angemessen reagieren.

3.1 Allgemeiner Hinweis – Anonymisierung

Macht die Beschwerdestelle personenbezogene Informationen zur Grundlage interner Aufarbeitung mit den Beteiligten, nutzt die Stelle personenbezogene Daten. Die Vorschriften des Bundesdatenschutzgesetzes kommen zur Anwendung.

Das Bundesdatenschutzgesetz beschränkt den Informationsumfang mit personenbezogenen Daten. **Anonymisierte Daten sind aus Sicht des Datenschutzrechtes jedoch unbedenklich.** Wenn die Vorgehensweise im Verfahren zum Schutz vor sexualisierter Gewalt z.B. in Fachteams besprochen werden soll, darf dies unbeschränkt geschehen, soweit nicht ersichtlich ist, über wen gesprochen wird. Daten sind nur dann wirksam anonymisiert, wenn die hinter der Information stehende Person nicht bestimmt, aber auch nicht bestimmbar ist.

3.2 Ermächtigung zum Umgang mit personenbezogenen Daten der Beteiligten im Verfahren zum Schutz vor sexualisierter Gewalt

Mit dem Bekanntwerden eines Verdachtsfalles oder dem Eingang von Hinweisen auf sexualisierte Gewalt gehen Erhebung, Speicherung und Nutzung von personenbezogenen Daten einher. Der Umgang mit personenbezogenen Daten ist grundsätzlich nach § 4 BDSG erlaubnispflichtig, die Verwendung von Informationen zweckgebunden.

Bezüglich der in Betracht kommenden Erlaubnistatbestände ist zwischen den Beteiligten und den verarbeitenden Stellen zu differenzieren:

- Zu den **Beteiligten** zählen der Beschuldigte, der Betroffene und der Hinweisgeber.
- Als **verarbeitende Stelle** kommen sowohl hauptamtliche Stellen als auch ehrenamtliche Stellen in Betracht.

Im Folgenden wird die rechtliche Zulässigkeit der Erhebung und Nutzung der personenbezogenen Daten, differenziert nach

3.2.1 hauptamtlich tätigen Beschuldigten

3.2.2 ehrenamtlich tätigen Beschuldigten

3.2.3 Betroffenen

3.2.4 Hinweisgeber

dargestellt.

DRK	DS-Empfehlungen	DRK-AK-DS
Datum:	Datenschutzhinweise zu den DRK-Standards zum Schutz vor sexualisierter Gewalt	Version 1.0

3.2.1 Verarbeitung personenbezogener Daten des hauptamtlich tätigen Beschuldigten

Die Verarbeitung personenbezogener Daten des hauptamtlich tätigen Beschuldigten kann von seiner Individual-, einer Kollektiveinwilligung oder einer Erlaubnisnorm legalisiert sein.

3.2.1.1 Individualeinwilligung

Eine die Datenverarbeitung legalisierende Einwilligung des Beschuldigten bezüglich des Verfahrens zum Schutz vor sexualisierter Gewalt wird regelmäßig fehlen und auch nicht eingeholt werden.

Sollte dies dennoch der Fall sein, sind hierbei die besonderen Wirksamkeitsvoraussetzungen des § 4a BDSG zu beachten:

- die Einwilligung muss auf der freien Entscheidung des Beschuldigten beruhen;
- sie muss die Zwecke und Grenzen der Datenverarbeitung konkret benennen;
- sie bedarf regelmäßig der Schriftform.

Die Einwilligung von hauptamtlichen Arbeitnehmern wird jedoch in der Regel wegen der fehlenden Freiwilligkeit unwirksam sein.

3.2.1.2 „Kollektiveinwilligung“ bei hauptamtlichen Mitarbeitern

Mithilfe der Betriebsvereinbarung kann eine vom Bundesdatenschutzgesetz abweichende Erlaubnisnorm geschaffen werden. Eine Einwilligung des einzelnen Mitarbeiters ist bei Vorliegen einer Betriebsvereinbarung also nicht mehr erforderlich.

Bei Bestehen einer Betriebsvereinbarung ist jedoch auch das sog. Rangprinzip zu beachten: die Betriebsvereinbarung darf höherrangigem Recht (hierzu zählen alle Datenschutzgesetze und das Grundgesetz) nicht grundlegend widersprechen. Soweit die Betriebsvereinbarung jedoch den Prinzipien des Datenschutzrechts entspricht, also transparente Verarbeitungsvoraussetzungen bzw. -grenzen setzt und eine zweckgebundene und verhältnismäßige Beschränkung des Rechts auf informationelle Selbstbestimmung darstellt, kann es sinnvoll sein, eine speziell dem Verfahren angepasste Erlaubnisnorm zu schaffen.

