

MAV - INFO

**Nr.
150**

**Information
der
MAV-Schulen**

Ausgabe: September 2020



Die diesjährige Mitarbeiterversammlung fällt aus!

Die MAV-Schulen hat beschlossen, die diesjährige Mitarbeiterversammlung wegen der Corona-Pandemie ausfallen zu lassen. Eine Veranstaltung mit ca. 350 Teilnehmern durchzuführen, hätte bei Einhaltung von Hygiene-Regelungen - wenn überhaupt - nur mit sehr großem Aufwand erfolgen können. Die Tatsache, dass schon im Frühjahr 2021 eine Mitarbeiterversammlung zur Wahl einer neuen Mitarbeitervertretung durchgeführt werden muss, hat uns diese Entscheidung erleichtert.

Verabschiedung von Heidi Tentschert

Heidi Tentschert war seit dem 18.3.2009 Mitglied der MAV-Schulen. Sie hat sich während dieser Zeit engagiert und kritisch für die Belange aller Mitarbeitenden eingesetzt. Dafür bedanken wir uns ganz herzlich. Sehr viel länger, und zwar schon seit dem 5.7.1999, war Heidi Tentschert als Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter/innen tätig und konnte in steter Auseinandersetzung mit den verschiedenen Dienstgebervetretern viele Verbesserungen erreichen, die auch in der Zukunft noch weiterwirken. Vielen Dank auch für dieses Engagement.

Wir wünschen ihr für die Zukunft alles Gute und vor allem Gesundheit.

Wahl der Mitarbeitervertretung im nächsten Frühjahr

Die MAV-Schulen startete nach der MAV-Wahl 2017 schon in reduzierter Besetzung. Aus unterschiedlichen Gründen sind MAV-Mitglieder in der zurückliegenden Wahlperiode ausgeschieden. Nachrücker für die MAV-Schulen gibt es leider nicht, da sich für die letzte MAV-Wahl weniger Kandidaten zur Verfügung stellten, als Plätze zu vergeben waren. Obwohl wir aufgrund der Anzahl der wahlberechtigten Mitarbeiter eigentlich eine MAV mit 13 Mitgliedern sein könnten, müssen wir das letzte halbe Jahr bis zur Neuwahl mit nur noch 9 Mitgliedern weiterarbeiten, was unsere Aufgabe nicht eben erleichtert.

Bitte überlegen Sie, ob Sie sich als Kandidat/in für die kommende MAV-Wahl aufstellen lassen wollen.

Engagierte und selbstbewusste Mitarbeitende, die bereit sind, sich in der Auseinandersetzung mit den Dienstgebervetretern für die Interessen aller Mitarbeitenden an unseren Schulen einzusetzen, braucht auch die nächste MAV-Schulen.

Die MAV-Schulen hat in der Sitzung am 10.06.2020 Fr. Berendes-Edler (KSSM/O), Fr. Kunz (KSSM/O) und Hr. Pischnick (KSSM/O) zum Wahlausschuss für die MAV-Wahl (Schulen) 2021 berufen. Die Wahl zur MAV-Schulen wird voraussichtlich im März 2021 stattfinden.

Rechtliche Stellungnahme zur Verfahrensordnung

Vorgehen bei Verdacht auf sexuellen Übergriff oder sexuellen Missbrauch durch Mitarbeiter in Schulen in Trägerschaft des Erzbistums Berlin / Stand: 28.01.2014

Die MAV-Schulen hat gemäß des Auftrages der Mitarbeiterversammlung vom 30.10.2019 eine rechtliche Stellungnahme zu folgender Fragestellung in Auftrag gegeben:

1. Berücksichtigt die Verfahrensordnung die Rechte zu Unrecht Beschuldigter genügend oder verstößt die Verfahrensordnung gegen allgemeine oder spezielle, einzuhaltende Rechtsgrundsätze?
2. Sind diese Abweichungen noch verhältnismäßig und damit rechtlich zulässig?

Nachdem wir zuvor bei Pater Manfred, unserem Generalvikar, eine Kostenübernahme für diese rechtliche Stellungnahme beantragt hatten, erhielten wir am 20.1.2020 von ihm die Zusage zur Übernahme der notwendigen Kosten. Daraufhin haben wir uns mit der Fachanwältin für Arbeitsrecht, Frau Sarah Kluge, in Verbindung gesetzt, die Rechtsberaterin für die Diözesane Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen (DiAG) im Erzbistum Berlin ist.

Im Frühjahr 2020 konnten wir Frau RA Kluge mit dieser Stellungnahme beauftragen.

Ihre 22-seitige rechtliche Stellungnahme erhielten wir im Juni 2020. Aus dieser stammen die Verweise und Zitate unserer folgenden Ausführungen.

Eigentlich wollte die MAV-Schulen das Ergebnis dieser rechtlichen Stellungnahme auf der diesjährigen Mitarbeitersammlung allen Teilnehmenden vorstellen und erläutern, doch da diese in diesem Jahr ausfallen wird, haben wir nachfolgend die wichtigsten Aspekte zusammengefasst.

