



Bewerbungsverfahren achtsam gestalten

Zur Vermeidung von sexualisierter Gewalt und
Machtmissbrauch in kirchlichen Arbeitsfeldern



EVANGELISCHE LANDESKIRCHE
IN WÜRTTEMBERG

Einleitung	4
1. Vorarbeit: Die Ausschreibung einer Stelle	9
2. Das Bewerbungsgespräch	8
a. Vorbereitung	8
b. Mögliche Fragestellungen im Vorstellungsgespräch	9
c. Vorgehen im Bewerbungsgespräch	12
d. Informationsgewinnung außerhalb des Bewerbungsgesprächs	13
e. Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses	15
3. Einarbeitung und Probezeit	17
a. Einarbeitung von neuen Mitarbeitenden	17
b. Die ersten sechs Monate nutzen	18
4. Kinderschutzorientierte Zeugnisformulierungen	20
5. Literatur	22
6. Anhang	23
Vorlagen	26
Ausführungen zu kinderschutzorientierten Zeugnisformulierungen	30

Impressum

Herausgeber: Evangelische Landeskirche in Württemberg

Unter Mitarbeit von: Chr. Fehl, M. Beye, Prof. Dr. A. Rabe, S. Heider (D6 Arbeitsrecht),

Dr. M. Frisch und B. Maisenbacher (D6a. 1 Dienstrecht), Dr. H. Steineck-Kinder (Datenschutz),

M. Günderoth (Koordination Prävention)

Oktober 2021, digitale Ausgabe

Gestaltung: www.q-orange.de

Foto Titel-/Rückseite: shutterstock.com, Jacob Lund

Eine Institution wird durch die in ihr oder für sie arbeitenden Personen geprägt. Besonders in sozialen und kirchlichen Institutionen mit dem herausragenden Aspekt der Beziehungsgestaltung ist die Auswahl von geeignetem Personal eine Aufgabe, die mit Sorgfalt und Achtsamkeit zum Schutz vor sexualisierter Gewalt gestaltet werden muss.

Personalauswahl ist daher eine sensible Aufgabe für Führungskräfte und andere hierfür verantwortlichen Personen. „Gutes“ Personal ist sowohl für die Arbeit als auch für das Bild, welches die Institution nach Außen vermittelt, enorm wichtig.

Diese Handreichung versteht sich als Ergänzung für den sensiblen Bereich des Kinderschutzes und des Schutzes vor sexualisierten Übergriffen und Gewalt gegenüber Minderjährigen sowie schutzbedürftigen Erwachsenen durch Beschäftigte zur 2018 veröffentlichten Arbeitshilfe der EKD: Die richtige Person am richtigen Platz! Bewerbungsverfahren gestalten. Eine Arbeitshilfe (nicht nur) für Kirchengemeinden¹.

Sie möchte im Rahmen einer Sensibilisierung für Risiken von Grenzverletzung und Machtmissbrauch folgende Bereiche des Einstellungsverfahrens ergänzend beleuchten und konkrete Hilfestellungen geben:

- **Vorarbeit: Die Ausschreibung einer Stelle**
- **Das Bewerbungsgespräch: Mögliche kinderschutzorientierte Fragestellungen im Vorstellungsgespräch (Fragenkatalog)**
- **Einarbeitung neuer Mitarbeitenden: Die ersten sechs Monate nutzen**
- **Mögliche Zeugnisinformationen**
- **Rechtliche Grundlagen und Betrachtungsweisen**

Diese Broschüre ist für alle Bewerbungsverfahren im privatrechtlichen Bereich gedacht. Für die Eignung von Pfarrer*innen und Kirchenbeamt*innen gelten die Regelungen im PfdG.EKD und KBG.EKD. Für die Beauftragung von ehrenamtlich Mitarbeitenden können einzelne Fragestellungen dieser Broschüre übernommen werden.

Zugleich beinhaltet sie wichtige Anregungen zur Gestaltung von Einstellungsverfahren, die auch unabhängig von der Arbeitshilfe der EKD genutzt werden können.

■ Bewerbungsverfahren als Teil von Schutzkonzepten zur Prävention sexualisierter Gewalt

Im Bereich der Kinder- und Jugendhilfe sind die freien Träger i.d.R. durch Vereinbarungen gemäß § 72a Abs. 2 SGB VIII verpflichtet, keine Personen zu beschäftigen, die wegen einer Straftat nach § 72a Abs. 1 SGB VIII verurteilt worden sind. Dazu dient u.a. die Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses nach § 30a BZRG. Dieses Verfahren ist eine Präventionsmaßnahme des spezifischen Schutzkonzeptes von Einrichtungen.

Zu weiteren Möglichkeiten, die gesetzlich geregelt sind, zählen beispielsweise Maßnahmen zur Sicherung der Rechte von Kindern und Jugendlichen in der Einrichtung und deren Schutz vor Gewalt (vgl. § 79a SGB VIII) oder die Entwicklung von Beteiligungs- und Beschwerdeverfahren (vgl. § 45 Abs. 2 SGB VIII). Andere Aspekte des Kinderschutzes sind in den fachlichen Standards von Schutzkonzepten beschrieben².

Auch die persönliche Eignung von Bewerber*innen sollte in einem Bewerbungsverfahren geprüft werden. Aus der Arbeit mit Täter*innen und der Beschäftigung mit deren Strategien gibt es Erkenntnisse darüber, dass sich tatgeneigte Personen und

Personen mit pädosexuellen Neigungen gezielt in Handlungsfeldern der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen bewerben. Da es sich bei sexualisierter Gewalt auch um einen Machtmissbrauch handelt, ist die Eingrenzung auf Arbeitsbereiche mit Minderjährigen als präventive Strategie allein nicht ausreichend. Von daher muss ein einrichtungsspezifisches Schutzkonzept schon bei der Personalsuche ansetzen und sowohl den Schutz von Kindern, Jugendlichen als auch von schutzbedürftigen Erwachsenen schon im Bewerbungsverfahren im Blick haben.

Nach § 9 Abs. 1a Satz 1 PfdG.EKD und § 8 Abs. 2a Satz 1 KBG.EKD kommen Personen für den Pfarrdienst oder das Kirchenbeamtenverhältnis nicht in Betracht, wenn sie rechtskräftig wegen einer Straftat entsprechend der Regelung im SGB VIII von einer Tätigkeit in der Kinder- und Jugendhilfe ausgeschlossen wären. Ebenso sind Pfarrer*innen und Kirchenbeamt*innen gemäß § 9 Abs. 1a Satz 2 PfdG.EKD und § 8 Abs. 2a Satz 2 KBG.EKD verpflichtet, über die Einleitung eines Strafverfahrens, das die Eignung für diese Aufgaben in Frage stellen kann, Auskunft zu geben.

1. Vorarbeit: Die Ausschreibung einer Stelle

Eine Tätigkeitsbeschreibung oder ein Anforderungsprofil für eine Stelle ist sinnvoll, um bei Bewerbungen prüfen zu können, wer formal die beste Eignung für die Stelle hat (vgl. EKD 2018, S. 12ff).

