Handreichung
zu Schweigepflichtentbindungen für Mitarbeitende in der Diakonie

Diakonie für Menschen

Handreichung

Februar 2014

Inhalt

3 **Einleitung**

4 **I. Schweigepflichtentbindung**
4 I.1 Voraussetzung und Bedeutung
4 I.2 Form
5 I.3 Inhalt – Die 6 W's

7 **II. Schweigepflichten in der Rechtsordnung**
7 II.1 Abgrenzung zwischen den Schweigepflichten und Datenschutz
8 II.2 Verpflichtete Personengruppen
8 II.3 Schweigepflicht und Schweigerecht: Zeugnisverweigerungsrechte
10 II.4 Einsetzen der Schweigepflicht

11 **Impressum**

Mitglieder der Arbeitsgruppe:

Dr. Tamara Bloch, Diakonie Baden
Dr. Friederike Mußgnug, Diakonie Deutschland
Susanne Roepke, Diakonie RWL Münster
Sarah Steinfeld, Diakonie Düsseldorf

Einleitung

Zu den wesentlichen Erwartungen, die Ratsuchende mit diakonischer Hilfe verknüpfen, zählt die Vertraulichkeit. Sie entspricht der Bereitschaft der Ratsuchenden, ihre Probleme rückhaltlos zu benennen, ohne die eine wirksame Hilfe kaum möglich ist und bildet zusammen mit der fachlichen Qualität die Grundlage für die erfolgreiche Arbeit der Diakonie.

Die zugesicherte Vertraulichkeit aber ist Risiken ausgesetzt. Um ihren Aufgaben nachkommen zu können, arbeiten diakonische Einrichtungen in vieler Hinsicht vernetzt und erhalten staatliche Refinanzierung für die erbrachten Dienstleistungen. Sowohl die fachliche Vernetzung wie auch die Abwicklung der Finanzierung erfordern die Übermittlung von Informationen unterschiedlichen Ausmaßes über die regelmäßige Arbeit. Viele Rückmeldungen, Vernetzungen und Besprechungen haben für sich genommen ihre Berechtigung. Sie können aber auch die die Vertraulichkeit der Beziehung zwischen Beratenden und Ratsuchenden aushöhlen und damit den Erfolg der benötigten Hilfe gefährden. Um einer solchen Erosion des Vertrauensverhältnisses vorzubeugen, schützt das Recht die Vertraulichkeit der Hilfebeziehungen mit Verschwiegenheitspflichten vor unangemessenen Ausforschungen. Diese bewirken, dass in erster Linie die ratsuchende Person beziehungsweise die Patientin oder der Patient darüber entscheiden, ob und wenn ja welche Details Außenstehende über die Beratung beziehungsweise Behandlung erfahren dürfen. Das Mittel, um dies klarzustellen, ist die Schweigepflichtentbindung. Für Mitteilungen über Beratungsdetails, die die Aussteller der Schweigepflichtentbindung nicht vorgesehen und damit zugelassen haben, brauchen die Mitarbeitenden eine im Gesetz verankerte Grundlage.

Die vorliegende Arbeitshilfe will bei der Formulierung von Schweigepflichtentbindungen und beim verantwortungsvollen Umgang mit den in der Beratung anvertrauten persönlichen Informationen unterstützen. Beim Erstellen von Schweigepflichtentbindungen sollte man schematische Mustertexte unbedingt vermeiden. Aber es gibt es Eckpunkte, die den unverzichtbaren Inhalt einer Schweigepflichtentbindung markieren. Eine Schweigepflichtentbindung, die zu diesen Eckpunkten Aussagen trifft, wird die wesentlichen Konstellationen benennen und den Beteiligten eindeutige Anhaltspunkte dafür geben, wie weit Mitteilungen an Dritte im Einzelfall zulässig sind.

Die Arbeitshilfe benennt und erläutert diese Eckpunkte. Darüber hinaus beschreibt sie den rechtlichen Rahmen, in dem die Schweigepflichtentbindung zum Tragen kommt. Mit diesen Erläuterungen wollen wir die – im Zweifel weit auszulegenden – Verschwiegenheitspflichten als wichtigen Bestandteil des professionellen Selbstverständnisses vorstellen. Als solche lassen sie sich vermeintlichen Sachzwängen zur Informationsweitergabe entgegenhalten und vermitteln Sicherheit bei der Entscheidung darüber, wie mit Anvertrautem umzugehen ist. Diese Sicherheit kommt dem Vertrauensverhältnis zwischen Ratsuchenden und Beratenden zugute und macht wirksame Hilfe erst möglich.

Die Arbeitshilfe ist in einer Arbeitsgruppe von Kolleginnen aus den Sozialrechtsreferaten der Landesverbände unter Federführung von Diakonie Deutschland entstanden. Ihnen allen sei an dieser Stelle herzlich für ihre Mitarbeit gedankt.

I. Schweigepflichtentbindung

I.1 Voraussetzung und Bedeutung

Die strafrechtlichen Verschwiegenheitspflichten verbieten nicht jede sondern nur jede unbefugte Weitergabe anvertrauter Geheimnisse an Dritte. Die sicherste Grundlage für eine zulässige Weitergabe ist in diesem Zusammenhang die Schweigepflichtentbindung, mit der der Geschützte sein freiwillig erteiltes Einverständnis mit der Weitergabe des Anvertrauten erklärt.