Es ist zu beachten, dass die Betriebsvereinbarung nur für Arbeitnehmer im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes gelten kann. Ehrenamtlich Beschäftigte sind hiervon grundsätzlich ausgenommen.

3.2.1.3 Erlaubnisnormen des BDSG

Liegt weder eine (wirksame) Individual-, noch eine Kollektiveinwilligung (etwa im Bereich des Ehrenamts) vor, muss auf Erlaubnistatbestände des BDSG zurückgegriffen werden.

a) § 32 BDSG – Kündigung durch den Arbeitgeber

Gemäß § 32 BDSG dürfen personenbezogene Daten eines Beschäftigten für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses erhoben, verarbeitet oder genutzt werden, wenn dies für die Entscheidung über die Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses oder nach Begründung des Beschäftigungsverhältnisses für dessen Durchführung oder Beendigung erforderlich ist. § 32 BDSG gestattet dem Arbeitgeber demgemäß jede Datenverarbeitung

DRK	DS-Empfehlungen	DRK-AK-DS
Datum:	Datenschutzhinweise zu den DRK-Standards zum Schutz vor sexualisierter Gewalt	Version 1.0

bzw. -nutzung, die er zur Wahrnehmung seiner Rechte und Pflichten aus dem Beschäftigtenverhältnis vernünftigerweise benötigt. Das rechtliche Interesse des Arbeitgebers, Vorfälle sexualisierter Gewalt festzuhalten, kann sich aus seiner Schutzpflicht (§ 241 Abs. 2 BGB) gegenüber dem Vertragspartner ergeben. Demgemäß hat jede Vertragspartei Rücksicht auf die Rechte, Rechtsgüter und Interessen des anderen Vertragsteils zu nehmen. Der konkrete Umfang der Schutzpflicht ergibt sich aus dem zugrunde liegenden Rechtsverhältnis. Als Faustformel kann gelten, dass ein Verhältnis, das beträchtliche Einwirkungsmöglichkeiten der Parteien eröffnet, zu gesteigerter Sorgfalt verpflichtet. Hierzu kann das Beschäftigungsverhältnis im Gegensatz zum Kaufvertrag gezählt werden.

Gleichfalls kann der Arbeitgeber Übergriffe sexualisierter Gewalt zur Begründung einer in Betracht kommenden Kündigung/Abmahnung festhalten. Die Zulässigkeit der Datenverarbeitung auf Basis des § 32 BDSG ist jedoch vom Grundsatz der Erforderlichkeit begrenzt: Der Arbeitgeber darf gem. § 32 BDSG nur die Datenverarbeitungsvorgänge vornehmen, die zur Begründung einer Kündigung/Abmahnung oder zur Erfüllung seiner Schutzpflicht gegenüber dem Arbeitnehmer erforderlich sind. Soll zu Vorwürfen, die sich gegen den Arbeitgeber richten, ermittelt werden, kann dies zumindest nicht mit der Schutzpflicht aus dem Beschäftigungsverhältnis begründet werden. Geht das Datenverarbeitungsvorhaben über den im Rahmen einer Kündigung erforderlichen Umfang hinaus, ist § 32 BDSG nicht einschlägig. Dann kann ersatzweise auf § 28 Abs. 1 zurückgegriffen werden.

b) § 28 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 BDSG – Aufklärung der Geschehnisse

Eine Datenverarbeitung von hauptamtlich tätigen Beschuldigten kann auf § 28 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 BDSG gestützt werden.

Gemäß § 28 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 BDSG ist die Datenverarbeitung für eigene Geschäftszwecke zulässig, soweit sie **zur Wahrung eines berechtigten Interesses** der verantwortlichen Stelle erforderlich ist und kein Grund für die Annahme besteht, dass das schutzwürdige Interesse des Beschuldigten an dem Ausschluss der Verarbeitung überwiegt.

Das berechtigte Interesse kann sich aus einer gesetzlichen Regelung ergeben oder von ideeller Natur sein. Es muss von der Rechtsordnung allgemein gebilligt werden.

Das berechtigte Interesse zur Datenverarbeitung lässt sich auch hier aus § 241 Abs. 2 BGB ableiten. Aufgrund der vertraglichen Beziehung zwischen der Gliederung oder Einrichtung und dem Betroffenen bestehen sog. Schutzpflichten. Hieraus folgt, dass die Einrichtung Schutzmaßnahmen ergreifen kann, die es verhindern, dass sich vorgefallene Übergriffe auf die sexuelle Selbstbestimmung fortsetzen. Zur Erfüllung der Schutzpflicht, welche die Einrichtung etwa aus einem Betreuungsvertrag trifft, können dann auch Informationen über Vorwürfe gegen den Arbeitnehmer verarbeitet werden. Jedoch sind nur diese Datenverarbeitungsvorgänge erlaubt, die ein Wiederholen des Vorfalls verhindern. Sobald ersichtlich ist, dass schutzwürdige Interessen der Betroffenen überwiegen, ist die Datenverarbeitung unzulässig. Es sollten daher auch eventuelle Widersprüche des mutmaßlichen Opfers, aber auch des Beschuldigten, zumindest nicht übergangen werden.