■ Aufgaben der Stelle mit entsprechendem Anforderungsprofil

■ Qualifikation (Berufs- / Studienabschluss) und Kompetenzen

■ Weiterbildungen

■ Berufserfahrungen

■ Kompetenzen zur Aufgabebewältigung

Darüber hinaus sind für den besonders sensiblen Bereich in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen die Kriterien zu den Tätigkeitsausschlüssen nach § 72a SGB VIII zu beachten. So gehört hier selbstverständlich die Einsichtnahme in ein erweitertes Führungszeugnis zum Standard bei der Einstellung von neuen hauptamtlich Beschäftigten³.

An dieser Stelle ist auch zu erwähnen, dass im Sinne der Richtlinie der EKD zum Schutz vor sexualisierter Gewalt (*im Folgenden Gewaltschutzrichtlinie genannt*), in allen Bereichen der Arbeit mit „Minderjährigen und Volljährige in Abhängigkeitsverhältnissen“ bei der Personalauswahl entsprechende Sensibilität und Achtsamkeit gilt.

Zur Vorarbeit gehört hier zusätzlich zu den in der EKD-Broschüre „Die richtige Person am richtigen Platz!“ erwähnten Punkten folgende:

■ **Das eigene Selbstverständnis** in Bezug auf sexualisierte Gewalt, Kinderschutz und Kinderrechte zu formulieren und dem Auswahlgremium bewusst zu machen.

■ **Einen Hinweis auf das Schutzkonzept** der Einrichtung / Kirchengemeinde an einer gut sichtbaren Stelle zu veröffentlichen. (*z.B. auf der Homepage*)

■ **Den Beantragungszeitraum für erweiterte Führungszeugnisse** zur Einstellung zu beachten! (*Seite 15*)

2. Das Bewerbungsgespräch

In manchen Berufsfeldern herrscht immer wieder ein großer Personalmangel. Im Sinne des Schutzes der Zielgruppe vor sexualisierter Gewalt und Machtmissbrauch ist es von großer Bedeutung, auch angesichts knapper Personalressourcen die Sorgfalt bei der Auswahl von neuen Mitarbeitenden nicht zu vernachlässigen.

a. Vorbereitung

Das Auswahlgremium muss die Möglichkeit haben, die Bewerbungsunterlagen schon im Vorfeld einzusehen. In der Arbeitshilfe der EKD ist dafür ein Treffen vor dem eigentlichen Bewerbungsgespräch vorgesehen. Die Bewerbungsunterlagen wurden vorher gesichtet und eine Synopse aller zum Gespräch eingeladenen Personen erstellt (vgl. EKD 2018, S. 31).

Im Blick auf die kinderschutzorientierten Zeugnisformulierungen (siehe Seite 20 und weitere Ausführungen im Anhang ab Seite 30) sind auf folgende Hinweise im Arbeitszeugnis zu achten:

- Gibt es **Hinweise auf Straftaten**, Ermittlungsverfahren oder anhängige Strafverfahren?
- Wurden im Rahmen von **Arbeitszeugnissen auffällige Formulierungen** gewählt, die Zweifel an der Geeignetheit der Bewerber*innen – insbesondere im Hinblick auf die Einhaltung professioneller Standards im persönlichen Umgang mit Kindern und Jugendlichen oder schutzbedürftigen Erwachsenen – aufkommen lassen?
- Des Weiteren können **häufige Wechsel des Arbeitsplatzes und plötzliche Kündigungen** wichtige Hinweise sein, die – sofern die Person eingeladen wird – im Vorstellungsgespräch thematisiert werden sollten.

Wenn Sie der Empfehlung der EKD-Arbeitshilfe folgen und den Fragenkatalog für das Bewerbungsverfahren erstellen, dann achten Sie darauf, wie das Thema Schutz vor sexualisierter Gewalt, Kinderschutz und Kinderrechte eingearbeitet werden kann.

Dies kann wie folgt geschehen:

- **Vorstellung der Arbeitsstelle:** Erwähnung des Schutzkonzeptes und der hiermit verbundenen achtsamen Haltung
- **Selbstpräsentation der bewerbenden Person:** Was sagt sie in diesem Bereich? Gibt es Aussagen darüber im beruflichen Werdegang? Hat sie z.B. bei einer Bewerbung auf eine Leitungsstelle hier auch das notwendige Leitungswissen, welches der Qualitätssicherung dient? Welche Werte vertritt diese Person?
- **Diagnosephase:** Konstruktion eines Falles mit Grenzsituationen/-verletzungen, Nähe- und Distanz-Konstellationen

b. Mögliche Fragestellungen im Vorstellungsgespräch

Grundsätzlich dient das Vorstellungsgespräch dazu, dass sich Bewerber*in und Arbeitgeber*in kennenlernen und alle für die Arbeit relevanten Informationen durch eine umfassende Befragung ausgetauscht werden.

Begrenzt wird das Fragerecht durch das allgemeine Persönlichkeitsrecht der bewerbenden Person. Jedoch wird dem „Arbeitgeber [...] ein berechtigtes, billigenswertes und schutzwürdiges Interesse an der wahrheitsgemäßen Beantwortung von solchen Fragen eingeräumt, die in einem sachlichen und inneren Zusammenhang mit dem zu besetzenden Arbeitsplatz stehen und für die Tätigkeit im Unternehmen von Bedeutung sind. Das Interesse des Arbeitgebers muss objektiv betrachtet so stark sein, dass dahinter das Interesse des Bewerbers am Schutz seines Persönlichkeitsrechtes und der Unverletzbarkeit seiner Intimsphäre zurücktreten muss (Bernhard, 2015, S. 340).

Vor diesem Hintergrund darf nicht allgemein nach Vorstrafen gefragt werden, da sie ein einzugehendes Arbeitsverhältnis grundsätzlich nicht berühren. Gefragt werden darf jedoch nach einschlägigen Vorstrafen, wenn und soweit die Art des zu besetzenden Arbeitsplatzes dies notwendig erscheinen lässt. Die Frage nach Vorstrafen und/oder strafrechtlichen Ermittlungsverfahren im Bereich der Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung ist durch die Vorgabe von §72a SGB VIII für Institutionen der Kinder- und Jugendhilfe von großem Interesse. Daher sind im Bereich der Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und abhängigen Erwachsenen, Fragen nach entsprechenden Vorstrafen grundsätzlich zulässig.

Unterscheidung von anhängigen und abgeschlossenen Verfahren

Somit darf im Rahmen des Bewerbungsverfahrens die sich bewerbende Person gefragt werden, ob sie wegen einer der in § 72a SGB VIII aufgezählten Straftaten rechtskräftig verurteilt worden ist.

Wichtiger Hinweis:

Es darf jedoch nicht nach abgeschlossenen Ermittlungsverfahren ohne Verurteilung gefragt werden!

