

Regelung zur Inkraftsetzung von Ordnungen der Deutschen Bischofskonferenz zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen im kirchlichen Arbeitsrecht (Anlage 11 zur AVO)

(VO vom 19. November 2021, ABl. 2021, S. 229

geändert durch VO vom 17. November 2023, ABl. 2023, S. 371)

Die Ordnung für den Umgang mit sexuellem Missbrauch Minderjähriger und schutz- oder hilfebedürftiger Erwachsener durch Kleriker und sonstige Beschäftigte im kirchlichen Dienst (ABl. 2019, Seite 229) und die Rahmenordnung – Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz (ABl. 2019, Seite 237) – finden in ihrer jeweiligen Fassung, soweit sie arbeitsvertragliche Regelungen betreffen, im Anwendungsbereich der AVO (§ 1 Absatz 1 AVO i. V. m. § 2 AVO) nach Maßgabe der folgenden Regelungen Anwendung:

Abschnitt 1

Ordnung für den Umgang mit sexuellem Missbrauch Minderjähriger und schutz- oder hilfebedürftiger Erwachsener durch Kleriker und sonstige Beschäftigte im kirchlichen Dienst

§ 1

1 Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben unverzüglich die Dienstvorgesetzte/den Dienstvorgesetzten oder die zuständige Person der Leitungsebene der Institution, bei der sie beschäftigt sind, oder eine der vom Erzbischof beauftragten Ansprechpersonen über einen durch Tatsachen begründeten Verdacht im Sinne der Nr. 2 der Ordnung für den Umgang mit sexuellem Missbrauch Minderjähriger und schutz- oder hilfebedürftiger Erwachsener in der jeweils geltenden Fassung, der ihnen im dienstlichen Kontext zur Kenntnis gelangt ist, zu informieren. 2 Dasselbe gilt, wenn sie über die Einleitung oder das Ergebnis eines laufenden Ermittlungsverfahrens oder über eine erfolgte Verurteilung im dienstlichen Kontext Kenntnis erlangen.¹

¹ An die vom Erzbischof beauftragten Ansprechpersonen (diözesane Beauftragte zur Prüfung des Vorwurfs von sexuellem Missbrauch) können sich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch dann wenden, wenn sie im Falle einer Vermutung im Blick

3Etwaige staatliche oder kirchliche Verschwiegenheitspflichten oder Mitteilungspflichten gegenüber kirchlichen oder staatlichen Stellen (z. B. (Landes-)Jugendamt, Schulaufsicht) sowie gegenüber Dienstvorgesetzten bleiben hiervon unberührt.

§ 2

1Wird eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter einer Tat nach Nr. 2 der Ordnung über den Umgang mit sexuellem Missbrauch in der jeweils geltenden Fassung beschuldigt, kann er im Falle einer Anhörung durch den Dienstgeber nach Nr. 26 der Ordnung eine Person seines Vertrauens, auf Wunsch auch einen Rechtsanwalt, hinzuziehen. 2Hierauf ist die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter vor der Anhörung hinzuweisen.

3Stellt sich im Anhörungsverfahren heraus, dass die Beschuldigung offensichtlich unbegründet ist, hat der Dienstgeber die der Beschuldigten/dem Beschuldigten im Rahmen des Anhörungsverfahrens entstandenen notwendigen Kosten zu tragen.

§ 3

1Die Anhörung der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters zur Beschuldigung einer Tat nach Nr. 2 der Ordnung über den Umgang mit sexuellem Missbrauch in der jeweils geltenden Fassung ist zu protokollieren. 2Die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter hat das Recht, das Protokoll einzusehen und gegenzuzeichnen. 3Sie/er hat auch das Recht, eine Gegendarstellung abzugeben, die dem Protokoll beizufügen ist.

4Die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter erhält eine Kopie des von der Protokollführerin/vom Protokollführer unterzeichneten Protokolls.

§ 4

1Auch der beschuldigten Mitarbeiterin/dem beschuldigten Mitarbeiter gegenüber besteht die Pflicht zur Fürsorge. 2Sie/er steht – unbeschadet erforderlicher unmittelbarer Maßnahmen – bis zum Erweis des Gegenteils unter Unschuldsvermutung.