Ein diesem Zweck dienendes Verfahren muss für Verarbeitung der personenbezogenen Daten geeignet sein, d.h. die datenschutzrechtlichen Grundsätze beachten und sich dabei

DRK	DS-Empfehlungen	DRK-AK-DS
Datum:	Datenschutzhinweise zu den DRK-Standards zum Schutz vor sexualisierter Gewalt	Version 1.0

insbesondere auf die Erhebung der zur Verhinderung weiterer Vorfälle sexualisierter Gewalt notwendigen personenbezogenen Daten beschränken.

Alle Verarbeitungsvorgänge, die für die Umsetzung der Schutzpflicht nicht erforderlich sind, sind gem. § 28 BDSG unzulässig. Dies muss immer im Einzelfall abgewogen werden.

3.2.2 Verarbeitung personenbezogener Daten des ehrenamtlich tätigen Beschuldigten

Da § 32 BDSG allenfalls nur bei hauptamtlich tätigen Beschuldigten greift, ist bei ehrenamtlich tätigen Beschuldigten ebenfalls die Anwendbarkeit des § 28 Abs. 1 S. 1 Nr. 2 BDSG zu prüfen. Auch hier ist auf die Schutzpflichten gegenüber dem Betroffenen gemäß § 241 Abs. 2 BGB zurückzugreifen, die das berechnigte Interesse zur Verarbeitung der personenbezogenen Daten des ehrenamtlich tätigen Beschuldigten rechtfertigen.

3.2.3 Verarbeitung personenbezogener Daten des Betroffenen

Die Zulässigkeit der Verarbeitung der personenbezogenen Daten der Betroffenen lässt sich auch über § 28 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 BDSG begründen. Ähnlich wie die Verarbeitung der Daten des Beschuldigten leitet sich das erforderliche **berechtigte Interesse** mit der gesetzlichen Pflicht aus den Schutzpflichten aus § 241 Abs. 2 BGB ab.

Grundsätzlich ist jedoch eine mit dem Betroffenen abgestimmte individuelle Einwilligungserklärung aus Gründen der Rechtssicherheit und vor dem Hintergrund des Ziels des Verfahrens zum Schutz vor sexualisierter Gewalt aus hiesiger Sicht vorzuziehen.

Bei Minderjährigen und Menschen mit Behinderung ist ggf. die Einwilligung des Sorgeberechtigten bzw. des Betreuers einzuholen.

3.2.4 Verarbeitung personenbezogener Daten des Hinweisgebers

Der Hinweisgeber initiiert die Erhebung personenbezogener Daten des Opfers und des Beschuldigten. Mithin erhebt die verantwortliche Stelle auch personenbezogene Daten des Hinweisgebers. Ggf. übermittelt und speichert sie diese.

Die Zulässigkeit dieses Verarbeitungsvorgangs lässt sich ebenfalls wieder über § 28 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 BDSG in Verbindung mit § 241 BGB begründen. Es besteht ein berechtigtes Interesse zur Verfolgung der Interessen des Betroffenen die für das die Wahrnehmung der Schutzpflichten nach § 241 BGB erforderlichen personenbezogenen Daten des Hinweisgebers zu verarbeiten.

Jedoch ist auch hier eine mit dem Hinweisgeber abgestimmte individuelle Einwilligungserklärung aus Gründen der Rechtssicherheit und vor dem Hintergrund des Ziels des Verfahrens zum Schutz vor sexualisierter Gewalt aus hiesiger Sicht vorzuziehen.

Erfolgt der **Hinweis lediglich telefonisch**, steht die Wirksamkeit der im Grundsatz schriftlich zu erteilenden Einwilligungserklärung in Frage. § 4a Abs. 1 S. 3 BDSG erlaubt von der erforderlichen Form wegen besonderer Umstände abzuweichen. Dennoch hat die Einwilligungserklärung in

DRK	DS-Empfehlungen	DRK-AK-DS
Datum:	Datenschutzhinweise zu den DRK-Standards zum Schutz vor sexualisierter Gewalt	Version 1.0

diesen Fällen ausdrücklich zu erfolgen, sodass auch nicht auf einen ausdrücklichen Hinweis auf die mit der Datenverarbeitung verbundenen Folgen für den Beteiligten verzichtet werden kann.