Pflicht der sich bewerbenden Person: Wahrheitsgemäße Beantwortung

In Bewerbungsgesprächen sind alle verpflichtet, wahrheitsgemäß auf die ihnen zulässiger Weise gestellten Fragen zu antworten. Dabei kann man die Frage nach einem abgeschlossenen Ermittlungsverfahren dann korrekter Weise mit „nein“ beantworten, wenn:

- ein Ermittlungsverfahren ohne Verurteilung abgeschlossen worden ist. Dies gilt auch dann, wenn dieses Verfahren aus Mangel an Beweisen eingestellt wurde. Die eingestellten Ermittlungsverfahren werden auch nicht in das Bundeszentralregister eingetragen und damit auch nicht im erweiterten Führungszeugnis aufgeführt.

- die Verurteilung nach den Vorschriften des Bundeszentralregisters getilgt worden ist und damit nicht mehr im Führungszeugnis auftaucht. (*Löschfristen*)

Auch die Frage nach anhängigen und noch nicht abgeschlossenen Ermittlungsverfahren im Hinblick auf die in § 72a Abs. 1 SGB VIII aufgezählten Straftaten kann unter Umständen berechtigt sein, denn sie gehen dem Interesse des Arbeitgebers nach, persönlich geeignete Personen zu beschäftigen. Ein anhängiges Verfahren kann Zweifel an der persönlichen Eignung bestärken.

Beispiel: „Ein*e Erzieher*in, gegen den*die ein Ermittlungsverfahren wegen sexuellen Missbrauchs von Kindergartenkindern in dem vorhergehenden Arbeitsverhältnis laufe, habe kein hinreichend schützenswertes Interesse daran, eine erneute Einstellung als Erzieher*in dadurch zu erreichen, dass er*sie bei einer neuen Bewerbung wahrheitswidrig angebe, es laufe gegen ihn*sie kein Ermittlungsverfahren“ (vgl. BAG Urteil v. 20.05.1999 – 2 AZR 320/98= AP Nr. 50 zu § 123 BGB Rz. 18 (Bernhard, 2015, S.340 oder Zinsmeister, 2018, S. 166)).

Arglistige Täuschung

Sollte die sich bewerbende Person bewusst eine zulässige Frage falsch beantworten, kann eine Anfechtung des Arbeitsvertrages durch die*den Arbeitgeber*in wegen arglistiger Täuschung gerechtfertigt sein. Die Folge: das Arbeitsverhältnis ist von Anfang an nichtig (vgl. §123 BGB, arglistige Täuschung).

c. Vorgehen im Bewerbungsgespräch

I. Strukturiertes Ansprechen folgender Themen bezüglich der beruflichen Erfahrung der sich bewerbenden Person

Je nach Stellenausschreibung kann ein strukturiertes Ansprechen verschiedener Themen im Bereich der Schutzkonzepte das Bild und die persönliche Eignung der sich bewerbenden Person vervollständigen. Um über die Thematik und Erfahrungen ins Gespräch zu kommen, eignen sich folgende Themen:

- **Professionelle Nähe und Distanz** als bereits absolvierte Fortbildung, Qualifikation und regelmäßige Reflexion
- **Umgang mit Fehlverhalten**, Macht/Autorität, asymmetrischen Beziehungen und sexualisierter Gewalt im beruflichen Kontext
 - Partizipation in Kindertageseinrichtungen
 - Interkulturelle Kompetenz
 - Erfahrung im Umgang mit Beschwerden in der Arbeit mit jungen Menschen

■ Beispiele zu Grenzsituationen

aus der Praxis:

- Benennen einer beispielhaften Situation durch die*den Bewerber*in
- Fragen: „Was würden Sie tun, wenn...?“
- Welche Erfahrungen haben Sie mit dem Thema Grenzverletzung?

II. Strukturiertes Ansprechen möglichen strafrechtlich relevanten Verhaltens gegen die sexuelle Selbstbestimmung

- **Lücken und häufige Wechsel** der Beschäftigung im Lebenslauf / Unstimmigkeiten
- Vorliegen eines **laufenden Verfahrens oder eines Verfahrens, das mit einer Verurteilung abgeschlossen wurde (gemäß § 72a SGB VIII) und noch nicht im Führungszeugnis aufgeführt** ist.

d. Informationsgewinnung außerhalb des Bewerbungsgesprächs

Sollte eine Person in die enge Wahl kommen und ein Anstellungswille von Seiten des*der Arbeitgeber*in vorhanden sein, werden in der Fachliteratur zu Schutzkonzepten verschiedene Möglichkeiten genannt, an weitere Informationen über die sich bewerbende Person außerhalb des Bewerbungsgesprächs zu gelangen.

Drei solcher Möglichkeiten können sein:

Informationen zur Person aus dem Internet recherchieren, Referenzen früherer Arbeitgeber*innen einholen und die Hospitation im Arbeitsfeld.

Die beiden ersten Formen der Informationsgewinnung sind umstritten, daher ist in jedem Einzelfall abzuwägen, ob dieses Instrument erforderlich ist, um eine Auswahl zu treffen. Dabei ist zu beachten, dass es bei der Recherche und Informationsgewinnung nicht um eine detektivische Arbeit geht und die

Bedenken, die bezüglich dieser Praxis geäußert werden, bewusst reflektiert und in die Abwägung einbezogen werden.

Unumstritten ist die Empfehlung einer Hospitation, einem Probearbeiten vor Vertragsunterzeichnung.

Informationsgewinnung aus dem Internet

Katja Bernhard beschreibt die Internetrecherche als Möglichkeit „die Angaben des Bewerbers auf ihre Richtigkeit hin zu überprüfen und das Gesamtbild zu bestätigen, dass dieser mit seiner Bewerbung hinterlässt“ (*Bernhard, 2015, S. 341*).

Dieses ist über Nutzerprofile in unterschiedlichen Online-Netzwerken möglich. So ist das „Googeln“ der Person eine Möglichkeit der Informationsgewinnung. In berufsorientierten Netzwerken sind das oft nur öffentlich einsehbare Informationen. Julia Zinsmeister bewertet die Nutzung dieser Daten als im Sinne der Datenschutz-Grundverordnung (*Art. 9 Abs 2e DSGVO*) zulässig,

denn: „Wer seine Daten [...] frei zugänglich „ins Netz“ stellt, sodass diese über die üblichen Suchmaschinen zugänglich sind, kann sich nicht auf den Schutz aus der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) berufen“ (*Zinsmeister, 2018, S. 167*).

Auch nach dem kirchlichen Datenschutzrecht kann die Verarbeitung von öffentlich zugänglichen Daten als zulässig angesehen werden.

Dagegen werden aus zwei Gründen Bedenken angebracht: Nicht alles ist von den Betroffenen selbst in Online-Netzwerken eingestellt, eine Überprüfung des Wahrheitsgehalts ist nicht oder nur schwer möglich. Auch widerspricht dieses Vorgehen dem Grundsatz der Direkt-erhebung von Daten, in diesem Fall also bei der Bewerberin oder dem Bewerber.