Frau RA Kluge kommt in ihrer rechtlichen Stellungnahme zu dem Ergebnis, dass „Die Verfahrensordnung (...) nicht gegen die kircheneigenen Vorschriften“ (Auflistung der kircheneigenen Ordnungen/Leitlinien erfolgt am Ende des MAV-Infos) verstößt. Die Anhörung eines Beschuldigten kann und muss nicht zwingend durchgeführt werden. Sie hat aber in ihrer Stellungnahme zur Verfahrensordnung auf Seite 11 unter Punkt 2. „a) Wortlaut der Verfahrensordnung“ das Wort „ggf.“ als klärungsbedürftig angesehen. In ihrer Stellungnahme (vgl. S.11) führt sie aus, dass die Auslegung des Wortes „ggf.“ in der Verfahrensordnung dann gegen andere kirchliche „Ordnungen“ verstoßen könnte, wenn diese nicht so wie in den anderen kirchlichen „Ordnungen“ verstanden wird, nämlich „dass der Beschuldigte dann anzuhören ist, wenn die „Ermittlungen nicht gefährdet und/oder behindert werden“. Die MAV-Schulen hat diesbezüglich bei Pater Manfred um eine Klärung gebeten. Er hat der MAV-Schulen schriftlich mitgeteilt, dass „die Formulierung „ggf.“ in dem Sinne zu verstehen ist, dass die Aufklärung eines Sachverhalts und Ermittlungen nicht gefährdet oder behindert werden sollen“.

Ob die vergleichbar späte Anhörung des Beschuldigten gegen strafrechtliche Bestimmungen verstößt, verneint Frau RA Kluge. Sie schreibt dazu, dass das Verfahren vor den Strafverfolgungsbehörden vom Dienstgeber verfahrenstechnisch nicht steuerbar ist und daher unabhängig von den bistumsinternen Vorgaben abläuft. Sie schlussfolgert, dass der Zeitpunkt der Anhörung daher nicht abschließend in der Verfahrensordnung festgelegt werden kann und somit auch keine unzulässige Benachteiligung für unsere Mitarbeitenden darstellt.

Auch bei der Überprüfung der Verfahrensordnung mit allgemeinen und speziellen Rechtsgrundsätzen des Bundesarbeitsgerichtes kam Frau RA Kluge zu dem Ergebnis, dass „die Verfahrensordnung im Hinblick auf den Ablauf der Sachverhaltsermittlung nicht gegen die von der Rechtsprechung entwickelten Grundsätze“ verstößt. (vgl. S. 14 – 17)

„Eine gesetzliche arbeitsrechtliche Vorschrift, welche die zwingende Einbeziehung des Beschuldigten gegen ihn

laufende Sachverhaltsaufklärungen wegen sexuellen Missbrauchs u.ä. vorsieht, existiert nicht, in Folge dessen existiert auch keine Vorschrift, zu welchem Zeitpunkt das erfolgen müsste. Entsprechend ist die Verfahrensordnung nicht zu beanstanden.“ (vgl. S. 20)

„Auch aus den Wertungen der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ergibt sich kein Anhaltspunkt dafür, dass ein beschuldigter Arbeitnehmer, gegen den wegen des Verdachts des Vorliegens eines sexuellen Missbrauchs u.ä. ermittelt wird, zwingend beteiligt werden müsste.“ (vgl. S. 20)

Sieht sich aber der Dienstgeber aufgrund der Schwere der Beschuldigung, ohne dass diese bewiesen wurde, veranlasst, das Arbeitsverhältnis zu beenden, sollte eine Anhörung des Beschuldigten aus Sicht des Dienstgebers zwingend erfolgen, da dies eine maßgebliche, rechtliche Voraussetzung für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist. Möglich macht diese Kündigung ein sogenannter Vertrauensmissbrauch, der schon bei Verdachtsmomenten greift. Frau RA Kluge schreibt dazu: „Beabsichtigt der Arbeitgeber den Ausspruch einer Verdachtskündigung, liegt es allerdings in seinem eigenen Interesse, den beschuldigten Arbeitnehmer anzuhören; allerdings ohne ein bestimmtes Verfahren und damit eine bestimmte Reihenfolge der Sachverhaltsklärung einhalten zu müssen. Weiterreichenden Schutz als die Unwirksamkeit einer Kündigung bei unterbliebener Anhörung vor Ausspruch einer Verdachtskündigung stehen dem beschuldigten Arbeitnehmer unter arbeitsrechtlichen Gesichtspunkten nicht zu.“ (vgl. S. 20)

Somit benachteiligt die Verfahrensordnung einen Beschuldigten nicht unangemessen, sondern schützt ihn ggf. vor einer rechtswirksamen Verdachtskündigung. (vgl. S. 18)