Ein wichtiger Gesichtspunkt vor dem Einholen einer Schweigepflichtentbindung ist, ob die Weitergabe von anvertrauten Geheimnissen tatsächlich erforderlich ist. So können sich Beraterinnen und Berater gegenüber Anfragen vonseiten Dritter auf den Vorrang der Informationserhebung beim Betroffenen selber berufen und die anfragende Stelle an diesen verweisen. Wenn eine Mitteilung gleichwohl unumgänglich ist, weil nur der Verpflichtete über die relevante Information verfügt, sollte man genau prüfen, ob das Anvertraute selber tatsächlich relevant ist. Der Zweck der Anfrage kann unter Umständen auch mit einer Mitteilung über die Rahmendaten der Beratung erfüllt werden. Anstelle der in der Beratung erörterten Probleme erfahren Dritte nur, ob die ratsuchende Person die Beratung überhaupt in Anspruch genommen hat, gegebenenfalls die Anzahl der Beratungstermine und ob die Beratung noch andauert. Eine Mitteilung, die das anvertraute Geheimnis auf diese Weise ausspart, ist zwar datenschutzrechtlich relevant und einwilligungsbedürftig, berührt aber nicht den Bereich strafrechtlicher Verantwortlichkeiten (siehe zu dieser Abgrenzung unter II.1). Mit Blick auf die Notwendigkeit einer Schweigepflichtentbindung sollten Einrichtungen auch das gängige Procedere auf den Prüfstand stellen und hinterfragen. Dies gilt zum Beispiel auch für das Führen und Zur-Verfügung-Stellen von Fallakten, die keinesfalls allen Stationen eines Krankenhauses oder Bereichen einer Komplexeinrichtung uneingeschränkt zur Einsichtnahme zugänglich gemacht werden dürfen. Genauso sensibel sind Fall-Erörterungen. Auch diese lassen sich in der Regel anonymisiert durchführen.

Voraussetzung für eine tragfähige Schweigepflichtentbindung ist, dass der Verpflichtete seinem Gegenüber zu Beginn des Beratungsprozesses möglichst umfassend erläutert, in welchen Konstellationen eine Weitergabe im Einzelfall erforderlich ist beziehungsweise werden kann. Welche Konstellationen und Bedarfe auftreten können, hängt dabei allein vom Einzelfall ab. Schweigepflichtentbindungen sind individuell aufzusetzen.

Die Schweigepflichtentbindung kann nur freiwillig erklärt werden. Bei diesen Erklärungen kommt es nicht auf die Geschäftsfähigkeit sondern auf die sogenannte Verstandesreife, also darauf an, dass der Erklärende in der Lage ist, die Tragweite seiner Erklärung zu verstehen. Entsprechend müssen Erläuterungen nicht nur so formuliert werden, dass die Ratsuchenden diese verstehen können. Darüber hinaus ist durch Nachfragen sicherzustellen, dass diese die Erklärung tatsächlich verstanden haben. Gegebenenfalls kann die Erläuterung dazu führen, dass sich der beziehungsweise die Beratene weigert, die Schweigepflichtentbindung zu erteilen. Wenn diese Weigerung eine fachgerechte und erfolgreiche Unterstützung unmöglich macht (weil zum Beispiel in der Schuldnerberatung damit eine Verhandlung mit Gläubigern sinnlos wird), sollte ein Arbeitsteam bereits im Vorfeld absprechen, ob und inwieweit die Beratenden in einem solchen Fall eine eingeschränktere Beratung fachlich vertreten und anbieten können oder ob sie den Abbruch der Beratung ins Auge fassen sollen.

I.2 Form

Für die Schweigepflichtentbindung gibt es kein Schriftformerfordernis. Um aber insbesondere dem Erteilenden die Tragweite der Erklärung nachvollziehbar zu machen und Sicherheit über das Vereinbarte zu gewinnen, empfiehlt die Diakonie dringend, nur schriftliche Schweigepflichtentbindungen zu verwenden. Die Unterschrift des oder der Beratenen dokumentiert das freiwillig erteilte Einverständnis und dient im Fall des Falles als geeigneter Nachweis für die Beratungsperson.

Wenn in einer Einrichtung ein schriftlicher Behandlungs-, Betreuungs- oder Beratungsvertrag üblich ist, sollte die Schweigepflichtentbindung als separates Schriftstück abgefasst und dem Vertrag als Anlage beigefügt werden.

I.3 Inhalt – Die 6 W's

Wie bereits dargelegt, sind schematische oder vorabformulierte Schweigepflichtentbindungen in den seltensten Fällen hilfreich. Es gibt allerdings Eckpunkte, die sogenannten. „6 W's", zu denen sich die Erklärung verhalten muss, um im Interesse aller Beteiligten alle relevanten Details ansprechen zu können. Werden diese beim Erstellen einer Schweigepflichtsentbindung beachtet, so ist grundsätzlich allen relevanten Aspekten Rechnung getragen.

W1 Wer
erteilt die Schweigepflichterklärung?
- die Ratsuchenden, Mandanten, Patienten

W2 Wen
entbindet der Erklärende von seiner Schweigepflicht?
- Namentlich benannte Mitarbeitende des jeweiligen Trägers. Da es um die persönliche Verantwortung von Einzelpersonen geht, ist eine Schweigepflichtenbindung zugunsten des Träges oder eines seiner Teams als Organisationseinheit nicht möglich.
- Möglich und sinnvoll ist es aber, die Erklärung zugunsten mehrerer Personen abzugeben, die sich dann zum Beispiel auch gegenseitig vertreten können.