Referenzen früherer Arbeitsstellen

Vorgestellt wird in verschiedener Fachliteratur und Empfehlungen zu Inhalten von Schutzkonzepten die Möglichkeit,

Informationen durch persönliches Nachfragen bei früheren Arbeitgeber*innen einzuholen.

Grundsätzlich ist dies möglich, wenn vorher entsprechende Einwilligungen der betroffenen Person (*schriftlich*) eingeholt wurden.

Wir raten davon ab, bei aktuellen Arbeitgeber*innen anzufragen. Zum einen könnten „Schadensersatzansprüche ausgelöst werden [...], wenn bspw. der bisherige Arbeitgeber erst durch diese Kontaktaufnahme von der Bewerbung erfährt und das Arbeitsverhältnis dadurch gefährdet wird“ (*Zinsmeister, 2018, S.179*).

Zum anderen ist für das Einholen der Auskünfte die freiwillige Zustimmung erforderlich. Diese Freiwilligkeit ist bei Personen, die in einem Arbeitsverhältnis stehen oder sich um ein solches bemühen, schwierig nachzuweisen.

(Eine Vorlage für die Einwilligung finden Sie im Anhang auf Seite 28.)

Hospitation/Probearbeiten

Für viele Einrichtungen ist eine Hospitation oder Probearbeiten von einem halben oder ganzen Tag bereits üblich und Standard. Es handelt sich dabei nicht um ein Arbeitsverhältnis, sondern um ein Einfühlungsverhältnis zum gegenseitigen unverbindlichen Kennenlernen. Für den Kinderschutz bietet die Hospitation die Gelegenheit, einerseits der bewerbenden Person die einrichtungsspezifischen Standards im Umgang mit der zu betreuenden Zielgruppe vorzustellen, andererseits auch das Verhalten gegenüber der Zielgruppe und dem Kolleg*innenkreis hinsichtlich Nähe/Distanz konkret zu beobachten. Die Hospitation muss durch eine Bezugsperson angeleitet werden, die ihre Beobachtungen ins weitere Bewerbungsverfahren einweist.

Da bei der Hospitation keine sensiblen Aufgaben übernommen werden und die Hospitation begleitet stattfindet, kann diese auch vor Abgabe eines erweiterten polizeilichen Führungszeugnisses erfolgen.

e. Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses

„Die Träger der öffentlichen Jugendhilfe sollen durch Vereinbarungen mit den Trägern der freien Jugendhilfe sicherstellen, dass diese keine Person, die wegen einer Straftat nach Absatz 1 Satz 1⁴ rechtskräftig verurteilt worden ist, beschäftigen“ (§ 72a Abs. 2 SGB VIII).

Dies ist bei angestellten Personen durch die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses zu belegen. Da bei der Antragstellung eine schriftliche Aufforderung der zukünftigen Arbeitsstelle vorzulegen ist, kann dies nicht zu den Bewerbungsunterlagen beigefügt werden.

Auch außerhalb der Jugendhilfe und dem Geltungsbereich des SGB VIII gibt es die Möglichkeit der Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses für Tätigkeiten, die geeignet sind Kontakt mit Minderjährigen aufzunehmen.

Rechtliche Grundlage ist dafür § 30a des Bundeszentralregistergesetzes (BZRG).

⁴ (1) Die Träger der öffentlichen Jugendhilfe dürfen für die Wahrnehmung der Aufgaben in der Kinder- und Jugendhilfe keine Person beschäftigen oder vermitteln, die rechtskräftig wegen einer Straftat nach den §§ 171, 174 bis 174c, 176 bis 180a, 181a, 182 bis 184g, 184i, 201a Absatz 3, den §§ 225, 232 bis 233a, 234, 235 oder 236 des Strafgesetzbuchs verurteilt worden ist.

Für Pfarrer*innen und Kirchenbeamt*innen ist gemäß § 9a Abs. 1a Satz 3 PfdG. EKD und § 8 Abs. 2a Satz 3 KBG.EKD vor der Einstellung ein erweitertes Führungszeugnis nach § 30a BZRG vorzulegen.

Tipps für die Praxis:

- Mit Einladung zum Bewerbungsgespräch auch die schriftliche **Aufforderung zur Abgabe eines erweiterten Führungszeugnisses** verschicken (Vorlage siehe Anhang, Seite 26).
- **Vorlage nach Möglichkeit vor Vertragsunterzeichnung!**
- **Selbstauskunftserklärung** als vorläufige Alternative (Vorlage siehe Anhang, Seite 27)

Mit der Einsicht in das erweiterte Führungszeugnis kann festgestellt werden, ob die sich bewerbende Person mit diesen Straftatbeständen in Berührung gekommen ist. Der Einsatz ergibt Sinn – einen umfassenden Schutz kann jedoch auch dieses Instrument nicht geben. Der positive Effekt liegt in der abschreckenden Wirkung, die ein klares Signal setzt. Gleichzeitig eignet sich dieses Detail gut als Aufhänger, um über Fragen nach Grenzverletzungen und sexuellem Missbrauch zu diskutieren.

Hinweis: Die Kosten für das erweiterte Führungszeugnis während der Bewerbungsphase trägt der*die Bewerber*in, während die Kosten für die weiteren regelmäßig vorzulegenden Führungszeugnisse vom Arbeitgeber übernommen werden müssen (vgl. § 670 BGB).

3. Einarbeitung und Probezeit

Mit der Einstellung ist das Bewerbungsverfahren, nicht jedoch das Einstellungsverfahren abgeschlossen. Zur Erhöhung des Schutzes vor sexualisierter Gewalt sind sowohl die Einarbeitung der neuen Mitarbeitenden als auch die ersten sechs Monate in diesem Sinn als Qualitätsstandards hilfreich zu nutzen.

a. Einarbeitung von neuen Mitarbeitenden

Zu den wichtigen Aufgaben im Rahmen der Sicherung des Kinderschutzes gehört auch das sorgfältige Einarbeiten neuer Mitarbeitenden. Hilfreich ist, wenn innerhalb der Einrichtung bzw. des Arbeitsfeldes dieser Plan schriftlich und strukturiert vorliegt. Das sichert die Qualität und schützt vor Nachlässigkeit aufgrund von Sympathien oder vermeintlicher Klarheit.

Wie auch im folgenden Unterkapitel (*Die ersten sechs Monate nutzen*) erwähnt sind während der Einarbeitung und Probezeit Reflexionsgespräche ein wichtiger Aspekt zur Entwicklung einer schutzorientierten Haltung, dem Kennenlernen und Einüben der einrichtungsspezifischen Regeln und der Qualitätsentwicklung der Einrichtung bzw. des Arbeitsfeldes.

