

Information der Mitarbeitervertretung für kirchliche Beschäftigten im Ev. Kirchenkreis Cottbus

Vom Verdacht zur Straftat

Seit den spektakulären Fällen von Kindesmissbrauch in der Vergangenheit und dem Hunger nach neuen Enthüllungen und neuen Skandalen ist es bezeichnend für diese Situation, dass Hemmschwelle in Verdacht zu geraten und an diesen Pranger gestellt zu werden geringer geworden ist. Das öffentliche Interesse trifft hier mit dem Schutz des Persönlichkeitsrechtes zusammen und muss sensibel abgewogen werden, besonders wenn die Beweislage unklar ist. Der Verdacht einer Straftat steht im Raum, der für den Beschuldigten als auch für das Team und die Einrichtung geklärt werden soll, aber wie dabei vorgehen. Gibt es überhaupt ein richtig oder falsch?



Handlungsplan „Missbrauch“ der Ev. Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz

Im Handlungsplan „Missbrauch“ wird den kirchlichen Dienststellen und Einrichtungen ein Konzept zur Handhabung von Gerüchten und Verdächtigungen im Hinblick auf mögliche Straftaten vorgelegt. Teil dieses Handlungsplanes ist es eine „Vorklärung“ durchzuführen. Diese wird zukünftig durch die Einbeziehung der Superintendentin, des Superintendenten und weiterer Stellen (Konsistorium, Beauftragte) geschehen. Ansatz dieser Vorklärung ist es nach dem Bekanntwerden der Vorwürfe Gespräche zu führen, um den vermuteten oder begangenen Verstoß innerhalb- oder außerhalb des Unternehmens „zu klären“.

Bei diesen Gesprächen ist trotz der möglicherweise gespannten Situation, auf die Einhaltung des Arbeitnehmerdatenschutzes zu achten. (Siehe dazu MAV-Info November 2009) Zwischen dem Wunsch nach Klärung ob Strafgesetze von wem und in welchem Umfang verletzt wurden und der Fürsorgepflicht gilt es abzuwägen, wenn der Arbeitgeber und seine Dienststellen selber Ermittlungen beginnen. Zudem kommt er dann selbst in einen Konflikt, was er unter Wahrung dieser Rechte und Pflichten, noch außerdienstlichen Personen oder Stellen mitteilen kann.

Arbeitnehmer müssen beachten, dass sie in solchen Situationen einen klaren Kopf bewahren und sich nicht unter einen Rechtfertigungsdruck stellen lassen. Sie können von ihrem Recht der Verweigerung von Aussagen zu diesen Vorwürfen Gebrauch machen. Oft hilft es in solchen Situationen einfach nur zu sagen: Zu diesem Sachverhalt möchte ich mich jetzt nicht äußern....

Bedenken sie immer die Konsequenzen von Äußerungen über Sachverhalte der Einrichtung und über dritte Personen. Außerbetrieblichen Personen gegenüber unterliegen diese Informationen oft auch der Schweigepflicht nach KMT §3 Abs. 2. Auch drohen Ihnen mögliche Schadensersatzansprüche, arbeitsrechtliche und sogar strafrechtliche Folgen. Holen sie sich im Falle einer Befragung durch den Arbeitgeber Hilfe und Unterstützung.