W3 Wofür
wird die Erklärung erteilt?
- Blanco- oder Generalbefreiungerklärungen sind ausgeschlossen!
- Welche Angaben zulässig sind, ist abhängig vom Beratungskontext: Dies ist in jedem Fall individuell mit den Unterzeichnenden abzusprechen. Gegenebenfalls kann es notwendig werden, hier mehrere Konstellationen zu benennen.
- Wenn dieselbe Person zu unterschiedlichen Themen und Problemlagen beraten wird, ist für jeden dieser Vorgänge bei Bedarf eine separate Schweigepflichtentbindung einzuholen. Beispiel: wenn Eltern in einer Einrichtung zeitgleich eine Suchtberatung und eine Schwangerschaftskonfliktberatung erhalten.

W4 Wem gegenüber
dürfen die Empfänger Mitteilungen machen?
- Dies hängt vom Kontext der Beratung und der jeweiligen Problemlage ab und ist so genau wie möglich zu beschreiben.
- Bei der Einwilligung in den Kontakt mit Institutionen (Behörden, Banken, Versicherungen) ist es sinnvoll, die jeweiligen Behörden genau zu benennen und dann das Gespräch mit dem jeweils zuständigen Sachbearbeiter zu gestatten, ohne dass es auf dessen Namen ankommt („gegenüber dem zuständigen Sachbearbeiter der …")
- Teammitglieder: Dies sollte nur erfolgen, wenn im Einzelfall eine anonymisierte bzw. pseudonymisierte Fallerörterung nicht möglich oder sinnvoll ist.

W5 Wovon
entbindet der Erklärende?
- Auf welche Schweigepflichten bezieht sich die Erklärung? Es ist sinnvoll, die Erklärung auf alle gesetzlichen und dienstlichen Verschwiegenheitspflichten zu beziehen. Damit erfasst sie dann in einem übersichtlichen Schriftstück sowohl die datenschutzrechtlich relevanten Auskünfte zu personenbezogenen Daten als auch Auskünfte bezüglich anvertrauter Geheimnisse.

W6 Wie lange
gilt eine Schweigepflichtentbindung?
- Die Erklärung wird grundsätzlich unbefristet erteilt, ist aber jederzeit und ohne Angabe von Gründen widerrufbar. In der Regel endet ihre Geltung mit der Erfüllung der Aufgabe, zu deren Zweck sie erstellt wurde.
- Bei Langzeitberatung oder -behandlungen sollte man die Schweigepflicht alle 2–3 Jahre überprüfen, aktualisieren (erneute Unterschrift) und sofern das notwendig erscheint, an die Verhältnisse anpassen (zum Beispiel bei rechtlicher Betreuung gem. §§ 1898 ff Bürgerliches Gesetzbuch)

Übertragen in einen Fließtext ergibt sich folgender Textaufbau, in den dann die jeweiligen individuellen Angaben einzufügen sind:

Entbindung von der Schweigepflicht

Hiermit entbinde ich, ... (W1)

1. Herrn/Frau ..... (W2)

2. Herrn/Frau ..... (W2)

für

1. ..... (W3) gegenüber ..... (W4)

Je nach Bedarf und Fall kann man hier mehrere Konstellationen und Zwecke benennen, in denen eine Schweigepflichtentbindung erforderlich ist und vom Ratsuchenden zugelassen wird.

2. ..... (W3) gegenüber ..... (W4)

3. ..... (W3) gegenüber ..... (W4)

von seinen mir gegenüber bestehenden ..... Schweigepflichten (W5).

Diese Schweigepflichtentbindung ist jederzeit widerruflich (W6).

II. Schweigepflichten in der Rechtsordnung

II.1 Abgrenzung zwischen den Schweigepflichten und Datenschutz

Die Rechtsordnung schützt die Vertraulichkeit und damit auch das Grundrecht auf informationelle Selbstbestimmung[1] vor unterschiedlichen Gefahrenquellen. Als besonders schutzbedürftig erweist sich dabei die Privatsphäre (je nach Fallkonstellation auch das Geschäftsgeheimnis) von Ratsuchenden, wenn diese in bestimmten Beratungssituationen auf professionellen Rat Dritter angewiesen sind.

Das Datenschutzrecht nimmt den Träger der Einrichtung in die Pflicht. Für diakonische und kirchliche Einrichtungen sind insoweit das Datenschutzgesetz der EKD (DSG-EKD)[2] beziehungsweise das Datenschutzgesetz der jeweiligen Landeskirche verbindlich. Ziel ist es, die organisatorischen Abläufe der Einrichtung so zu gestalten, dass Einzelpersonen, also Klientinnen oder Klienten, deren personenbezogene Daten die Einrichtung erhebt, verwertet und nutzt, nicht in ihrem Recht auf informationelle Selbstbestimmung beeinträchtigt werden. Das Datenschutzrecht schützt Ratsuchende, die sich an die Einrichtung wenden, ebenso wie deren eigene Angestellten. Wenn eine Indiskretion oder der nachlässige Umgang mit personenbezogenen Daten einen Schaden verursacht hat, können die Betroffenen Schadenersatz- oder Schmerzensgeldansprüche gegen die verpflichtete Einrichtung geltend machen.