Feedback ist als ein Beitrag zur Qualitätsentwicklung wichtig

Gerade neue Mitarbeitende, Praktikant*innen und Studierende sind bezüglich ihres „Außenblicks“ für den Kinderschutz sehr wertvoll. Dieser Blick von außen, der Fragen produziert, verliert sich erfahrungsgemäß nach ca. drei Monaten Betriebszugehörigkeit in der Einrichtung. Diese Tatsache kann im Sinne des Kinderschutzes und der einrichtungsspezifischen Qualitätsentwicklung gut genutzt werden.

b. Die ersten sechs Monate nutzen

In der Kirchlichen Anstellungsordnung (KAO) ist eine Probezeit von sechs Monaten vorgesehen⁵. In der Probezeit, in der auch die Einarbeitung stattfindet, können alle Beteiligten klären, ob Person und Stelle zusammenpassen. In diesem Zeitraum kann auch genauer beobachtet werden, wie sich die Person im beruflichen Alltag verhält. Dazu muss klar benannt sein, welche Personen die Einarbeitung und die Reflexion durchführen.

In der Probezeit müssen regelmäßige Reflexionsgespräche stattfinden. Dabei kann einerseits die Person aufgrund konstruktiver Kritik die Normen und Werte der Einrichtung in das eigene professionelle Handeln integrieren. Andererseits kann auch die Außenperspektive der Person neue Impulse für das Schutzkonzept geben sowie blinde Flecken sichtbar machen.

Hilfreiche Fragestellungen zur Reflexion können sein:

- **Ist der*die Mitarbeiter*in in der Lage**, die im Verhaltenskodex / Selbstverpflichtung / Präventionskonzept benannten **Verhaltensweisen adäquat umzusetzen?**
- **Wie ist der Umgang mit Grenzen** – den eigenen, denen von Kindern/Jugendlichen, gegenüber Eltern, gegenüber Kolleg*innen?
- **Wie geht die Person mit Fehlern um?**
- **Wird das eigene Verhalten transparent kommuniziert?**

Bereits nach einem Monat ist ein erstes Feedback hilfreich (*bei Befristungen ohne sachlichen Grund spätestens nach zwei Wochen*). Für alle Reflexionsgespräche ist auch das Feedback aus dem Team aufzunehmen unter Berücksichtigung des Kinderschutzaspektes. Auch Beschwerden und Hinweise durch Eltern bzw. Klienten*innen sind einzubeziehen.

Gibt es Hinweise auf nicht adäquates Verhalten?

Daraus ergibt sich ein **Merksorten für die Folgegespräche** sind: Nimmt die Person die Hinweise aus der Reflexion auf und passt das eigene Handeln an?

Rechtzeitig vor dem Ende der Probezeit ist eine Auswertung durchzuführen, ob eine dauerhafte Fortsetzung des Anstellungsverhältnisses sinnvoll ist.

Das Feedback aus dem Team, ausdrücklich auch unter dem Blickwinkel „Kinderschutz“, ist dabei einzubeziehen.

- **Gibt es Hinweise auf Fehlverhalten** oder konkrete Verdachtsmomente?
- **Worin bestehen diese?** Können sie ausgeräumt werden?

Im Zweifelsfall sollte das Arbeitsverhältnis beendet werden.

Dies ist in gleicher Weise vor dem Ende eines befristeten Anstellungsverhältnisses mit beabsichtigter Entfristung durchzuführen.

⁵ §2 Abs. 4 KAO: „Die ersten sechs Monate der Beschäftigung gelten als Probezeit, soweit nicht eine kürzere Zeit vereinbart ist. Bei Übernahme von Auszubildenden im unmittelbaren Anschluss an das Ausbildungs-verhältnis in ein Arbeitsverhältnis entfällt die Probezeit.“ Für befristete Anstellungsverhältnisse gilt § 30 Abs.4 KAO: „Bei befristeten Arbeitsverträgen ohne sachlichen Grund gelten die ersten sechs Wochen und bei befristeten Arbeitsverträgen mit sachlichem Grund die ersten sechs Monate als Probezeit. Innerhalb der Probezeit kann der Arbeitsvertrag mit einer Frist von zwei Wochen zum Monatsschluss gekündigt werden.“

4. Kinderschutzorientierte Zeugnisformulierungen

Die sorgfältige Sichtung der von Bewerber*innen vorgelegten Arbeitszeugnisse ist im Rahmen eines kinderschutzorientierten Bewerbungsverfahrens von großer Bedeutung.

Der rechtlich geschuldete Inhalt eines Zeugnisses richtet sich nach den mit ihm verfolgten Zwecken. Arbeitnehmer*innen dienen Arbeitszeugnisse regelmäßig als Bewerbungsunterlage. Für Arbeitgeber*innen sind Arbeitszeugnisse im Rahmen ihrer Personalauswahl von Interesse (*Linck in Schaub, Arbeitsrecht-Handbuch, 18. Auflage 2019, § 147 Rn. 19*).

Im Folgenden sind die wichtigsten Punkte zusammengefasst. Ausführliche Hinweise finden sich im Anhang.

- Gemäß § 35 Abs. 1 KAO haben Beschäftigte bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses einen **Anspruch auf ein schriftliches Zeugnis** über Art und Dauer ihrer Tätigkeit, welches sich auch auf Führung und Leistung erstrecken muss.

- **Grundsatz der Zeugniswahrheit:** Arbeitszeugnisse haben der Wahrheit zu entsprechen.

- **Bei der Formulierung des Zeugnisses** haben Arbeitgeber*innen den Grundsatz der wohlwollenden Bewertung zu berücksichtigen: Arbeitszeugnisse sollen demnach von verständigem Wohlwollen gegen über den Arbeitnehmer*innen getragen sein und ihnen das weitere berufliche Fortkommen nicht ungerechtfertigt erschweren. (*Francke in Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht, Band 2: Individualrecht II, 4. Auflage 2018, § 148 Rn. 25*)

- **Das Arbeitszeugnis muss** außerdem gemäß § 109 Abs. 2 GewO **klar und verständlich formuliert sein**.

- **Straftaten sind dann im Arbeitszeugnis zu erwähnen**, wenn sie nachweisbar sind und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis berühren.

Ob ein Arbeitszeugnis auch einen Hinweis auf ein Ermittlungsverfahren oder ein anhängiges Strafverfahren enthalten kann oder sogar muss, ist umstritten. (*siehe hierzu die Anmerkungen im Anhang unter den Stichworten Straftaten und Schadensersatzpflicht, Seite 32/33.*)

Im Zweifelsfall ist hier eine arbeitsrechtliche Beratung angeraten

- Wird ein Hinweis auf ein Ermittlungsverfahren aufgenommen, besteht die **Pflicht diesen Hinweis zu streichen**, wenn der Verdacht hinfällig geworden ist.
- Der*die Arbeitgeber*in hat auch einen **Anspruch auf die Herausgabe des alten Zeugnisses**, wenn bei der Erstellung kein Hinweis im Zeugnis aufgenommen wurde, es später aber zu einer Verurteilung gekommen ist.

