



BROSCHÜRE

Kein Raum für Missbrauch:
Personalverantwortung bei
Prävention und Intervention
nutzen!

Wie Institutionen im Rahmen von Schutz-
konzepten vorbeugend oder bei Verdacht
auf sexuellen Missbrauch durch eine*n
Mitarbeiter*in arbeitsrechtlich vorgehen
können.

Katharina Lohse, Dr. Janna Beckmann, Sarah Ehlers

Kein Raum für Missbrauch: Personalverantwortung bei Prävention und Intervention nutzen!

Wie Institutionen im Rahmen von Schutzkonzepten vorbeugend oder bei Verdacht auf sexuellen Missbrauch durch eine*n Mitarbeiter*in arbeitsrechtlich vorgehen können.¹

1. Vorbeugen: Personalauswahl, Verhaltenskodex, fortlaufende Begleitung

Institutionen tragen die Verantwortung, die Beschäftigung potenziell übergreifiger Mitarbeiter*innen zu vermeiden bzw. zu beenden. Die kinderschutz sensible Personalauswahl erfolgt durch eine Reihe von Maßnahmen, die über die Einsichtnahme in das erweiterte Führungszeugnis hinausgehen. Sie haben daher **alle datenschutzrechtlich zulässigen Möglichkeiten zu nutzen, um im Kontext von Missbrauchsgefahren relevante Informationen über Bewerber*innen bzw. Mitarbeiter*innen zu erheben.**

- Bereits im Bewerbungs- oder Vorstellungsgespräch sollte deutlich werden, welche große Bedeutung Kinderschutz für diese Einrichtung hat. Fragen nach Erfahrungen mit Präventionsansätzen an früheren Arbeitsplätzen sind hier möglich, aber auch Fragen danach, wie die neue pädagogische Fachkraft mit sensiblen Situationen umgehen würde.

Eine Institution ist zum Schutz der von ihr betreuten Kinder und Jugendlichen vor sexuellem Missbrauch durch eine*n ihrer Mitarbeiter*innen verpflichtet, und zwar sowohl im Sinne der Prävention – also der generellen Vorbeugung z. B. bei der Personalauswahl – als auch bei der Intervention im Falle eines konkreten Verdachts. Die Schutzpflicht gilt im Interventionsfall sowohl gegenüber dem konkret betroffenen Kind/dem*der konkret betroffenen Jugendlichen als auch gegenüber allen anderen in der Einrichtung betreuten Minderjährigen. Die Institution ist als Arbeitgeberin gleichzeitig zum Schutz des Persönlichkeitsrechts aller Mitarbeiter*innen verpflichtet. **Bei ihrem Vorgehen hat die Leitung diese verschiedenen Schutzpflichten im Blick zu behalten und ggf. gegeneinander abzuwägen, wobei grundsätzlich dem Schutz von Kindern vor sexualisierter Gewalt besonders hohes Gewicht zukommt.**

- Zu den erlaubten Fragen gehört auch die nach erfolgten Verurteilungen und laufenden Ermittlungsverfahren wegen Sexualstraftaten, weil sie Aufschluss über die Eignung des*der Bewerber*in geben und insofern für den*die Arbeitgeber*in von berechtigtem Interesse sind. Ein berechtigtes Interesse besteht darüber hinaus an Vorfällen in früheren Beschäftigungsverhältnissen, die zu einer Gefährdungseinschätzung und vielleicht sogar zu einer Beendigung der Beschäftigung geführt haben, bei denen die Strafverfolgungsbehörden jedoch nicht involviert wurden. Auch nach solchen Vorfällen sollte gefragt werden.

¹ Die in diesem Überblick dargestellten rechtlichen Voraussetzungen sind ausführlich auf S. 153 in der Expertise „Prävention und Intervention bei innerinstitutionellem sexuellem Missbrauch“ des DIJuF und der Unabhängigen Beauftragten erläutert, abzurufen unter www.beauftragte-missbrauch.de.

