
Die Rolle der MAV bei Verdacht des sexuellen Missbrauchs

Sexueller Missbrauch an Schutzbefohlenen ist strafbar. Opfern fällt es meist schwer, über die Vorfälle zu sprechen und Hilfe in Anspruch zu nehmen. Daher ist es umso wichtiger, dass es Ansprechpartner gibt, die die Betroffenen beraten und unterstützen. In der Einrichtung ist die MAV in der Regel die erste Anlaufstelle für die Mitarbeiter. Aber wie geht die MAV damit um, wenn ein betroffener Mitarbeiter sich an sie wendet?

1. Hinweispflicht bei Verdachtsfällen

Nach § 26 Absatz 1 Satz 1 und 2 MAVO sind Dienstgeber und Mitarbeitervertretung in besonderer Weise verpflichtet vertrauensvoll zusammenzuarbeiten und sich bei der Erfüllung der Aufgaben der Einrichtung gegenseitig zu unterstützen. Zudem haben Dienstgeber und Mitarbeitervertretung darauf zu achten, dass alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach Recht und Billigkeit behandelt werden.

Aus dieser Regelung ergibt sich somit sowohl für den Dienstgeber als auch für die MAV die Pflicht, sich gegenseitig auf mögliche Verstöße gegen gesetzliche Bestimmungen hinzuweisen. Wird der MAV daher ein Fall von sexuellem Missbrauch bekannt, ist dies dem Dienstgeber grundsätzlich mitzuteilen. Dasselbe gilt, wenn lediglich der Verdacht des sexuellen Missbrauchs im Raum steht.

2. Wie geht die MAV damit um, wenn ein betroffener Mitarbeiter sich an sie wendet?

Es gehört zu den allgemeinen Aufgaben der MAV Anregungen und Beschwerden von Mitarbeitern entgegenzunehmen, beim Dienstgeber vorzutragen und auf ihre Erledigung hinzuwirken, § 26 Absatz 3 Nr. 2 MAVO. Unter einer Beschwerde versteht man jedes Vorbringen eines Mitarbeiters, wodurch er darauf hinweist, dass er oder ein anderer Mitarbeiter sich entweder vom Dienstgeber, von Vorgesetzten oder von anderen Mitarbeitern der Einrichtung benachteiligt, ungerecht behandelt oder in

sonstiger Weise beeinträchtigt fühlt oder mit der er auf sonstige Missstände in der Einrichtung aufmerksam macht und Abhilfe begehrt.¹

Wendet sich ein Mitarbeiter, der in der Einrichtung sexuell missbraucht worden ist, an die MAV, so berät und unterstützt sie ihn. Jede Beschwerde ist auf Wunsch des Mitarbeiters vertraulich zu behandeln. Ist der Mitarbeiter danach bereit, weitere Schritte zu unternehmen, so werden diese mit ihm abgestimmt. Da es sich hierbei jedoch um ein äußerst sensibles Thema handelt, möchte nicht jeder betroffene Mitarbeiter namentlich genannt werden. In einem solchen Fall kann die MAV die Beschwerde nach Absprache mit dem Mitarbeiter auch anonym beim Dienstgeber vortragen. Je konkreter die Angaben zu Täter und Opfer sowie Tathergang jedoch sind, umso rascher lässt sich der zugrundeliegende Sachverhalt ermitteln und gegen den Täter gegebenenfalls dienstrechtliche Maßnahmen ergriffen werden. Es empfiehlt sich daher, die Vorfälle mit Ort, Datum, Uhrzeit und Zeugen zu dokumentieren.

Diese MAV-Aufgabe ist nicht immer einfach zu bewältigen, daher sollte die MAV in solchen Fällen das zuständige DiAG-Sprechergruppenmitglied kontaktieren.

3. Beteiligungsrechte der MAV bei Freistellung eines Mitarbeiters

Beabsichtigt der Dienstgeber arbeitsrechtliche Maßnahmen gegen einen Mitarbeiter zu ergreifen, sind grundsätzlich die Mitwirkungsrechte der MAV zu beachten. Aber nicht in allen Fällen, besteht auch tatsächlich ein Beteiligungsrecht. Die MAV ist beispielsweise nicht zu beteiligen, wenn der Dienstgeber aufgrund eines begründeten Verdachts den Mitarbeiter von der Arbeit freistellt. Soll jedoch dem Mitarbeiter gekündigt werden, so ist vor Ausspruch der Kündigung die MAV gemäß §§ 30, 31 MAVO anzuhören.² Die MAV kann Einwendungen erheben, wenn sie Bedenken gegen die Kündigung hat, insbesondere wenn sich die Vorwürfe nicht bestätigen. Wird ein Mitarbeiter zu Unrecht beschuldigt, so kann die MAV im Rahmen des § 26 Absatz 2 Nr. 2 MAVO den Mitarbeiter beraten und unterstützen.

¹ vgl. Frey/Coutelle/Beyer, Kommentar zur Rahmen-MAVO, § 26, Rn. 57, m.w.N.

² Siehe dazu die Arbeitshilfe „MAV-Beteiligung bei Kündigung“ unter www.diag-mav-freiburg.de, Rubrik Info → A-Z