Aus dem Arbeitsvertrag ergeben sich dienstliche Schweigepflichten der Mitarbeitenden gegenüber ihrem Arbeitgeber[3]. Diese Schweigepflichten treffen alle Mitarbeitenden des Trägers unabhängig davon, welche Tätigkeit sie ausüben. Dabei bleibt es dem Arbeitgeber vorbehalten zu bestimmen, was er im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit oder mit der Gestaltung seiner Betriebsräume von seiner Arbeit öffentlich bekannt macht, was dem sogenannten Betriebsgeheimnis unterliegt und was er innerhalb des Betriebsgeheimnisses nochmals besonders vor dem Zugriff Unbefugter schützt (zum Beispiel Personalakten). Entsprechend gilt für den Umgang mit den Betriebsgeheimnissen: Wer Zugang zu diesen hat und wer wem gegenüber über diese Auskunft erteilen darf, bestimmt der Arbeitgeber. Verstöße gegen diese Anordnungen ziehen arbeitsrechtliche Sanktionen, insbesondere Abmahnungen oder im Extremfall auch Kündigungen nach sich.

Über diese arbeitsrechtlichen Sanktionen hinaus bedroht das Strafrecht besonders schwerwiegende Verletzungen der Privatsphäre zudem mit Geld- oder Freiheitsstrafe. Diese Sanktionen wiegen betreffen die jeweils Beratenden höchstpersönlich und nicht etwa nur als Teil einer verantwortlichen Organisation. Darüber hinaus wird eine rechtskräftige Verurteilung wegen Geheimnisverrats im Bundeszentralregister erfasst. Bis zu ihrer Löschung aus diesem Register wird sie in polizeilichen Führungszeugnissen erwähnt und kann so zu einem erheblichen Hindernis für eine weitere Tätigkeit im bisherigen Beruf werden.

Zwischen dem Datenschutz-, dem Arbeits- und dem Strafrecht können sich Überschneidungen ergeben. So setzt beispielsweise der Arbeitgeber mit seinen Weisungen an die Mitarbeitenden Vorgaben des Datenschutzrechts um. Wer als Arzt in einem Krankenhaus beschäftigt ist und im Rahmen

1 Nach dem sog. Volkszählungsurteil des Bundesverfassungsgerichts gewährleistet das Grundrecht auf informationelle Selbstbestimmung die Befugnis jedes Einzelnen, grundsätzlich selbst über die Preisgabe und Verwendung seiner persönlichen Daten zu bestimmen. BVerfG Urteil vom 15. Dezember 1983, Az. 1 BvR 209/83, 1 BvR 362/83, 1 BvR 484/83, 1 BvR 440/83, 1 BvR 420/83, 1 BvR 269/83.

2 Kirchengesetz über den Datenschutz der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD-Datenschutzgesetz – DSG-EKD) In der Fassung vom 1. Februar 2013 (ABl. EKD 2013, S. 34)

3 So z. B. aus § 3 Abs. 1 der Arbeitsvertragsrichtlinien der Diakonie Deutschland; dieser verlangt unter anderem, „über dienstliche Angelegenheiten, deren Geheimhaltung ihrer Natur nach geboten oder durch allgemeine bzw. besondere Weisung der Dienstgeberin bzw. des Dienstgebers angeordnet ist, Verschwiegenheit zu bewahren, und zwar auch noch nach Beendigung des Dienstverhältnisses."

dieser Tätigkeit seine Schweigepflicht verletzt, hat also nicht allein straf- sondern auch arbeitsrechtliche Sanktionen zu erwarten.

II.2 Verpflichtete Personengruppen

Während die dienstlichen Verschwiegenheitspflichten für alle Mitarbeitenden eines Trägers verbindlich sind, gelten die besonderen strafrechtlichen Schweigepflichten aus § 203 Strafgesetzbuch (StGB) nur für die dort ausdrücklich genannten Berufsgruppen. Für die diakonische Arbeit sind dabei vor allem die folgenden Berufsgruppen relevant:

- Ärzte oder Angehörigen eines anderen Heilberufs, der für die Berufsausübung oder die Führung der Berufsbezeichnung eine staatlich geregelte Ausbildung erfordert (§ 203 Abs. 1 Nr. 1),
- Berufspsychologen mit staatlich anerkannter wissenschaftlicher Abschlussprüfung (§ 203 Abs. 1 Nr. 2),
- Ehe-, Familien-, Erziehungs- oder Jugendberater sowie Berater für Suchtfragen in einer Beratungsstelle, die von einer Behörde oder Körperschaft, Anstalt oder Stiftung des öffentlichen Rechts anerkannt ist (§ 203 Abs. 1 Nr. 4),
- Mitglieder oder Beauftragte einer anerkannten Beratungsstelle nach den §§ 3 und 8 des Schwangerschaftskonfliktgesetzes (§ 203 Abs. 1 Nr. 5),
- staatlich anerkannte Sozialarbeiter oder staatlich anerkannte Sozialpädagogen (§ 203 Abs. 1 Nr. 5)
- Personen, die Aufgaben oder Befugnisse nach dem Personalvertretungsrecht wahrnehmen (§ 203 Abs. 2 Nr. 3),
- öffentlich bestellte Sachverständige, die auf die gewissenhafte Erfüllung ihrer Obliegenheiten auf Grund eines Gesetzes förmlich verpflichtet worden sind (§ 203 Abs. 2 Nr. 5),
- berufsmäßig tätige Gehilfen und Personen, die bei den vorstehend Genannten zur Vorbereitung auf den Beruf tätig sind (§ 203 Abs. 3 Satz 2).
  Dies betrifft zum Beispiel die Verwaltungskräfte einer Beratungsstelle, Krankenschwestern und –pfleger, Krankenpflegeschüler oder Berufspraktikanten. Ausschlaggebend für die Einbeziehung in Verschwiegenheitspflichten ist, dass diese Personen als Mitarbeitende derselben Einrichtung bei ihrer Tätigkeit den Weisungen einer der vorstehend genannten Personen unterliegen und im Rahmen ihrer Zuarbeit oder Ausbildung Kenntnis von den geschützten Geheimnissen erlangen.

