

Mögliche arbeits- und dienstrechtliche Konsequenzen für hauptberuflich und ehrenamtlich Beschäftigte

Folgende Maßnahmen oder Sanktionen kommen, je nach Einzelfall, in Betracht:

- a) Das persönliche Gespräch mit dem Hinweis auf das Verbot der sexuellen Belästigung
- b) Die mündliche Belehrung bzw. Ermahnung
- c) Die schriftliche Ermahnung mit einem Vermerk in der Personalakte
- d) Die Aufforderung zu einer Entschuldigung gegenüber der belästigten Person
- e) Die Aufforderung, an Informations- oder Fortbildungsveranstaltungen teilzunehmen
- f) Die Versetzung in eine andere Abteilung oder zu einer anderen Dienststelle
- g) Freistellung bis zur endgültigen Ausklärung des Sachverhalts
- h) Bei Angestellten: die schriftliche Abmahnung mit der Ankündigung von arbeitsrechtlichen Konsequenzen
- i) Ordentliche Kündigung
- j) Außerordentliche Kündigung
 - Grund muss so gewichtig sein, dass dem Arbeitgeber die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses sowie auch das Zuwarten bis zum nächsten Termin einer ordentlichen Kündigung unzumutbar ist
 - Ab Kenntnisnahme des maßgeblichen Sachverhalts durch den Kündigungsberechtigten beginnt eine **Zwei-Wochen-Frist** zu laufen. Zu diesen Tatsachen gehört der Anlass gebende Vorfall sowie alle Umstände, die in die Interessenabwägung mit einzubeziehen sind. Bis zum Vorliegen aller relevanten Tatsachen ist die Frist gehemmt. Der Arbeitgeber ist hierbei verpflichtet, alle notwendig erscheinende Maßnahmen zur Ermittlung des Sachverhalts mit der gebotenen Eile zu betreiben (siehe oben).
 - Die MAV ist anzuhören (**§§ 45, 46 b MVG. Württemberg**); die Frist zur Beteiligung kann hier auf 3 Arbeitstage verkürzt werden. Die Anhörung setzt voraus, dass der Arbeitgeber die Maßnahme begründet. Werden diese nicht mitgeteilt, kann die MAV die Anhörung ablehnen. Die Frist beginnt hier nicht zu laufen.
 - Die Kündigung muss schriftlich erfolgen.
 - Die Kündigung sollte persönlich unter Beisein von Zeugen übergeben bzw. zugestellt werden.
- k) Verdachtskündigung

Ist eine verhaltensbedingte Kündigung wegen des bloßen Verdachts einer bestimmten Verhaltensweise (i.d.R. einer Straftat)

 - Objektiver Tatverdacht: Der Verdacht muss durch bestimmte Tatsachen begründet sein. Reine Gerüchte oder bloße Vermutungen reichen nicht aus.
 - Dringender Tatverdacht: Bei kritischer Prüfung aller Indizien muss eine große Wahrscheinlichkeit bestehen, dass gerade diese Person die Tat begangen hat.
 - Bezug der Tat zum Arbeitsplatz: Die Verdachtskündigung ist nur bei Sachverhalten möglich, in denen wegen des Tatverdachts das vorausgesetzte Vertrauen zerstört wurde. Zudem muss zwischen der geschuldeten Arbeitsleistung und dem Verdacht ein konkreter Zusammenhang bestehen.
 - Anhörung des verdächtigten Person: Vor Ausspruch der Kündigung muss die verdächtige Person zu dem Vorwurf angehört werden und ihm/ihr Gelegenheit zur Stellungnahme gegeben werden.

- Abwägung der Interessen (Ultima-Ratio-Prinzip): Die Verdachtskündigung nur dann aussprechen, wenn kein milderes Mittel mehr möglich ist.
- MAV-Beteiligung: Die MAV ist gemäß §§ 45, 46 b MVG. Württemberg zu beteiligen. Die MAV ist insbesondere über alle bekannten Verdachtsmomente, alle Ermittlungsergebnisse, das Ergebnis der Nachforschungen, die für den/die Arbeitnehmer/in entlastenden Fakten und das Ergebnis der Anhörung zu informieren.
- Schriftform

Weitere Maßnahmen:

- Bei Kirchenbeamten/innen bzw. Pfarrpersonen:
 - die Missbilligung oder eine Disziplinarmaßnahme.
 - In schwerwiegenden Fällen die Erstattung einer Anzeige
- Bei ehrenamtlich Mitarbeitenden **zusätzlich zu a, b, d:**
 - Ruhen oder Verlust des Ehrenamtes
 - Hausverbot