- Die Einsicht in Arbeitszeugnisse kann wichtige Hinweise geben. Zwar sind bloße Anzeichen für strafbares Verhalten, die nicht durch gerichtliche Entscheidung oder eindeutige Fakten nachweisbar sind, im Arbeitszeugnis im Grundsatz unzulässig. Das gilt aber nicht, wenn die mutmaßliche Tat in konkretem Zusammenhang zum Arbeitsverhältnis steht und – wie bei Sexualstraftaten zulasten von Kindern oder Jugendlichen – im Fall des Verschweigens am neuen Arbeitsplatz ein erheblicher Schaden droht.
- Mit Einwilligung der Bewerber*innen dürfen (standardmäßig und insbesondere bei berechtigten Zweifeln an den Angaben) Informationen bei ehemaligen Arbeitgeber*innen eingeholt werden. Diese dürfen nur solche Angaben machen, an denen der*die neue Arbeitgeber*in ein berechtigtes Interesse hat – wozu Vorfälle (vermuteten) sexuellen Missbrauchs durch den*die Bewerber*in zu zählen sind. Das Fragerecht bedeutet daher nicht, dass frühere Arbeitgeber*innen im Zuge einer solchen Nachfrage beliebig Auskunft geben dürften, da dies die Grundsätze zur Erteilung qualifizierter Arbeitszeugnisse unterlaufen könnte.
- Für einen effektiven Schutz sollte die Beschäftigung und daher auch der tatsächliche Beschäftigungsantritt von der vorherigen Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses abhängig gemacht und vertraglich die regelmäßige Vorlage verpflichtend vorgesehen werden.

Alle Mitarbeiter*innen sollten **einen Verhaltens- bzw. Ehrenkodex** unterzeichnen, der regelt, wie mit Situationen umgegangen wird, die von Täter*innen ausgenutzt werden könnten, und der damit zugleich Mitarbeiter*innen vor falschem Verdacht schützt. Empfehlenswert ist auch eine **Selbstverpflichtungserklärung**, mit der sich Mitarbeiter*innen verpflichten, den*die Arbeitgeber*in zu informieren, wenn gegen sie ein Ermittlungsverfahren wegen einer Straftat gegen die sexuelle Selbstbestimmungsfähigkeit von Minderjährigen eröffnet wird.

Personalverantwortung schließt aber auch ein, Mitarbeiter*innen anzusprechen und kritisch-konstruktiv zu begleiten, wenn ihnen ein Umgang mit Kindern und Jugendlichen, der ihre Grenzen achtet, oder die Einhaltung des Verhaltenskodex nicht gelingt. Grundsätzlich sollte das Thema Prävention sexueller Gewalt im Einrichtungsalltag, z. B. in Teamsitzungen und Mitarbeiter*innen-Gesprächen regelmäßig Gegenstand bleiben.

2. Erste Schritte bei Verdacht: Gespräche, Freistellung, Fachberatungsstelle, Rechtsbeistand

Sofern der Verdacht des sexuellen Missbrauchs durch den*die Mitarbeiter*in nicht offensichtlich unbegründet und eine Kindeswohlgefährdung nicht auszuschließen ist, muss die Leitung – aufgrund ihrer Verpflichtung, den Schutz der von ihr betreuten Kinder und Jugendlichen sicherzustellen – sofortige Schutzmaßnahmen ergreifen. Das gewählte Vorgehen zielt nicht auf die strafrechtliche Überführung eines Beschuldigten, was Aufgabe der Strafverfolgungsbehörden ist, sondern dient dem Kinderschutz.