Beispiele:
Die Krankenschwester muss wissen, welche Therapie für einen Patienten vorgesehen ist; die Verwaltungsfachkraft einer Beratungseinrichtung führt die Akten oder koordiniert die Beratung mit anderen Hilfen und erlangt dabei Kenntnis vom Beratungsgegenstand. Ähnlich verhält es sich mit Auszubildenden, die im Zuge ihrer praktischen Ausbildung mit den zur Verschwiegenheit Verpflichteten zusammenarbeiten und in deren Tätigkeit einbezogen sind.

II.3 Schweigepflicht und Schweigerecht: Zeugnisverweigerungsrechte

Die Verschwiegenheitspflichten verbieten die unbefugte Weitergabe von Anvertrautem. Allerdings gibt es nicht allein die von den Ratsuchenden mittels Schweigepflichtsentbindung gestatteten Mitteilungen an bestimmte Dritte (s. unter III) sondern auch Mitteilungspflichten.

Die wichtigste dieser Mitteilungspflichten ergibt sich aus dem Prozessrecht: Nicht nur die Strafprozessordnung sondern auch andere Prozessordnungen verpflichten Zeugen, mit ihrer Aussage zur Aufklärung des Falls beizutragen. Den Widerspruch zwischen dieser Aussagepflicht und gegenläufigen Pflichten zur Verschwiegenheit lösen die sogenannten Zeugnisverweigerungsrechte auf und stellen klar, in welchen Fällen dem Interesse an der Vertraulichkeit einer Beratung Vorrang vor dem Interesse an der wahrhaftigen Aussage eines Zeugen zukommt. Die Zeugnisverweigerungsrechte der Strafprozessordnung (StPO) sind besonders restriktiv gefasst. Sie tragen zum Einen besonderen persönlichen Beziehungen zwischen dem Zeugen und dem Beschuldigten (§ 52 StPO) und zum Anderen besonderen berufsbezogenen Verschwiegenheitsverpflichtungen Rechnung (§§ 53 und 53a StPO). Insoweit ist allerdings Vorsicht geboten: Nicht jeder Berufsgruppe, die den Schweigepflichten aus § 203 StGB unterliegt, steht auch ein Zeugnisverweigerungsrecht aus §§ 53 und 53a StPO zu.

Zur Zeugnisverweigerung berechtigt sind nach § 53 StPO insbesondere die Angehörigen der folgenden Berufsgruppen:

- Geistliche im Rahmen des Seelsorgegeheimnisses (§ 53 Abs. 1 Nr. 1 StPO),

- Ärzte, Zahnärzte, Hebammen, psychologische Psychotherapeuten, Kinder- und Jugendlichenpsychotherapeuten (§ 53 Abs. 1 Nr. 3 StPO),

- die Berater für Fragen der Betäubungsmittelabhängigkeit in einer anerkannten Beratungsstelle (§ 53 Abs. 1 Nr. 3a StPO),

- Mitglieder beziehungsweise Beauftragte einer anerkannten Beratungsstelle nach den §§ 3 und 8 des Schwangerschaftskonfliktgesetzes (§ 53 Abs. 1 Nr. 3b StPO),

- deren Gehilfen und die Personen, die zur Vorbereitung auf den Beruf an der berufsmäßigen Tätigkeit teilnehmen (§ 53 Abs. 1 StPO).

Nicht eingeschlossen sind damit die große Anzahl der Ehe-, Familien-, Erziehungs- oder Jugendberater sowie die staatlich anerkannten Sozialarbeiter oder staatlich anerkannten Sozialpädagogen. Für den Strafprozess besteht für diese Personengruppe aber eventuell die Möglichkeit, im Einzelfall aufgrund § 54 StPO im Prozess zu schweigen.[4]

In Arbeits-, Finanz-, Sozial- und Verwaltungsgerichtsverfahren gibt es mit dem im Wesentlichen anzuwendenden § 383 ZPO eine vergleichbare Norm, die allerdings eine großzügigere Auslegung ermöglicht. Auch dies obliegt dem Einzelfall.[5].

Neben den Zeugnispflichten ergibt sich eine weitere, in der Praxis allerdings seltener anzuwendende gesetzliche Offenbarungspflicht aus § 138 StGB. Demzufolge müssen bestimmte schwere Straftaten (wie zum Beispiel Mord, Totschlag, Menschenhandel, Freiheitsberaubung, Raub und so weiter) angezeigt werden, sofern sich die Tat noch in der Planung befindet und die Ausführung oder der Erfolg durch die Anzeige noch abgewendet werden kann.