3.3 Datenschutzgerechte Gestaltung des Verfahrens zum Schutz vor sexualisierter Gewalt

Abhängig davon, wie das Verfahren zum Schutz vor sexualisierter Gewalt in den Verbänden und Einrichtungen des DRK konkret ausgestaltet ist, können unterschiedliche Fragestellungen auf den DSB zukommen. Im Folgenden werden einige Grundsätze dargestellt.

3.3.1 Einbindung des betrieblichen DSB

Da das Verfahren zum Schutz vor sexualisierter Gewalt besondere Risiken für die Rechte und Freiheiten der Beteiligten aufweist, muss das Verfahren vor der erstmaligen Anwendung vom betrieblichen DSB freigegeben werden (Vorabkontrolle gemäß § 4d Abs. 5 BDSG).

3.3.2 Beachtung des Grundsatzes der Datensparsamkeit

Gemäß dem Grundsatz der Datensparsamkeit nach § 3a BDSG dürfen nur solche Daten erhoben werden, die für das Verfahren erforderlich sind. IT-Systeme und Formulare sind entsprechend auszurichten und erhebende Personen darüber zu informieren.

Wenn es die Möglichkeit der Anonymisierung oder Pseudonymisierung der Daten gibt, dann ist davon Gebrauch zu machen.

3.3.3 Zugriffsberechtigter Personenkreis

Die Sensibilität des Verfahrens, die Schwere der mutmaßlichen Verstöße und der Grundsatz der Datensparsamkeit machen es erforderlich, dass der Personenkreis, der Kenntnis von personenbezogenen Daten der Beteiligten des Verfahrens zum Schutz vor sexualisierter Gewalt erhält, auf das Nötigste beschränkt bleibt. Es ist die Identität der Beteiligten zu wahren, Rückschlüsse auf die Personen dürfen aus den offen gelegten Informationen nicht möglich sein.

3.3.4 Externe Beratungsstelle

Je nach Ausgestaltung des Verfahrens zum Schutz vor sexualisierter Gewalt ist auch eine externe Stelle als Ansprechpartner möglich. Externe Stellen können dabei allumfassend mit der Betreuung des Verfahrens beauftragt werden.

Werden externe Stellen mit der Betreuung des Verfahrens beauftragt (egal in welchem Umfang), werden in jedem Fall zusätzliche datenschutzrechtliche Verträge notwendig.

Auftragsdatenverarbeitung im Sinne des § 11 BDSG

Wird eine externe Beratungsstelle ausdrücklichen Weisungen des Auftraggebers lediglich mit der Datenerhebung und technischen Verarbeitung der im Rahmen des Verfahrens zum Schutz vor sexualisierter Gewalt erhobenen Daten beauftragt, dann muss mit dieser Stelle ein

DRK	DS-Empfehlungen	DRK-AK-DS
Datum:	Datenschutzhinweise zu den DRK-Standards zum Schutz vor sexualisierter Gewalt	Version 1.0

Auftragsdatenverarbeitungsvertrag nach § 11 BDSG geschlossen werden. Bei der Datenübermittlung sind die berechtigten Interesse der verantwortlichen Stelle gegenüber dem schutzwürdigen Interesse der Beteiligten abzuwägen (§ 28 Abs. 1 Nr. 2 BDSG). Nutzen Sie dafür die Mustervorlage „MUDS12.doc“ und Information „INDS05.doc“ aus der Wissensbörse.

Funktionsübertragung

Es ist nicht von einer Auftragsdatenverarbeitung auszugehen, wenn die externe Stelle die Untersuchung eigenverantwortlich durchführt. Es liegt dann eine sog. Funktionsübertragung vor. Bei einer Funktionsübertragung bedarf es gleichfalls einer Rechtsgrundlage (§ 4 Abs. 1 und § 28 Abs. 1 Nr. 1 und 2 BDSG) für die Weitergabe der Daten und es sind die berechtigten Interesse der verantwortlichen Stelle gegenüber dem schutzwürdigen Interesse der Beteiligten abzuwägen. Im Falle der Funktionsübertragung muss eine schriftliche Vereinbarung zum Datenschutz getroffen werden (siehe Mustervorlage „MUDS14.doc“ in der DRK-Wissensbörse).

3.3.5 Technische und organisatorische Maßnahmen (TOM)

Zur Erfüllung der Vorgaben aus § 9 und Anlage BDSG sind geeignete TOM zu treffen.

Im Hinblick auf die Vertraulichkeit sind dies

- Schutz gegen unbefugte Einsichtnahme,
- Aufbewahrung,
- Übermittlung von Daten und die
- Lösungsverpflichtung.

Es bieten sich

- Zutrittsbeschränkungen,
- Zugangsbeschränkungen mittels Benutzerberechtigungen und Passwortrichtlinien und
- Verschlüsselungsverfahren

an.