Zur Schutzpflicht gehört ein **Gespräch mit dem betroffenen Kind / dem*der betroffenen Jugendlichen und seinen*ihren Eltern**. Dieses Gespräch dient zum einen der weiteren Sachverhaltsaufklärung. Aus dem Betreuungsvertrag und ihrer Schutzpflicht ist die Leitung verpflichtet, die Eltern über wesentliche (gefährdende!) Vorkommnisse während der Betreuung zu informieren. Nur so können die Eltern ihrer sorgerechlichen Verantwortung nachkommen (z. B. entscheiden, das Kind nicht mehr in die Einrichtung zu geben, therapeutische Unterstützung in Anspruch zu nehmen usw.). Der Beschäftigtendatenschutz hat insoweit zurückzutreten. Als Ausgleich für diese frühzeitige Informationsweitergabe ist die Institution verpflichtet, effektive Maßnahmen zur Rehabilitation zu treffen, falls sich der Verdacht als unbegründet erweist.

Zur Schutzpflicht gehört weiter zu prüfen, ob die Strafverfolgungsbehörden einzuschalten sind.² Ebenfalls ist Bestandteil sowohl der Schutzpflicht (da es der Aufklärung dient) als auch der Fürsorgepflicht gegenüber **dem*der verdächtigen Mitarbeiter*in**, ein Gespräch mit ihm*ihr zu führen. Die Schutzpflicht gegenüber dem betroffenen Kind kann dieses aber auch gerade zunächst einmal behindern, wenn und solange der wirksame Schutz des Kindes durch das Gespräch in Frage gestellt wäre.³ Daher muss im jeweiligen Einzelfall abgewogen werden, wann das Gespräch stattfinden kann.

Ist der Verdacht nicht offensichtlich unbegründet, sollte der*die Mitarbeiter*in **bis auf Weiteres bei Lohnfortzahlung freigestellt** werden – auch wenn der Sachverhalt noch weiter aufzuklären ist und die Kündigungsvoraussetzungen noch geprüft werden (hierzu unten).

Zu prüfen ist, ob weitere **eigene Maßnahmen zur Sachverhaltsaufklärung** möglich und sinnvoll sind.

Da das Vorgehen und Kommunikation bei einem Verdacht auf innerinstitutionellen sexuellen Missbrauch fachlich und rechtlich höchst anspruchsvoll sind, empfiehlt sich dringend, von Beginn an eine **Fachberatungsstelle**⁴ sowie **arbeitsrechtlichen Rechtsbeistand** hinzuzuziehen.

2 Ausführlich hierzu s. Expertise, S. 56 ff.

3 Ausführlich hierzu s. Expertise, S. 91 ff.

4 Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe sind auf Grundlage der mit ihnen gem. § 8a Abs. 4 SGB VIII zu treffenden Vereinbarungen zu der Hinzuziehung einer insoweit erfahrenen Fachkraft sogar verpflichtet.

3. Weitere arbeitsrechtliche Schritte: Trennung von Mitarbeiter*in

Erwiesener Missbrauch = außerordentliche fristlose Kündigung

Ist der Verdacht erwiesen, ist eine außerordentliche fristlose Kündigung auszusprechen. Diese ist gem. § 626 BGB **zulässig, wenn Tatsachen vorliegen, aufgrund derer dem*der Arbeitgeber*in die Fortsetzung des Arbeitsvertrags nicht zugemutet werden kann**. Im Fall eines erwiesenen sexuellen Missbrauchs eines*einer Minderjährigen liegt ein wichtiger Grund für eine außerordentliche fristlose Kündigung vor. In Betracht kommt eine personenbezogene Kündigung wegen einer Nichteignung der Person (z. B. bei einem Tätigkeitsausschluss nach § 72a SGB VIII und einer Tätigkeitsuntersagung durch die Betriebserlaubnis erteilende Behörde) oder eine verhaltensbedingte Kündigung aufgrund eines vorgeworfenen Verhaltens.

Verdacht = Verdachtskündigung

Ist der Verdacht zwar nicht erwiesen, aber nach Überzeugung von der Leitung hinreichend wahrscheinlich, ist eine Verdachtskündigung auszusprechen: Eine Kündigung trotz nicht bewiesener Vorwürfe gegenüber einem*einer Arbeitnehmer*in sieht die arbeitsgerichtliche Rechtsprechung als **zulässig an, wenn „starke, auf objektiven Umständen gründende Verdachtsmomente gegeben sind, die geeignet sind, das Vertrauensverhältnis zwischen Arbeitgeber*in und Arbeitnehmer*in zu zerstören“**. Es muss eine hohe Wahrscheinlichkeit geben, dass die Tat begangen wurde, etwa wenn ein*e Zeug*in oder mehrere Zeug*innen glaubhaft von Übergriffen berichten.