5. Literatur

Quellen und weiterführende Literatur

Bernhard, Katja (2015) Arbeitsrechtliche Reaktionsweisen im Umgang mit (potenziellen) Fällen von sexuellem Missbrauch. In: Fegert, Jörg M. et al. (Hrsg.) Sexueller Missbrauch von Kindern und Jugendlichen: Ein Handbuch zur Prävention und Intervention für Fachkräfte im medizinischen, psychotherapeutischen und pädagogischen Bereich. Berlin und Heidelberg: Springer S. 339-350

Deegener, Günter (2010) Kindesmissbrauch. Erkennen - helfen - vorbeugen. 5., komplett überarbeitete Auflage. Weinheim: Beltz

EKD (2018): Die richtige Person am richtigen Platz.

Download unter:



oder Download über:
www.ekd.de/ekd_de/ds_doc/Die_richtige_Person_am_richtigen_Platz.pdf

Francke in Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht, Band 2: Individualarbeitsrecht II, 4. Auflage 2018, § 148 Rn. 25

Hofmann 2017 in Beck'scher Online-Kommentar zu GewO § 109 Rn 132

Kölch, Michael und Jörg Fegert (2018): Personalauswahl. In: J. Fegert, M. Kölch, E. König, D. Harsch, S. Witte, U. Hoffmann (Hrsg.), Schutz vor sexueller Gewalt und Übergriffen in Institutionen. Berlin und Heidelberg: Springer S. 127 - 136

Linck in Schaub (2019) Arbeitsrecht-Handbuch, 18. Auflage 2019

NZA-RR 2004, 294

Zinsmeister, Julia, Andrea Kliemann und Katja Bernhardt (2018): Arbeits- und Personalrecht. In: J. Fegert, M. Kölch, E. König, D. Harsch, S. Witte, U. Hoffmann (Hrsg.), Schutz vor sexueller Gewalt und Übergriffen in Institutionen. Berlin und Heidelberg: Springer S. 157 - 184

6. Anhang

Definition sexualisierte Gewalt und Machtmissbrauch in asymmetrischen Beziehungen

Die Evangelische Landeskirche verwendet den weiten Begriff der sexualisierten Gewalt und beschränkt sich nicht auf die Straftatbestände gegen die sexuelle Selbstbestimmung des Strafgesetzbuches. Damit wird zum Ausdruck gebracht, dass sexualisierte Gewalt immer auch ein Ausdruck eines Machtmissbrauchs, besonders in asymmetrischen Beziehungen ist. Dies betrifft nicht nur Minderjährige, sondern auch volljährige Personen, die in Hilfe- und Abhängigkeitsstrukturen sind.

Sexualisierte Gewalt beschreibt jedes Verhalten, das vorsätzlich in die sexuelle Selbstbestimmung eines anderen Menschen ohne Einwilligung bzw. Einwilligungsfähigkeit eingreift. Täter*innen missachten bewusst fachliche Standards und gesellschaftliche Normen, nutzen intransparente Strukturen, vertrauliche Beziehungen (beispielsweise im Rahmen der Seelsorge, im Konfirmandenunterricht oder in der

Kinder- und Jugendarbeit), Abhängigkeit- und Machtverhältnisse gezielt aus und ignorieren die Widerstände von Betroffenen zur Befriedigung ihrer eigenen Bedürfnisse (vgl. u.a. Deegener 2010).

Sexualisierte Gewalt ist ein Oberbegriff, der Differenzierungen notwendig macht, auch wenn sie alle die gewaltsame Verletzung der Rechte und Grenzen einer Person beschreiben.

Man unterscheidet hier zwischen:

- Grenzverletzungen
- Übergriffen
- Strafrechtlich relevante Gewalthandlungen

Zu Grenzverletzungen können einmalige oder gelegentlich auftretende unangemessene Verhaltensweisen oder pädagogisches Fehlverhalten zählen (z.B. die Missachtung persönlicher oder körperlicher Distanz, sexistische Sprache etc.).

Maßstab für die Bewertung solcher Handlungen ist neben objektiven Kriterien (wie z.B. die Einhaltung professioneller Arbeitsstandards, eines Verhaltenskodex u.a.), das subjektive Erleben von Betroffenen. Unbeabsichtigte Grenzverletzungen können benannt und zukünftig vermieden werden, wenn Sensibilität für ein adäquates Nähe-Distanz-Verhältnis mit klaren Regeln geschaffen wird.

Ebenso kann es sich bei solchen Grenzverletzungen aber auch um die gezielte Vorbereitung von sexualisierter Gewalt handeln („Strategie von Täter*innen“).

Sich langsam steigende Grenzverletzungen können unter Umständen Testhandlungen von Täter*innen sein, um herauszufinden, welche Personen(-gruppen) sich nicht wehren (können) und ob das grenzverletzende Verhalten im Umfeld bemerkt und angesprochen wird.

Bei sexualisierten Übergriffen handelt es sich um gravierende fachliche Fehlverhalten. Hier werden die Rechte und Grenzen des Gegenübers trotz Hinweise Dritter oder abweisendem Verhalten des

Gegenübers missachten. Sie können die Schwelle der Strafbarkeit überschreiten, befinden sich jedoch häufig im Graubereich. Die Übergänge von Grenzverletzungen zu sexualisierten Übergriffen können fließend sein.

In der Regel gibt es immer wieder Fälle, die für Unsicherheiten sorgen. Daher ist es wichtig, Irritationen bei beobachteten Verhaltensweisen anzusprechen und für fachliche Klärung zu sorgen.

Die strafrechtlich relevanten Formen sexualisierter Gewalt an Minderjährigen und Schutzbefohlenen werden im 13. Abschnitt des Strafgesetzbuches unter den „Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung“ benannt. Die umfasst unter anderem exhibitionistische Handlungen, die Herstellung, das Anbieten oder den Eigenbesitz von digitalen Darstellungen des sexuellen Missbrauchs von Kindern⁶, sexuelle Übergriffe, sexuellen Missbrauch und Vergewaltigung.

Fachliches Fehlverhalten im Kontext der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen

Fachliches Fehlverhalten umfasst alle Handlungen, die fachlich nicht begründet werden können und Ausdruck eines fachlichen Mangels sein können. Weitere Risikofaktoren für fachliches Fehlverhalten können auch Überlastungssituationen, Machtansprüche, Konflikte, unreflektierter Umgang mit den Kindern, persönliche Krisen oder fehlende Professionalität sein.

Fachliches Fehlverhalten hat negative Auswirkungen auf das Kindeswohl innerhalb einer Einrichtung. Neben den in der Persönlichkeit begründeten Faktoren gehören auch Grenzverletzungen im Blick auf die körperliche Selbstbestimmung von Kindern und Jugendlichen (wie z.B. ungefragt auf den Schoß nehmen oder küssen) und unzulässige Bestrafungen, die sich sowohl auf körperliche Gewalt als auch auf seelische Grausamkeiten beziehen können.