Dateneingaben und Löschroutinen sind zu protokollieren.

Bei der Verwendung von schriftlichen Aufzeichnungen sind entsprechende Verfahren für die Datenerhebung und Datenlöschung auszuarbeiten und den Mitarbeitern bekannt zu geben.

3.3.6 Unterrichtungspflicht

Eine bestehende Betriebsvereinbarung oder, im Falle des Fehlens einer Betriebsvereinbarung, die Information über das Verfahren zum Schutz vor sexualisierter Gewalt muss allen Mitarbeitern zugänglich sein. Das Ehrenamt ist ebenfalls ausreichend darüber zu informieren.

Alle Mitarbeiter und das Ehrenamt erhalten auf diese Weise Kenntnis von einer möglichen Datenerhebung und müssen nicht direkt über die Zweckbestimmung unterrichtet werden (§ 4 Abs. 3).

Betroffene und andere Beteiligte, die nicht Mitarbeiter des DRK sind, müssen explizit auf den Zweck der Datenerhebung, -speicherung und -nutzung hingewiesen werden. Dies könnte bspw. in der Form erfolgen, als dass die jeweilige DRK-Gliederung ihr etabliertes Schutzverfahren auf ihrer Homepage vorstellt und die möglichen Datenerhebungs- und Datenspeicherungsprozesse aufzeigt.

DRK	DS-Empfehlungen	DRK-AK-DS
Datum:	Datenschutzhinweise zu den DRK-Standards zum Schutz vor sexualisierter Gewalt	Version 1.0

3.3.7 Information der Beteiligten

Nach § 33 Abs. 1 BDSG müssten die Beteiligten über die Speicherung der personenbezogenen Daten informiert werden. **Eine Pflicht zur Benachrichtigung besteht jedoch nicht**, wenn die Daten nach einer Rechtsvorschrift oder ihrem Wesen nach, namentlich wegen des überwiegenden rechtlichen Interesses eines Dritten, geheim gehalten werden müssen (§ 33 Abs. 2 Satz 1 Nr. 3 BDSG). Damit sind die Identitäten von Hinweisgeber und Opfer geschützt. Weiterhin kann die Auskunftspflicht für die Dauer der Beweissammlung und Klärung zurückgehalten werden.

3.3.8 Auskunftspflicht

Alle Beteiligten (Opfer, Beschuldigte und Hinweisgeber) haben nach § 34 Abs. 1 BDSG Anspruch auf Auskunft der zu ihrer Person gespeicherten Daten.

Allerdings besteht nach § 34 Abs. 7 BDSG in den Fällen des § 33 Abs. 2 Satz 1 Nr. 3 BDSG (siehe oben unter 3.3.7) keine Auskunftsverpflichtung. Damit können grundsätzlich die Identität des Opfers und Hinweisgebers geheim gehalten werden. Die verantwortliche Stelle muss jedoch prüfen, inwieweit die Identität des Hinweisgebers geschützt werden muss.

3.3.9 Weitergabe personenbezogener Daten an Dritte

Grundsätzlich ist eine Weitergabe der personenbezogenen Daten aller Beteiligten an Dritte nicht gestattet. Zur Weitergabe bedarf es der Einwilligung der Beteiligten oder einer Ermächtigungsnorm.

Personenbezogene Daten der beschuldigten Person können nach § 28 Abs. 2 Nr. 2 BDSG zur Verfolgung von Straftaten übermittelt werden. Im Beschäftigungsverhältnis dürfen die Daten zur Aufdeckung von Straftaten nach § 32 Abs. 1 Satz 2 BDSG weitergegeben werden.

3.3.10 Sperrung und Berichtigung

Nach § 35 Abs. 1, 4 und 5 BDSG gibt es folgende Gründe für eine Datensperrung oder Berichtigung:

- Abs. 1: Berichtigung, wenn die Daten unrichtig sind;
- Abs. 4: Sperrung, wenn der Beteiligte die Richtigkeit bestreitet und sich weder Richtigkeit noch Unrichtigkeit feststellen lassen;
- Abs. 5: wenn der Beteiligte widerspricht und sein schutzwürdiges Interesse überwiegt.

3.3.11 Datenlöschung

Sobald der Verarbeitungszweck nicht mehr gegeben ist, sind die personenbezogenen Daten zu löschen (§ 35 Abs. 2 Nr. 3 BDSG).

DRK	DS-Empfehlungen	DRK-AK-DS
Datum:	Datenschutzhinweise zu den DRK-Standards zum Schutz vor sexualisierter Gewalt	Version 1.0

Der Düsseldorfer Kreis empfiehlt die Löschung der Daten innerhalb von 2 Monaten nach Abschluss des Verfahrens. Darüber hinaus dürfen die Daten nur für Disziplinar- oder Strafverfahren aufbewahrt werden.