- Alle zumutbaren Anstrengungen zur **Aufklärung des Sachverhalts** müssen unternommen worden sein.
- Zudem müssen die **Arbeitnehmer*innen vor der Verdachtskündigung angehört** werden.
- Vor dem Arbeitsgericht müssen die Umstände eines dringenden Verdachts **konkret dargelegt** werden.

Beachtung der Zweiwochenfrist!

Bei fristlosen Kündigungen ist zu beachten, dass diese nach § 626 Abs. 2 BGB nur innerhalb von zwei Wochen ab dem Zeitpunkt, in dem der*die Kündigungsberechtigte von den für die Kündigung maßgebenden Tatsachen Kenntnis erlangt, ausgesprochen werden können. Die Anhörung eines etwaigen Betriebsrats oder einer Schwerbehindertenvertretung muss daher entsprechend rechtzeitig erfolgen. Die Frist beginnt jedoch erst dann zu laufen, wenn ein*e Kündigungsberechtigte*r zuverlässige Kenntnis von den zur Kündigung führenden Tatsachen hat. Es wird daher im Einzelfall abzuwägen sein, ob die Umstände, die der Institution bereits bekannt sind, schon ausreichen, um einen dringenden Verdacht zu begründen, und sofort eine Verdachtskündigung ausgesprochen werden sollte oder ob bspw. die Ermittlungsergebnisse der Staatsanwaltschaft abgewartet werden, um von ausreichend starken Verdachtsmomenten ausgehen zu können.

Abmahnung?

Eine verhaltensbedingte Kündigung ist, wenn es um sexuellen Missbrauch geht, ohne vorherige Abmahnung zulässig, weil eine solche nicht ausreichend zur Sicherstellung des Schutzes ist. Zudem war für den*die Mitarbeiter*in der Institution die Tatsache, dass das Verhalten von dem*der Arbeitgeber*in nicht geduldet werden kann, eindeutig erkennbar.

Versetzung?

Grundsätzlich sind zwar vor einer Kündigung immer mildere arbeitsrechtliche Maßnahmen wie bspw. eine Versetzung, die den Kontakt zum betroffenen Kind/zum*zur betroffenen Jugendlichen ausschließt, zu prüfen. Eine solche würde aber im Fall des sexuellen Missbrauchs dem Fehlverhalten insbesondere deshalb nicht gerecht werden, weil neben bereits betroffenen auch weitere Kinder/Jugendliche in der Einrichtung zukünftig gefährdet sein könnten. Allenfalls kann eine Beschäftigung in einem Bereich in Betracht gezogen werden, in der ein Kontakt mit jeglichen Kindern und Jugendlichen gänzlich ausgeschlossen ist.

Aufhebungsvertrag?

Um der Möglichkeit vorzubeugen, dass die Kündigung vom Arbeitsgericht aufgehoben wird, kann der Versuch vorrangig sein, mit dem*der verdächtigen Mitarbeiter*in (wenigstens) einen Aufhebungsvertrag zu schließen. Problematisch an diesem Vorgehen ist zwar, dass spätere Arbeitgeber*innen den Trennungsgrund nicht nachvollziehen können. In diesem Falle sind aber andere Informationswege zu prüfen, insbesondere eine Weitergabe an die Aufsichtsbehörde.

Besonderheiten bei ehrenamtlich Beschäftigten, Honorarkräften und Beamten

Bei **Honorarkräften und Ehrenamtlichen** gelten weniger enge Kündigungsvoraussetzungen als bei Beamt*innen und Arbeitnehmer*innen. Bei Honorarkräften ist eine Kündigung des Dienstverhältnisses zum Ende des vereinbarten Vergütungszeitraums (§ 621 BGB) möglich bzw. fristlos bei wichtigem Grund (§ 626 BGB). Bei Ehrenamtlichen ist – falls es keine abweichenden Vereinbarungen gibt – eine Kündigung jederzeit ohne Beachtung des Kündigungsschutzes möglich.