Die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts setzt aber nach Frau RA Kluge bei sexuellem Missbrauch die Schwelle sehr niedrig an, um das Opfer besser schützen zu können, damit gelangt sie auch zu dem abschließenden Fazit: „Weder der Umstand ob noch wann der betroffene Mitarbeiter in das Verfahren gemäß der Verfahrensordnung involviert wird, sind daher unter arbeitsrechtlichen Gesichtspunkten bedenklich.“ (vgl. S. 20)

Allerdings besteht auch bei unserem Dienstgeber eine allgemeine Fürsorgepflicht gegenüber seinen Beschäftigten. Diese könnte bei Verstoß ggf. sogar zu Schadenersatzansprüchen des zu Unrecht beschuldigten Mitarbeitenden führen. Deshalb sieht die Verfahrensordnung unter Ziffer 12 die „Einleitung geeigneter Maßnahmen bei fälschlicher Beschuldigung“ vor. (vgl. S. 21) „Zur Einhaltung der Fürsorgepflicht sollte der unter Verdacht geratene Arbeitnehmer daher beteiligt werden, wenn keine Einschränkung vorliegt“.

(vgl. S. 21) Es gibt aber keine Aussage zu dem Zeitpunkt der Beteiligung.

Die von Frau RA Kluge unter Punkt „IV. Sonstige Anmerkungen“ getätigten Aussagen beziehen sich entweder auf andere Rechtsbereiche und/oder auf mögliche Sachverhalte, die erst in der konkreten Anwendung ggf. zu rechtlichen Problemen führen könnten. Die MAV-Schulen ist sich darüber einig, dass diese Anmerkungen für die Einschätzung, dass die Verfahrensordnung nicht gegen allgemeine oder spezielle arbeitsrechtliche Normen verstößt, irrelevant sind.

Da die Verfahrensordnung nun nicht gegen arbeitsrechtliche Normen verstößt, könnte sich die MAV-Schulen trotzdem Verbesserungen bzw. Konkretisierungen für zu Unrecht beschuldigte Mitarbeitende vorstellen. Die Verfahrensordnung sieht zwar unter Punkt 12 die „Einleitung von geeigneten Maßnahmen bei fälschlicher Beschuldigung“ vor, jedoch bleibt sie vage und unkonkret. Diese „geeigneten“ Maßnahmen sollten für den Schulbereich unbedingt konkretisiert werden.

In diesem Zusammenhang stellen sich für uns folgende Fragen:

- Erfolgt eine offizielle schriftliche schulinterne oder schulübergreifende Rehabilitation durch den Dienstgeber?
- Werden in diesem Zusammenhang auch die unter Punkt 10 der Verfahrensordnung ggf. informierten Personengruppen informiert?
- Werden alle disziplinarischen Maßnahmen und arbeitsrechtlichen Verfahren wie z. B. eine Freistellung oder Umsetzung vollständig rückgängig gemacht?
- Hat der zu Unrecht beschuldigte Kollege/Kollegin ein Mitsprache- bzw. Mitentscheidungsrecht bei den Rehabilitationsmaßnahmen?

Diese und vielleicht auch weitere Aspekte beabsichtigen wir mit Pater Manfred und weiteren Dienstgebervetretern zu diskutieren.

Jeder Mitarbeitende an unseren katholischen Schulen kann die rechtliche Stellungnahme zur Verfahrensordnung von der MAV-Schulen unter mav.schulen@erzbistumberlin.de anfordern.

Auflistung der relevanten kircheneigenen Ordnungen/Leitlinien:

- „Ordnung zur Prävention von sexualisierter Gewalt an Minderjährigen und erwachsenen Schutzbeholdenen im Bereich des Erzbistums

Berlin (Präventionsordnung)“ und die „Ausführungsbestimmungen zu § 11 der Ordnung zur Prävention von sexualisierter Gewalt an Minderjährigen und erwachsenen Schutzbeholdenen im Bereich des Erzbistums Berlin (Präventionsordnung) vom 01.07.2014“

- „Leitlinien für den Umgang mit sexuellem Missbrauch Minderjähriger und erwachsener Schutzbeholdener durch Kleriker, Ordensangehörige und andere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz“ in der aktuellen Fassung vom 25. Juni 2019
- „Ordnung für den Umgang mit sexuellem Missbrauch Minderjähriger und schutz- oder hilfebedürftiger Erwachsener durch Kleriker und sonstige Beschäftigte im kirchlichen Dienst“ vom Ständigen Rat der Deutschen Bischofskonferenz am 18. November 2019 in Würzburg beschlossen
- Verfahrensordnung („Vorgehen bei Verdacht auf sexuellen Übergriff oder sexuellen Missbrauch durch Mitarbeiter¹ in Schulen in Trägerschaft des Erzbistums Berlin“) vom 28.01.2014

Informationen zu anderen Themen für die Mitarbeitenden an unseren katholischen Schulen finden Sie auf unserer Homepage:
<https://www.mav-schulen-berlin.de>

**Bitte bleiben Sie gesund!
Ihre MAV**