Weitere Mitteilungspflichten begründet das Sozialgesetzbuch (SGB). Dieses macht die Leistung bestimmter Hilfen teils von der Meldung der Sozialdaten der Ratsuchenden, teils von Rückmeldungen über den Fortgang des Hilfeprozesses abhängig. Oder es verlangt Anzeigen, wenn sich die Vermögenslage und damit auch der Hilfebedarf der Leistungsberechtigten verändert (zum Beispiel § 60 SGB II). Dabei ist nicht in allen Fällen (insbesondere nicht bei niedrigschwelligen Hilfeangeboten) gesichert, dass sich die Ratsuchenden über diese Datenaustausche im Klaren sind und bereits in diese eingewilligt haben. Von daher sollten Berater und Beraterinnen regelmäßig zu Beginn eines Beratungsprozesses die im Zusammenhang mit der jeweils zu erbringenden Leistung anfallenden Datenabfragen offenlegen, erläutern und dafür eine datenschutzrechtliche Einwilligungserklärung einholen.

Für die kirchlichen Träger gilt in erster Linie das kirchliche Datenschutzrecht. Dieses allerdings verweist teilweise auf die Regelungen in den Sozialgesetzbüchern, die ihrerseits wieder eine einvernehmliche Kooperation zwischen öffentlichem und freiem Träger vorsehen. Beim Abschluss solcher Kooperationsvereinbarungen kann es vorkommen, dass öffentliche Träger unter Verweis auf Sachzwänge im Verwaltungsablauf Mitteilungen verlangen, die erheblich über das unbedingt Erforderliche hinausgehen. Vor der Begründung neuer Kooperationspflichten sollten Freie Träger deshalb bedenken, dass sie in erster Linie dem eigenen Klienten gegenüber zur Vertraulichkeit verpflichtet sind. Insofern sollten diakonische Träger jede Verpflichtung zur Übermittlung von Daten auf ihre Erforderlichkeit hin überprüfen[6] und gegebenenfalls die Streichung oder Modifizierung entsprechender Klauseln verlangen. Sofern eine Übermittlung notwendig und entsprechend vereinbart worden ist, sind die Klienten im Einzelfall auf diese hinzuweisen und um ihr Einverständnis zu ersuchen.

Neben diesen Aussage- und Mitteilungspflichten gibt es auch Rechtfertigungsgründe, die in besonderen Konfliktlagen erlauben, die Verletzung der Vertraulichkeit als das geringere

4 Eine Einschränkung der Aussagepflicht kann geltend machen, wer bei einer Kirchengemeinde oder Landeskirche eingestellt und damit eine „andere Personen des öffentlichen Dienstes“ i. S. v. 54 StPO ist (so Beschluss des OLG Köln v. 14.4.98, AZ 2 WS 62-63/98, auch LG Hamburg zitiert bei Stromberg MDR 1974 S. 893). Ob sich Mitarbeitende eines Diakonischen Werkes oder eines diakonischen Trägers auf § 54 StPO berufen können (dem zustimmend u.a. Hiebl, Anm. zum Beschluss des OLG Köln in StraFo 1999 S. 86: Ignor/Bertheau in Löwe-Rosenberg, Kommentar zur StPO, 2008 § 54 Rdz. 9 “anders soll es jedoch sein, wenn kirchliche Mitarbeiter im Bereich der Sozialfürsorge tätig sind und damit öffentliche Aufgaben wahrnehmen”), ist bislang noch nicht höchstrichterlich entschieden, für Mitarbeitende eines Diakonischen Werkes der Landeskirche bzw. des Kirchenkreises aber in der Praxis zum Beispiel durch die Amtsgerichte in Siegen und Münster anerkannt worden.

5 Das OLG Zweibrücken erkennt auch einen im kirchlichen Dienst als Eheberater angestellten Diplom-Psychologen, der nach seinem Arbeitsvertrag der Verschwiegenheitspflicht unterliegt, als „andere Personen des öffentlichen Dienstes” im Sinne des ZPO § 376 Abs 1 an, die für eine Zeugenaussage in einem (Familien-) Rechtsstreit der Genehmigung seines Dienstherrn bedarf. Die Entbindung von der Schweigepflicht durch die Parteien reiche daher für seine Aussageberechtigtung nicht aus.

6 § 2a DSG-EKD enthält den Grundsatz der Datenvermeidung und Datensparsamkeit, der in vergleichbarer Form auch das staatliche Datenschutzrecht bestimmt. Danach sind die „Erhebung, Verarbeitung und Nutzung personenbezogener Daten und die Auswahl und Gestaltung von Datenverarbeitungssystemen … an dem Ziel auszurichten, so wenig personenbezogene Daten wie möglich zu erheben, zu verarbeiten oder zu nutzen. Insbesondere sind personenbezogene Daten zu anonymisieren oder zu pseudonymisieren, soweit dies nach dem Verwendungszweck möglich ist und keinen im Verhältnis zu dem angestrebten Schutzzweck unverhältnismäßigen Aufwand erfordert.“

Übel in Kauf zu nehmen, um nicht ein anderes bedeutendes Rechtsgut verletzen zu müssen, der sogenannte rechtfertigende Notstand (§ 34 StGB). In diesem Fall ist aber die Preisgabe der anvertrauten Geheimnisse nur zulässig, wenn es kein anderes Mittel gibt, um eine gegenwärtige Gefahr für ein Rechtsgut wie Leben, die körperliche Unversehrtheit, die Freiheit, die Ehre oder das Eigentum einer anderen Person zu verhindern. Einen typischen Fall eines solchen Notstandes hat der Gesetzgeber in § 4 des Gesetzes zur Kooperation und Information im Kinderschutz (KKG) ausdrücklich geregelt.