Für **Beamt*innen** (z. B. Lehrer*innen) kommen die jeweiligen Landesbeamtengesetze und die Disziplinar-gesetze der Länder zur Anwendung, die je nach Schwere unterschiedliche Maßnahmen beinhalten (z. B. Warnung, Verweis, Geldbußen oder Kürzungen der Dienstbezüge, Disziplinar-klage mit dem Ziel der Zurückstufung oder der Entfernung aus dem Dienst). Ein Beamt*innenverhältnis wird durch ein disziplinarrechtliches Urteil eines Verwaltungsgerichts beendet. Dies kann durch den*die Dienstvorgesetzte*n beantragt werden und ist angezeigt, wenn eine Zurückstufung oder Versetzung nicht hinreichend erfolgsversprechend ist.

Arbeitsrechtliche Möglichkeiten zu Prävention und Intervention bei innerinstitutionellem sexuellem Missbrauch

VOR DER BESCHÄFTIGUNG	WÄHREND DER BESCHÄFTIGUNG	VORFALL
<p>Eignungsprüfung</p> <ul style="list-style-type: none"> → Einholung eines erweiterten Führungszeugnisses → Befragung im Bewerbungsgespräch → Internetrecherche → Einsicht in Arbeitszeugnisse → Nachfrage bei Arbeitgeber*innen 	<p>Eignungsprüfung</p> <ul style="list-style-type: none"> → Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses in regelmäßigen Abständen 	<p>Kenntnis von externem Verdacht/Missbrauch</p> <ul style="list-style-type: none"> → Laufendes Ermittlungsverfahren → Eingestelltes Ermittlungsverfahren → Verdacht früherer Arbeitgeber*innen → Vorstrafe → Getilgte Vorstrafe
<p>Sensibilisierung</p> <ul style="list-style-type: none"> → Thematisierung im Bewerbungsgespräch 	<p>Sensibilisierung</p> <ul style="list-style-type: none"> → Fort-/Weiterbildung → Thematisierung im beruflichen Alltag 	<p>Verdacht in der Einrichtung</p> <ul style="list-style-type: none"> → Beobachtung durch andere Mitarbeiter*innen → Anvertrauen durch betroffenes Kind / betroffene*n Jugendliche*n oder Mitteilung durch Personensorgeberechtigten → Beobachtungen durch andere Kinder/Jugendliche → Anvertrauen durch missbrauchenden Mitarbeiter*in
<p>Beschäftigungsvertrag</p> <ul style="list-style-type: none"> → Verhaltenskodex/Ehrenkodex/ Schutzvereinbarung → Selbstverpflichtung zur Information über Ermittlungsverfahren 		

AUFKLÄRUNG

Inanspruchnahme von Fachberatung

Gespräch mit dem*der verdächtigten Mitarbeiter*in

Voraussetzung: dadurch keine Gefährdung des Kindes/des*der Jugendlichen

Gespräch mit dem Kind/ Personen/Sorgeberechtigten Einschaltung Strafverfolgungsbehörden?

- mit Einwilligung des Kindes / des*der Jugendlichen bzw. des*der Personensorgeberechtigten
- ohne Einwilligung des Kindes / des*der Jugendlichen bzw. des*der Personensorgeberechtigten nur nach Abwägung, insbesondere:
 - wenn zur Abwendung der Gefahr für das konkret betroffene Kind / den*die betroffene*n Jugendliche*n zwingend erforderlich
 - wenn der Schutz weiterer Kinder / Jugendlicher das Interesse des*der Betroffene*n überwiegt

Eigene Einschätzung

Achtung: Arbeitsrechtliche Maßnahmen sind unabhängig von der Einleitung eines Strafverfahrens und auch VOR dem Vorliegen des Ermittlungsergebnisses zu prüfen! Ein Ermittlungsergebnis der Strafverfolgungsbehörden (z. B. Einstellung) ist nicht bindend für die Prüfung arbeitsrechtlicher Maßnahmen.