Stellt sich die Grundlosigkeit der Datenspeicherung durch die bearbeitende Stelle heraus, dann sind die Daten umgehend zu löschen.

4 Erweitertes Führungszeugnis in der Kinder- und Jugendhilfe (Standard 4)

Der Text zum DRK-Standard 4 lautet:

Alle haupt- und nebenamtlichen Mitarbeiter_innen, die im Kontakt mit Kindern und Jugendlichen stehen, legen zu Beginn ihrer Tätigkeit und mindestens alle 5 Jahre ein erweitertes Führungszeugnis vor. Die Regelungen für ehrenamtliche Mitglieder sind in einer gesonderten Form bundeseinheitlich zu regeln.

4.1 Allgemeines

Für den Bereich der Kinder- und Jugendhilfe regelt § 72a SGB VIII, wann die Mitarbeiter der Kinder- und Jugendhilfe sowie nebenberuflich und ehrenamtlich Tätige ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen müssen bzw. wann die Träger der öffentlichen und freien Jugendhilfe in diese Einsicht nehmen dürfen.

Ziel des § 72a SGB VIII ist es auszuschließen, dass die Träger der öffentlichen sowie freien Jugendhilfe hauptamtliche Mitarbeiter und nebenberuflich sowie ehrenamtlich Tätige, die wegen einer Straftat nach § 72a Abs. 1 Satz 1 SGB VIII verurteilt sind, in der Kinder- und Jugendarbeit beschäftigen. Hierfür sieht § 72a SGB VIII vor, dass sich die Träger der öffentlichen und freien Jugendhilfe sowohl bei Einstellung als auch in regelmäßigen Abständen von den betreffenden Personen ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen lassen bzw. Einsicht hierin nehmen sollen.

4.2 Inhalt des erweiterten Führungszeugnisses

Gemäß §§ 30a, 32 Abs. 5 BZRG sind Inhalt Verurteilungen nach den in § 72a Abs. 1 Satz 1 SGB VIII aufgeführten Straftaten des erweiterten Führungszeugnisses.

Grundsätzlich werden in einem **einfachen Führungszeugnis** nicht alle Eintragungen des Zentralregisters aufgeführt. Im Interesse der Resozialisierung werden Verurteilungen, die unter die in § 32 Abs. 2 BZRG aufgeführten Privilegierungen fallen, nicht in das Führungszeugnis aufgenommen. Zu den Privilegierungen zählen u. a. Verurteilungen die ein bestimmtes Strafmaß nicht überschreiten sowie Verurteilungen deren Vollstreckung zurückgesetzt oder ausgesetzt wurde.

Eine **Ausnahme hiervon ist in § 32 Abs. 1 S. 2 BZRG geregelt**. Danach werden Verurteilungen wegen einer Straftat nach den §§ 174 bis 180 oder 182 StGB (Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung) entgegen § 32 Abs. 2 Nr. 3 bis 9 BZRG **immer in das einfache Führungszeugnis** aufgenommen.

DRK	DS-Empfehlungen	DRK-AK-DS
Datum:	Datenschutzhinweise zu den DRK-Standards zum Schutz vor sexualisierter Gewalt	Version 1.0

Hinsichtlich des **erweiterten Führungszeugnisses** sieht § 32 Abs. 5 BZRG eine **weitere Ausnahme** vor. Danach werden ebenfalls Verurteilungen nach den §§ 171, 180a, 181a, 183 bis 184f, 225, 232 bis 233a, 234, 235 oder § 236 StGB entgegen der in § 32 Abs. 2 Nr. 3 bis 9 BZRG aufgeführten Privilegierungen **immer in das erweiterte Führungszeugnis** aufgenommen. Bei den in § 32 Abs. 5 StGB aufgeführten Straftaten handelt es sich um Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung, die körperliche Unversehrtheit sowie die persönliche Freiheit.

4.3 Erhebung, Speicherung und Nutzung personenbezogener Daten

Welche Daten von den Trägern der öffentlichen und freien Jugendhilfe aus dem erweiterten Führungszeugnis erhoben, genutzt und gespeichert werden dürfen, hängt davon ab, welcher Personenkreis betroffen ist.

4.3.1 Hauptberuflich Tätige

Erhebung und Nutzung:

Welche Daten von Trägern der öffentlichen und freien Jugendhilfe aus einem erweiterten Führungszeugnis erhoben und genutzt werden dürfen, richtet sich für hauptberuflich Tätige nach dem allgemeinen Beschäftigtendatenschutz nach § 32 BDSG.