Entsprechendes Fehlverhalten im Blick auf seelische Misshandlung ist beispielsweise, wenn

- **Kinder herabgewürdigt** oder gedemütigt werden
- sie **isoliert und sozial ausgeschlossen** werden
- man ihre **Intimsphäre nicht wahr**t
- sie **terrorisiert** werden oder
- ihnen mit **feindseliger Ablehnung** begegnet wird
- man ihnen einen **feinfühligem Umgang verweigert**
- man **Zwangmaßnahmen anwendet**



Hiermit bestätige/n ich/wir

Auffordernde Person/Behörde/Firma/Institution/Verein etc.

Anschrift: (PLZ, Ort; Straße)

dass Frau/Herr

Name Vorname Geburtsdatum

Anschrift: (PLZ, Ort; Straße)

gemäß § 30 a Abs. 1 des Bundeszentralregistergesetzes zur Ausübung einer Tätigkeit,

- die der Prüfung der persönlichen Eignung nach § 72 a des Achten Sozialgesetzbuches bedarf.
- beruflichen Tätigkeit, die der Beaufsichtigung, Betreuung, Erziehung oder Ausbildung Minderjähriger dient.
- beruflichen Tätigkeit, die in einer vergleichbaren Weise geeignet ist, Kontakt zu Minderjährigen aufzunehmen.
- ehrenamtlichen Tätigkeit, die der Beaufsichtigung, Betreuung, Erziehung oder Ausbildung Minderjähriger dient.
- ehrenamtlichen Tätigkeit, die in einer vergleichbaren Weise geeignet ist, Kontakt zu Minderjährigen aufzunehmen.

ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen muss.

- Die Tätigkeit erfolgt ehrenamtlich und wir beantragen eine Gebührenbefreiung.

Datum Unterschrift der auffordernden
Person/Firma/Institution/Verein etc.

Stempel der auffordernden Stelle



Ich

Name, Vorname

geboren am:

Geburtsdatum

Wohnhaft in

Straße, Wohnort

versichere, dass ich nicht wegen einer Straftat gegen die sexuelle Selbstbestimmung rechtskräftig verurteilt worden bin und auch insoweit kein Ermittlungsverfahren gegen mich eingeleitet worden ist.

Sobald das erweiterte Führungszeugnis vorliegt, leite ich dieses direkt an:

Name, Dienststelle, Adresse

weiter.

Ort und Datum

Unterschrift

⁷ §§ 171, 174 bis 174c, 176 bis 180a, 181a, 182 bis 184g, 184i, 201a Absatz 3, den §§ 225, 232 bis 233a, 234, 235 oder 236 des Strafgesetzbuchs



Einverständniserklärung

Hiermit erteile ich _____
Name, Anschrift

Dem*der _____
Name des*der potenziellen neuen Arbeitgeber*in

Die Erlaubnis, bei meinen nachfolgend bezeichneten (früheren) Arbeitgeber*innen

1. _____
2. _____
3. _____

schriftlich oder fernmündlich Informationen über besondere Vorkommnisse, die im Zusammenhang mit dem Kinderschutz und einem möglichen Machtmissbrauch stehen, einzuholen. Ich erteile diese Einwilligung freiwillig und für den Zweck, meine Eignung für ein mögliches Arbeitsverhältnis bei (*Name und Einrichtung des*r potenziellen Arbeitgeber*in*) zu prüfen.

Die personenbezogenen Daten werden bei Nichteinstellung gelöscht (§ 49, Abs. 7 DSGVO-EKD).

Gleichzeitig erteile ich hiermit den o.g. früheren Arbeitgeber*innen meine ausdrückliche Erlaubnis, dem/der _____ (*Adressat*in*) Auskunft über meine Arbeitsleistung im Zusammenhang mit kinderschutzrechtlichen Handlungen und dem Umgang mit Macht in asymmetrischen Beziehungen zu erteilen.

Ort und Datum

Unterschrift



Beschreibung	Verantwortlich	Ja	Nein	In Arbeit
Tätigkeitsbeschreibung liegt vor		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die Einsichtnahme/Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses ist notwendig		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Schutzkonzept der Einrichtung/Arbeitsbereich liegt vor		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Schutzkonzept ist öffentlich einsehbar (z.B. über Homepage)		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Schutzkonzept ist dem Auswahlgremium bekannt		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Das Auswahlgremium hat Kenntnisse darüber, warum das Thema im Bewerbungsverfahren wichtig ist		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Es liegt ein strukturierter Plan für das Ansprechen der schutzrelevanten Themen vor		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Es liegt ein strukturiertes Protokoll für alle Bewerbungsgespräche vor		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Es erfolgt eine systematische Auswertung der Lebensläufe und Zeugnisse aller sich bewerbenden Personen		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gesprächsleitung für Schutzthemen ist benannt		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Termine für Hospitationen sind vereinbart		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Begleitung der Hospitation ist geklärt		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gespräch im Anschluss an Hospitation ist vereinbart		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Anschreiben für Beantragung Führungszeugnis ist mit der Zusage zur Hospitation verschickt		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Probezeit: Reflexionsgespräche sind vereinbart		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Formular für Einwilligung der Informationseinholung bei früheren Arbeitgeber*innen liegt vor		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Selbstauskunftserklärung liegt vor, sofern kein polizeiliches Führungszeugnis vor Arbeitsbeginn vorgelegt werden kann		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vor Ende der Probezeit: Reflexionsgespräch, Überprüfung		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Ausführungen zu kinderschutzorientierten Zeugnisformulierungen

Anspruch

Arbeitnehmer*innen haben bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses einen Anspruch gegen ihre Arbeitgeber*innen auf Erteilung eines schriftlichen Arbeitszeugnisses. Unterschieden wird zwischen einem einfachen und einem qualifizierten Zeugnis. Während das einfache Zeugnis nur Aussagen zur Art und Dauer der Beschäftigung enthält, beinhaltet das qualifizierte Zeugnis zusätzlich Angaben zur Leistung und zum Verhalten des*der Arbeitnehmer*in im Arbeitsverhältnis. Der Anspruch des*der Arbeitnehmer*in auf Erteilung eines Arbeitszeugnisses ergibt sich zum einen direkt aus dem Gesetz (§ 630 BGB in Verbindung mit § 109 GewO). Zum anderen enthalten viele Tarifverträge und Arbeitsvertragsrichtlinien entsprechende Regelungen. So ist beispielsweise in § 35 Abs. 1 der Kirchlichen Anstellungsordnung (KAO) festgelegt, dass die Beschäftigten bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses einen Anspruch

auf ein schriftliches Zeugnis über Art und Dauer ihrer Tätigkeit haben, das sich auch auf Führung und Leistung erstrecken muss. Innerhalb des laufenden Arbeitsverhältnisses können Arbeitnehmer*innen bei Vorliegen eines triftigen Grundes – z. B. wegen eines Vorgesetztenwechsels – ein Zeugnis verlangen (*sog. Zwischenzeugnis*).