II.4 Einsetzen der Schweigepflicht

§ 203 StGB schützt fremde Geheimnisse, die im Vertrauen auf die professionelle Verschwiegenheit anvertraut werden. Fremde Geheimnisse sind alle Tatsachen aus dem persönlichen Lebensbereich, die nur dem Einzelnen selbst oder einem beschränkten Personenkreis bekannt sind und an deren Geheimhaltung der Betroffene ein schutzwürdiges Interesse hat. Umfasst sind zum Beispiel die Stammdaten wie Name, Adresse, Familienstand, Beruf und Ähnliches, aber auch Krankheiten, Probleme, Verhaltensweisen von Kindern und Jugendlichen in einer Gruppe, Zustand einer Wohnung, Kontaktaufnahme zum Jugendamt, Beratungsstelle.

Vor diesem Hintergrund stellt sich allerdings die Frage, ab wann dieser weitreichende Schutz zum Tragen kommt und Vertrauensbrüche strafrechtlich relevant werden. Dies ist in erster Linie eine Frage des zeitlichen Ablaufs:

Im Ablauf eines Beratungs- oder Behandlungsvorgangs lassen sich die Anbahnungs- und Vorbereitungsphase (Terminabsprache und Erfassen der Personalien für die erforderliche Dokumentation) von dem eigentlichen Beratungs- oder Behandlungsgespräch unterscheiden. In der Anbahnungs- und Vorbereitungsphase nehmen Mitarbeitende zwar personenbezogene Daten auf, die dem Datenschutzrecht unterfallen und zum Betriebsgeheimnis gehören. Gleichwohl fehlt es in diesem frühen Stadium in aller Regel an Eröffnungen, die dem besonderen Schutz des StGB unterliegen.

Beispiel:

Der erste Anruf zwecks Terminvereinbarung in einer SKB-Stelle unterliegt „nur“ der dienstlichen Verschwiegenheitspflicht sowie dem allgemeinen Datenschutzrecht und nicht der strafbewehrten Schweigepflicht nach § 203 StGB. Dieses Beratungsverhältnis ist als Betriebsgeheimnis geschützt; zudem sind Auskünfte über dieses Beratungsverhältnis Dritten gegenüber aufgrund des Datenschutzes verboten. Die Assistenzkraft oder Arzthelferin am Empfang sollte daher darauf achten, dass andere Personen, die sich zum Beispiel im Wartebereich der Beratungsstelle oder einer Praxis aufhalten, derartige Gespräche am Empfang nicht mit anhören können.

Einrichtungsintern ist die aufnehmende Assistenzkraft vor Beginn der inhaltliche Beratung allerdings noch befugt, innerhalb des Kollegenkreises von diesem Anruf zu berichten, zum Beispiel, um eine geeignete Beratungsperson anzufragen.

Die strafrechtlich relevante Vertraulichkeitsschwelle ist überschritten, sobald das eigentliche Beratungsgespräch oder die Konsultation begonnen hat. Der geschützte Raum eines geschlossenen Beratungszimmers markiert auch äußerlich, dass insofern eine Schwelle zu einer besonderen Vertraulichkeitsstufe überschritten ist. Was die beziehungsweise der Ratsuchende im Zusammenhang mit dieser Beratung mitteilt, dürfen Mitarbeitende nur noch auf der Grundlage einer Schweigepflichtentbindung oder unter den gesetzlich beschriebenen Voraussetzungen weitergeben (s. insbesondere § 34 StGB oder § 4 KKG).

Beispiel:

Sobald die potentielle Klientin mit einem Berater beziehungsweise einer Beraterin Kontakt hatte und inhaltlich betreut wird, verbietet die gesetzliche Schweigepflicht unter Strafandrohung jedwede unbefugte Informationsweitergabe, sowohl im Mitarbeitendenkreis der Beratungsstelle wie erst recht Dritten gegenüber.

Bei der organisatorischen Abwicklung des Falls innerhalb der Einrichtung (zum Beispiel für die Abrechnung oder bei der Organisation von Terminen) müssen geheimhaltungsverpflichtete Mitarbeitende deshalb jeden Hinweis auf den Gegenstand der Beratung vermeiden. Insbesondere müssen sie ihre Aufzeichnungen über den Inhalt dieser Gespräche für alle unzugänglich verwahren. Ein elektronischer Versand solcher Angaben sollte tunlichst vermieden werden. Sollte er dennoch erforderlich werden, darf er allenfalls verschlüsselt erfolgen. Mit Einsetzen der inhaltlichen Beratung ist auch jede unbefugte Auskunft, die Dritten gegenüber hin auch nur das Bestehen eines Beratungsverhältnisses erkennen lässt, strafrechtlich verboten.