Gemäß § 32 Abs. 1 Satz 1 BDSG dürfen Daten eines Beschäftigten für Zwecke des Beschäftigtenverhältnisses erhoben, verarbeitet und genutzt werden, wenn dies für die Entscheidung über die Begründung eines Beschäftigtenverhältnisses oder nach Begründung des Beschäftigtenverhältnisses für dessen Durchführung oder Beendigung erforderlich ist, das bedeutet, die Daten müssen arbeitsplatzrelevant sein. Zur Orientierung, ob die Voraussetzungen des § 32 Abs. 1 Satz 1 BDSG und damit eine Arbeitsplatzrelevanz vorliegen, kann das Fragerecht des Arbeitgebers herangezogen werden. Der Arbeitgeber kann also nur die Daten aus einem erweiterten Führungszeugnis verwenden, bzgl. derer er auch ein Fragerecht gegenüber dem Bewerber bzw. Arbeitnehmer hat.

Gemäß der ständigen Rechtsprechung des BAG wird dem Arbeitgeber ein Fragerecht gegenüber dem Bewerber bzw. Arbeitnehmer insoweit zugestanden, als er ein berechtigtes, billigeswertes und schutzwürdiges Interesse an der Beantwortung seiner Frage für das Arbeitsverhältnis hat. Das Fragerecht des Arbeitgebers besteht somit, wenn das Interesse des Arbeitgebers an der Erlangung der Information, das Interesse des Arbeitnehmers auf informationelle Selbstbestimmung und Schutz seiner Privatsphäre überwiegt.

Weist das erweiterte Führungszeugnis eines Mitarbeiters in der Jugendhilfe eine rechtskräftige Verurteilung wegen einer Straftat nach § 72a Abs. 1 Satz 1 SGB VIII aus, stellt dies ein Beschäftigungsverbot dar und rechtfertigt eine Kündigung des Arbeitnehmers. Eine Verurteilung im Sinne des § 72a Abs. 1 Satz 1 SGB VIII ist somit in jedem Fall vom Fragerecht des Arbeitgebers umfasst. Diese Information kann in jedem Fall erhoben und genutzt werden.

Speicherung

Bzgl. der Speicherung der Informationen aus dem erweiterten Führungszeugnis gelten keine speziellen Bestimmungen. Die Speicherung muss den allgemeinen Datenschutzbestimmungen genügen. Die aus dem erweiterten Führungszeugnis hervorgehenden Informationen dürfen zur Personalakte genommen werden.

DRK	DS-Empfehlungen	DRK-AK-DS
Datum:	Datenschutzhinweise zu den DRK-Standards zum Schutz vor sexualisierter Gewalt	Version 1.0

4.3.2 Nebenberuflich und ehrenamtlich Tätige

Im Hinblick auf die erweiterten Führungszeugnisse von nebenberuflich und ehrenamtlich Tätigen die in Wahrnehmung von Aufgaben der Kinder- und Jugendhilfe Kinder oder Jugendliche beaufsichtigen, betreuen, erziehen oder ausbilden oder einen vergleichbaren Kontakt haben, gilt die strengere Datenschutzbestimmung des § 72a Abs. 5 SGB VIII. Die Übernahme einer nebenberuflichen oder ehrenamtlichen Tätigkeit in der Kinder- oder Jugendhilfe soll nicht dadurch unattraktiv für Arbeitnehmer werden, weil sie Nachteile für ihre hauptamtliche Tätigkeit befürchten müssen.

Erhebung:

Gemäß § 72a Abs. 5 Satz 1 SGB VIII dürfen die Träger der öffentlichen und freien Jugendhilfe von den nach § 72a Absätze 3 und 4 SGB VIII eingesehenen Daten nur

- den 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 § 72a Abs. 1 Satz 1 SGB VIII rechtskräftig verurteilt worden ist,

erheben.

Außer diesen Informationen dürfen keine weiteren Daten erhoben werden. Ob außer den in § 72a Abs. 1 Satz 1 SGB VIII genannten Straftaten weitere Verurteilungen vorliegen, interessiert nicht. Insbesondere darf keine Kopie des erweiterten Führungszeugnisses angefertigt werden. § 72a Abs. 3 und 4 SGB VIII erlaubt nur die **Einsichtnahme** in das erweiterte Führungszeugnis.

Nutzung und Speicherung:

Eine Nutzung und Speicherung dieser Daten ist gemäß § 72a Abs. 5 Satz 2 SGB VIII nur insoweit zulässig, als dies zum Ausschluss der Personen von der Tätigkeit, die Anlass zu der Einsichtnahme in das Führungszeugnis gewesen ist, erforderlich ist.

Werden Informationen gespeichert, empfiehlt es sich diese in einer Nebenakte zu führen. Die Daten müssen datenschutzgerecht vernichtet werden. Die Nebenakten sind mit einem Vermerk, wann die Daten gelöscht werden müssen, zu versehen.