Einschätzung von Maßnahmen

- Inanspruchnahme von Rechtsberatung
- Prüfung der Auswirkung eines Gerichtsverfahrens auf das Kind

BEENDIGUNG DER BESCHÄFTIGUNG

Angestellte

Ordentliche Kündigung

Voraussetzung: Vorliegen eines Kündigungsgrundes

- **Personenbedingte Kündigung**
 - bei behördlicher Tätigkeitsuntersagung
 - bei Nichteignung (in der Person liegender Grund: Gefährlichkeit für Kinder/Jugendliche)
 - Vorstrafe
 - Getilgte Vorstrafe
 - Tat außerhalb der Einrichtung
- **Verhaltensbedingte Kündigung**
 - bei feststehendem Missbrauch in der Einrichtung
 - ggf. bei Verstoß gegen eine Selbstverpflichtungserklärung
 - **Verdachtskündigung:** bei dringendem Verdacht = hohe Wahrscheinlichkeit für den Missbrauch

Außerordentliche fristlose Kündigung (§ 626 BGB)

Voraussetzung: Es liegen Tatsachen vor, aufgrund derer dem*der Arbeitgeber*in eine Fortsetzung des Arbeitsvertrags nicht einmal bis zum Ablauf der Kündigungsfrist zugemutet werden kann (i. d. R. anzunehmen beim Vorliegen der oben genannten Kündigungsgründe)

Außerdem beachten: Kündigungsfrist, bei außerordentlicher Kündigung Zweiwochenfrist nach Kenntnis des Kündigungsgrundes, Sonderkündigungsschutz, Verhältnismäßigkeit, Formalien, Anhörung Arbeitnehmer*in bei Verdachtskündigung

Beamt*innen

- **Disziplinarmaßnahmen**
- **Entfernung aus dem Beamt*innenverhältnis nach gerichtlichem Disziplinarverfahren = Voraussetzung:** schwerwiegendes Dienstvergehen
- **Beendigung des Beamt*innenverhältnisses infolge eines Strafgerichtsurteils = Voraussetzung:** Freiheitsstrafe von mindestens einem Jahr wegen vorsätzlicher Tat

Honorarkräfte (= Dienstverhältnis)

- **Kündigung** zum Ende des vereinbarten Vergütungszeitraums (§ 621 BGB)
- **Fristlose Kündigung aus wichtigem Grund**

Ehrenamtlich Beschäftigte

- **jederzeitige Kündigung** ohne Beachtung des Kündigungsschutzes möglich, es sei denn abweichende vertragliche Vereinbarungen

ggf. vorrangig: Zuweisung einer anderen Tätigkeit? Freistellung? Abmahnung? Aufhebungsvertrag?

4. Verhältnis von Familiengerichts-, Arbeitsgerichts- und Strafverfahren

Familiengerichtliche, arbeitsgerichtliche und Strafverfahren haben unterschiedliche Funktionen, Ziele und Maßstäbe:

Im **familiengerichtlichen Kinderschutzverfahren** wird geprüft, ob eine Kindeswohlgefährdung vorliegt, die die Eltern nicht abwenden, und daher Eingriffe in das elterliche Sorgerecht erforderlich sind. Im **arbeitsgerichtlichen Kündigungsschutzverfahren** wird geprüft, ob ein tatsächlicher Missbrauch bzw. starke, auf objektiven Tatsachen gründende Verdachtsmomente für den Missbrauch gegeben sind, die geeignet sind, das Vertrauensverhältnis zwischen Arbeitgeber*in und Arbeitnehmer*in zu zerstören und daher die Kündigung rechtfertigen. Im **Strafverfahren** muss das Gericht von der Tatbegehung durch den*die Angeklagte*n überzeugt sein. Im Zweifel hat das Gericht ihn*sie freizusprechen.