Der rechtlich geschuldete Inhalt eines Zeugnisses richtet sich nach den mit ihm verfolgten Zwecken. Arbeitnehmer*innen dienen Arbeitszeugnisse regelmäßig als Bewerbungsunterlage. Für Arbeitgeber*innen sind Arbeitszeugnisse im Rahmen ihrer Personalauswahl von Interesse (*zum ganzen Absatz Linck in Schaub, Arbeitsrechts-Handbuch, 18. Auflage 2019, § 147 Rn. 19*).

Grundsatz der Zeugniswahrheit

Arbeitszeugnisse haben der Wahrheit zu entsprechen. Der Grundsatz der Zeugniswahrheit bezieht sich auf sämtliche Tatsachen, die für die Gesamtbewertung der Leistung und des Verhaltens der Arbeitnehmer*innen von Bedeutung sind und an deren Kenntnis neue Arbeitgeber*innen ein berechtigtes Interesse haben können, wenn sie über eine Einstellung eines *einer neuen Mitarbeiter*in entscheiden (*zum ganzen Absatz Linck in Schaub, Arbeitsrechts-Handbuch, 18. Auflage 2019, § 147 Rn. 28*).

Bei der Formulierung des Zeugnisses haben Arbeitgeber*innen den Grundsatz der wohlwollenden Bewertung zu berücksichtigen: Arbeitszeugnisse sollen demnach von verständigem Wohlwollen gegenüber den Arbeitnehmer*innen getragen sein und ihnen das weitere berufliche Fortkommen nicht ungerechtfertigt erschweren (*Francke in Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht, Band 2: Individualarbeitsrecht II, 4. Auflage 2018, § 148 Rn. 25*).

Arbeitgeber*innen haben ihrer Bewertung Tatsachen zugrunde zu legen, nicht hingegen Vermutungen oder Verdächtigungen. Das Zeugnis muss außerdem gemäß § 109 Abs. 2 GewO klar und verständlich formuliert sein.

Erwähnung von Straftaten

Straftaten sind dann im Arbeitszeugnis zu erwähnen, wenn sie nachweisbar sind und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis berühren (*z.B. beim Nachweis eines Vermögensdeliktes zulasten der Arbeitgeberin*).

Ob ein Arbeitszeugnis auch einen Hinweis auf ein Ermittlungsverfahren oder ein anhängiges Strafverfahren enthalten kann oder sogar muss, ist umstritten. Das Bundesarbeitsgericht stellte in seinem Urteil vom 5. August 1976 (*Aktenzeichen: 3 AZR 491/75 – AP Nr. 10 zu § 630 BGB*) fest, dass der Träger eines Jugendwohnheimes in einem Zeugnis für einen Erzieher auf das gegen ihn geführte Ermittlungsverfahren hinzuweisen habe, das gegen ihn wegen

des Verdachts der Vornahme „unsittlicher Handlungen“ an drei Jungen im Alter von 14 Jahren in der Erziehungsabteilung des Jugendwohnheimes geführt wurde. Das Landesarbeitsgericht Düsseldorf kam zwar in seinem Urteil vom 15. 12. 2003 (*Aktenzeichen: 7 Ca 9224/03 – NZA-RR 2004, 294*) zu dem Ergebnis, dass ein laufendes staatsanwaltliches Ermittlungsverfahren grundsätzlich nicht im Zeugnis aufzunehmen sei und der Arbeitgeber deshalb im Arbeitszeugnis nicht habe erwähnen dürfen, dass gegen den früheren Mitarbeiter ein Ermittlungsverfahren wegen „EDV-technisch unterstützter Vermögensdelikte zu Lasten unseres Unternehmens“ laufe.

Das Landesarbeitsgericht Düsseldorf verglich diese Situation mit der des Erziehers in der vorher beschriebenen Entscheidung des Bundesarbeitsgerichtes vom 5. August 1976 und kam zu dem Ergebnis, dass dort ein anderes Rechtsgut betroffen sei, „dem irreparabler Schaden drohte“ und zudem dem Erzieher „diese Jungen gerade anvertraut worden“ seien (*NZA-RR 2004, 294*).

Schadensersatzpflicht

Das Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg bejahte in seiner Entscheidung vom 29. November 2007 die Berechtigung des Arbeitgebers, „im Zwischenzeugnis für eine Krankenschwester ein gegen diese bei Zeugniserteilung noch laufendes Ermittlungsverfahren wegen Mordversuchs an Patienten zu erwähnen“ (*Aktenzeichen: 11 Sa 53/07 – BeckRS 2008, 51922, amtlicher Leitsatz*).

Verzichte die Arbeitgeberin darauf, einen entsprechenden Hinweis auf das Ermittlungsverfahren im Zwischenzeugnis aufnehmen, könne sie sich schadenersatzpflichtig machen, wenn die verdächtige Arbeitnehmerin in einem Folgearbeitsverhältnis „dem Verdacht entsprechende Handlungen begehen“ würde (*Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg vom 29. November 2007, Aktenzeichen: 11 Sa 53/07 – BeckRS 2008, 51922*).

Hofmann merkt an, dass Hinweise zum Strafverfahren nur dann im Zeugnis erwähnt werden dürfen, wenn sie in einem

konkreten Bezug zum Arbeitsverhältnis steht und im Falle des Verschweigens am neuen Arbeitsplatz ein erheblicher Schaden droht (*Hofmann 2017 in Beck 'scher Online-Kommentar zu GewO § 109 Rn 132*).

Es besteht darüber hinaus die Pflicht diesen Hinweis zu streichen, wenn der Verdacht hinfällig geworden ist.

Allerdings hat der*die Arbeitgeber*in auch einen Anspruch auf die Herausgabe des alten Zeugnisses, wenn bei der Erstellung kein Hinweis im Zeugnis aufgenommen wurde, es später aber zu einer Verurteilung gekommen ist.

Sorgfältige Prüfung bei Einstellung

Vor diesem Hintergrund ist sorgfältig darauf zu achten, ob in einem der mit den Bewerbungsunterlagen eingereichten Dokumenten Hinweise auf Straftaten, Ermittlungsverfahren oder anhängige Strafverfahren enthalten sind. Außerdem ist bei der Sichtung der Bewerbungsunterlagen darauf zu schauen, ob im Rahmen von Arbeitszeugnissen

auffällige Formulierungen gewählt wurden, die Zweifel an der Geeignetheit der Bewerber*innen – insbesondere im Hinblick auf die Einhaltung professionellen Standards im persönlichen Umgang mit Kindern und Jugendlichen – aufkommen lassen. Des Weiteren können häufige Wechsel des Arbeitsplatzes und plötzliche Kündigungen wichtige Hinweise sein, die – sofern die sich bewerbende Person eingeladen wird – im Vorstellungsgespräch thematisiert werden sollten.



**EVANGELISCHE LANDESKIRCHE
IN WÜRTTEMBERG**