Auszug Diakonie Texte 2012/2013/2014

01.2014 Diakonische Positionen zu einem Bundesleistungsgesetz zur Teilhabe von Menschen mit Behinderungen
11.2013 Gesundheitspolitische Perspektiven der Diakonie 2014
10.2013 Einrichtungsstatistik – Regional zum 1. Januar 2013
09.2013 Pflegestatistik zum 15.12.2011
08.2013 Prävention und Bekämpfung von Altersarmut
07.2013 Demografischer Wandel – zwischen Mythos und Wirklichkeit
06.2013 Die insoweit erfahrene Fachkraft nach dem Bundeskinderschutzgesetz – Rechtsfragen, Befugnisse und erweiterte Aufgaben
05.2013 Einrichtungsstatistik zum 1. Januar 2012
04.2013 Finanzierung von Altenarbeit im Gemeinwesen
03.2013 Soziale Sicherung für Kinder und Jugendliche einfach, transparent und zielgenau ausgestalten
02.2013 Freiheits- und Schutzrechte der UN-Behindertenrechtskonvention und Zwangsmaßnahmen in der Psychiatrie
01.2013 Dritter Weg im Dialog: Argumente, Glossar und Maßnahmen für die interne Kommunikation
09.2012 In der Diakonie vom Glauben reden – in Kursen zu Themen des Glaubens
08.2012 Das neue Entgeltsystem für psychiatrische und psychosomatische Einrichtungen – Positionen der Diakonie
07.2012 Klientinnen und Klienten in ihrer Elternrolle stärken – Kinder psychisch oder suchtkranker Eltern achtsam wahrnehmen
06.2012 Soziale Daseinsvorsorge in den Kommunen: Zivilgesellschaft stärken, Solidarität und Teilhabe sichern
05.2012 Rechtssicherheit und Fairness bei Grundsicherung nötig Diakonie-Umfrage ergibt: SGB-II-Rechtsansprüche regelmäßig nicht umgesetzt
04.2012 Freiwilliges Engagement in Einrichtungen und Diensten der Diakonie – Eine repräsentative Studie
03.2012 Leitlinien Arbeitsmigration und Entwicklung
– Guidelines on Labour Migration and Development
Art.-Nr: 613 003 032ENGL
– Principes directeurs pour les migrations et le développement
Art.-Nr: 613 003 032FR

Liebe Leserinnen und Leser,

wir hoffen, dass wir Ihnen mit der vorliegenden Ausgabe des Diakonie Textes Informationen und inhaltliche Anregungen geben können. Wir sind an Rückmeldungen interessiert, um unsere Arbeit zu optimieren. Wir freuen uns deshalb, wenn Sie uns

1. Kommentare und Anregungen zum Inhalt des Textes zukommen lassen,
2. informieren, welchen Nutzen Sie durch diesen Text für Ihre Arbeit erfahren haben und
3. mitteilen, wie Sie auf die vorliegende Ausgabe der Diakonie Texte aufmerksam geworden sind und ob oder wie Sie diese weitergeben werden.

Ihre Rückmeldungen senden Sie bitte an die verantwortliche Projektleitung (siehe Impressum unter Kontakt).

Herzlichen Dank!
Diakonie Deutschland

Die Texte, die wir in der Publikationsreihe Diakonie Texte veröffentlichen, sind im Internet frei zugänglich. Sie können dort zu nichtkommerziellen Zwecken heruntergeladen und vervielfältigt werden. Diakonie Texte finden Sie unter www.diakonie.de/Texte. Im Vorspann der jeweiligen Ausgabe im Internet finden Sie Informationen, zu welchem Preis Diakonie Texte gedruckt beim Zentralen Vertrieb bestellt werden können.

Bestellungen:
Zentraler Vertrieb des Evangelischen Werkes für Diakonie und Entwicklung e. V.
Karlsruher Straße 11
70771 Leinfelden-Echterdingen
Telefon: +49 711 21 59-777
Telefax: +49 711 797 75 02
Vertrieb@diakonie.de

Benutzer des Diakonie Wissensportals können über die Portalsuche nicht nur nach Stichworten in den Textdateien recherchieren, sondern auch auf weitere verwandte Informationen und Veröffentlichungen aus der gesamten Diakonie zugreifen. Voraussetzung ist die Freischaltung nach der Registrierung auf www.diakonie-wissen.de

www.diakonie.de

Impressum

Diakonie Deutschland –
Evangelischer Bundesverband
Evangelisches Werk für
Diakonie und Entwicklung e. V.
Caroline-Michaelis-Straße 1
10115 Berlin

Verantwortlich für die Reihe:
Andreas Wagner
Zentrum Kommunikation
Telefon: +49 30 652 11-1779
redaktion@diakonie.de
www.diakonie.de

Kontakt:
Dr. Friederike Mußgnug
Sozialrecht | Zentrum Recht und Ökonomie
Telefon: +49 30 65211-1601
friederike.mussgnug@diakonie.de

Layout: Alfred Stiefel

Druck: Zentraler Vertrieb des Evangelischen Werkes für Diakonie und Entwicklung e. V.
Karlsruher Straße 11
70771 Leinfelden-Echterdingen

© Februar 2014 – 1. Auflage
ISBN 978-3-941458-72-7
Art.-Nr. 613 003 024

Diakonie Deutschland –
Evangelischer Bundesverband
Evangelisches Werk für Diakonie und
Entwicklung e. V.
Caroline-Michaelis-Straße 1
10115 Berlin
Telefon: +49 30 652 11-0
Telefax: +49 30 652 11-3333
diakonie@diakonie.de
www.diakonie.de