Der Zweifelssatz des Strafverfahrens lässt sich nicht auf die Personalverantwortung der Institution in Fällen des Verdachts des sexuellen Missbrauchs übertragen. Hier gilt vielmehr, die Perspektive des Kinderschutzes an erste Stelle zu setzen. Aus der Schutz- und Fürsorgepflicht der Institution gegenüber den von ihr betreuten Kindern und Jugendlichen folgt, dass auch in Verdachtsfällen und nicht erst in erwiesenen Fällen **arbeitsrechtliche Schritte geprüft** werden müssen. Dabei sind die Erfolgsaussichten, insbesondere aber auch die Belastung des Kindes/des*der Jugendlichen durch das Verfahren zu prüfen. Die Schutzpflicht ist aktiviert, wenn eine Gefährdung des Wohls von einem Kind/einem*einer Jugendlichen oder mehreren Kindern/Jugendlichen wahrscheinlich ist. Kommt eine Kündigung nicht infrage, muss die Institution **andere Maßnahmen** ergreifen, etwa einen Aufhebungsvertrag anbieten oder eine Versetzung anordnen.

Grundsätzlich hat jedes Gericht den Sachverhalt selbstständig zu ermitteln und rechtlich zu würdigen.

Die Erstattung einer Strafanzeige oder eine Verurteilung im Strafverfahren ist nicht Voraussetzung für arbeits- oder familiengerichtliche Schritte. Wurde ein Ermittlungsverfahren eingestellt oder ein*e Arbeitnehmer*in freigesprochen, bedeutet das nicht automatisch, dass der Kinderschutz gewährleistet ist und arbeitsrechtliche Schritte nicht erforderlich wären. Es werden allerdings an die Darlegung des Kündigungsgrunds besonders hohe Anforderungen zu stellen sein.

Erfährt ein*e Arbeitgeber*in von einer Straftat, die bereits **aus dem Bundeszentralregister** gelöscht wurde, so ist eine Kündigung allein deshalb nicht ausgeschlossen. Die zugrunde liegende Straftat stellt gleichwohl einen entscheidenden Eignungsmangel dar und der*die Arbeitgeber*in muss die Möglichkeit haben, eine angenommene Gefahr für die Kinder abzuwenden, für deren Wohl er*sie die Verantwortung trägt.

Weitere Informationen sowie Beratungs-, Hilfe- und Unterstützungsangebote der UBSKM:

www.beauftragte-missbrauch.de
www.hilfeportal-missbrauch.de

Hilfetelefon Sexueller Missbrauch: 0800 – 22 55 530
 (anonym und kostenfrei)

www.hilfetelefon-missbrauch.de | www.anrufen-hilft.de
www.schule-gegen-sexuelle-gewalt.de
www.kein-raum-fuer-missbrauch.de
www.wissen-hilft-schuetzen.de
www.nicht-wegschieben.de

 [instagram.com/missbrauchsbeauftragte](https://www.instagram.com/missbrauchsbeauftragte)

 [@ubskm_de](https://twitter.com/ubskm_de)

Autorinnen

Katharina Lohse

Fachliche Leiterin des Deutschen Instituts für Jugendhilfe und Familienrecht e. V. (DIJuF)

Dr. Janna Beckmann

Leiterin der Abteilung Rechtsberatung/Rechtspolitik/Forschung im Deutschen Institut für Jugendhilfe und Familienrecht e. V. (DIJuF)

Sarah Ehlers

Referentin für Kinder- und Jugendhilferecht im Deutschen Institut für Jugendhilfe und Familienrecht e. V. (DIJuF)

Impressum

Herausgeber:

Arbeitsstab der Unabhängigen Beauftragten
für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs

Glinkastraße 24

10117 Berlin

www.beauftragte-missbrauch.de

Gestaltung:

familie redlich AG – Agentur für Marken und Kommunikation

Artikelnummer: 7BR07

Veröffentlichung:

4. Auflage Dezember 2024