Im Einzelnen gilt:

- **Keine Eintragungen im erweiterten Führungszeugnis im Sinne des § 72a Abs. 1 Satz 1 SGB VIII**

Stellt der Träger der öffentlichen oder freien Jugendhilfe nach Einsicht in das Führungszeugnis fest, dass keine Straftaten im Sinne des § 72a Abs. 1 Satz 1 SGB VIII begangen wurden, so darf er die erhobenen Informationen nicht speichern. Das bedeutet, er darf sich die Einsichtnahme nicht schriftlich vermerken. Der Träger kann lediglich das Datum der Widervorlage speichern. Dieses lässt einen Rückschluss auf die zuletzt erfolgte Einsichtnahme zu.

- **Feststellung einer Eintragung im Sinne des § 72a Abs. 1 Satz 1 SGB VIII - vor der Aufnahme einer neben- oder ehrenamtlichen Tätigkeit**

Nimmt der Träger der öffentlichen oder freien Jugendhilfe vor Aufnahme der neben- oder ehrenamtlichen Tätigkeit der betreffenden Person Einblick in das erweiterte Führungszeugnis und stellt dabei fest, dass die betreffende Person wegen Straftaten im Sinne des § 72a Abs. 1 Satz 1 SGB VIII verurteilt wurde, so darf der Träger die erhobenen Informationen bis zur Entschlussfassung, der betreffenden Person die neben- oder ehrenamtliche Tätigkeit zu versagen, speichern. Die Information muss im Anschluss unverzüglich gelöscht werden und darf darüber hinaus nicht gespeichert bleiben.

DRK	DS-Empfehlungen	DRK-AK-DS
Datum:	Datenschutzhinweise zu den DRK-Standards zum Schutz vor sexualisierter Gewalt	Version 1.0

- **Feststellung einer Eintragung im Sinne des § 72a Abs. 1 Satz 1 SGB VIII - nach Aufnahme einer neben- oder ehrenamtlichen Tätigkeit**

Nimmt der Träger der öffentlichen oder freien Jugendhilfe nach Aufnahme der neben- oder ehrenamtlichen Tätigkeit durch die betreffende Person Einblick in das Führungszeugnis und stellt er Eintragungen im Sinne des § 72a Abs. 1 Satz 1 SGB VIII fest, so kann der Träger die erhobenen Informationen bis zu 3 Monate nach Beendigung der neben- oder ehrenamtlichen Tätigkeit der betreffenden Person aufbewahren. Spätestens nach 3 Monaten müssen die erhobenen Informationen gelöscht werden.

Von den dargestellten gesetzlichen Vorgaben des § 72a Abs. 5 SGB VIII bzgl. der Nutzung und Speicherung bzw. der Löschung der aus dem erweiterten Führungszeugnis erhobenen Daten kann nur mit **Einwilligung (siehe Anlage)** der betreffenden Person zu dessen Nachteil abgewichen werden. Die Einwilligung selbst ist zu dokumentieren, gleiches gilt für den Widerruf der Einwilligung.

Im ehrenamtlichen Bereich sollte, sofern möglich, von hauptamtlichen Mitarbeitern der Personalabteilung der jeweiligen Gliederung vorgenommen werden. Der Umgang mit erweiterten Führungszeugnissen erfordert einen äußerst vertrauensvollen Umgang mit sensiblen personenbezogenen Daten. Ist die Einsichtnahme durch hauptamtliche Mitarbeiter nicht möglich, eignet sich der für die Personalführung zuständige ehrenamtliche Führungskreis. Dieser ist nach seiner Vertrauenswürdigkeit und einer gewissem Abstand zu den betroffenen Ehren- und Nebenamtlichen auszuwählen.

5 Literatur als Anlage

Anlage 1 – DRK-Standards zum Schutz vor sexualisierter Gewalt
Anlage 2 – Übersicht über die wichtigsten Vorschriften des BDSG

6 Wichtige Links

Zum SGB VIII:

<http://www.sozialgesetzbuch-sgb.de/sgbviii/72a.html>

<http://www.sozialgesetzbuch-sgb.de/sgbviii/45.html>

<http://www.sozialgesetzbuch-sgb.de/sgbviii/8a.html>

25. Tätigkeitsbericht des Bayerischen Landesbeauftragten für Datenschutz:

<http://www.datenschutz-bayern.de/tbs/tb25/tb25.pdf>

Zur Datenübermittlung an externe Stellen:

http://www2.blja.bayern.de/themen/waechteramt/gewalt/Empfehlungen_8a.html

Bundeszentralregistergesetz:

<http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/bzrg/gesamt.pdf>

7 FAQ

Anlage 3