§ 5

Liegen tatsächliche Anhaltspunkte für den Verdacht eines sexuellen Missbrauchs an Minderjährigen oder schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen vor, ist der Dienstgeber berechtigt, die Mitarbeiterin/den Mitarbeiter nach erfolgter Anhörung vorübergehend unter Fortzahlung ihres/seines Entgelts vom Dienst freizustellen, bis der Sachverhalt aufgeklärt ist.

auf die Verpflichtung nach den Sätzen 1 und 2 Klärungsbedarf haben. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Kirchengemeinden können sich diesbezüglich auch an die von der jeweiligen Kirchengemeinde bestellten Ansprechpersonen (§ 19 AROPräv) wenden. Darüber hinaus können sich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aller kirchlicher Rechtsträger zur Klärung von Fragen in diesem Zusammenhang an die „Fachberatung nach sexualisierter Gewalt in kirchlichen Institutionen“ und auch an nichtkirchliche Fachberatungsstellen gegen sexualisierte Gewalt wenden.

§ 6

(1) Der Dienstgeber ist für den Fall, dass sich eine Beschuldigung oder ein Verdacht als unbegründet erweist, im Einvernehmen mit der Mitarbeiterin/dem Mitarbeiter verpflichtet, auf eine vollständige Rehabilitation hinzuwirken und vor den negativen Auswirkungen der falschen Beschuldigung zu schützen.

(2) ¹Stellt sich nach gründlicher Prüfung eine Beschuldigung oder ein Verdacht als unbegründet heraus, ist dies vom Dienstgeber in der Personalakte schriftlich festzuhalten.

²Dazu gehören

- eine kurze Sachverhaltsschilderung,
- das Ergebnis der Untersuchung,
- die wesentlichen Punkte, auf welche sich die Unbegründetheit stützt.

³Diese Unterlagen sind mit besonderer Sicherung zu verwahren, die besonderen Zugriffsrechte sind vom Dienstgeber festzulegen. ⁴Im Rahmen dieser Festlegung hat der Dienstgeber sicherzustellen, dass die Zugriffsrechte auf Personen beschränkt sind, die zur Erfüllung ihrer dienstlichen Aufgaben nach dem kirchlichen Datenschutzgesetz berechtigt sind, die personenbezogenen Daten zu erheben und ggf. zu verarbeiten.

(3) Auf Antrag der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters sind im Fall der Unbegründetheit der Beschuldigung Unterlagen, die im Zusammenhang mit der Beschuldigung oder dem Verdacht stehen, aus der Personalakte zu entfernen und zu vernichten.

Abschnitt 2

Rahmenordnung Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz

§ 7

(1) ¹Jede Mitarbeiterin/jeder Mitarbeiter, die/der im Rahmen ihrer/seiner Tätigkeit Kinder, Jugendliche oder schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene beaufsichtigt, betreut, erzieht, unterrichtet, ausbildet, pflegt oder vergleichbaren oder regelmäßigen Kontakt hat, hat auf Verlangen des Dienstgebers in regelmäßigen Abständen ein aktuelles erweitertes Führungszeugnis nach den jeweils geltenden Bestimmungen des Bundeszentralregistergesetzes (BZRG) vorzulegen. ²Die Verpflichtung nach Satz 1 gilt insbesondere für die Beschäftigten in der Tätigkeit als

- a) Pastoral- und Gemeindereferentinnen/Pastoral- und Gemeindereferenten,
- b) Religionslehrerinnen/Religionslehrer im Dienst der Erzdiözese,

- c) Bildungs- und Dekanatsjugendreferentinnen/Bildungs- und Dekanatsjugendreferenten,
- d) Beschäftigte in Einrichtungen der Jugendhilfe,
- e) Beschäftigte in Einrichtungen des Sozial- und Erziehungsdienstes,
- f) Kindertagesgeschäftsführerinnen/Kindertagesgeschäftsführer,
- g) Familien-, Lebens- und Erziehungsberaterinnen/Familien-, Lebens- und Erziehungsberater, sofern sie Tätigkeiten im Sinne des Satzes 1 ausüben,
- h) Lehrkräfte und sonstige Beschäftigte an Schulen in kirchlicher Trägerschaft,
- i) Leiterinnen/Leiter von Kinder- und Jugendchören,
- j) Kirchenmusikerinnen/Kirchenmusiker, sofern nach Satz 1 ein entsprechender Kontakt gegeben ist,
- k) Mesnerinnen/Mesner,
- l) Hausmeisterinnen/Hausmeister, sofern nach Satz 1 ein entsprechender Kontakt gegeben ist,
- m) Pfarrsekretärinnen/Pfarrsekretär, sofern nach Satz 1 ein entsprechender Kontakt gegeben ist,
- n) Beschäftigte in Pflegeeinrichtungen,
- o) Beschäftigte in einem Multiprofessionellen Team,
- p) Präventionsbeauftragte/Präventionsbeauftragter, Präventionsfachkräfte und Ansprechpersonen für Prävention gegen sexualisierte Gewalt gemäß §§ 19-21 ARO-Präv, wenn diese in einem Beschäftigungsverhältnis nach der AVO stehen.

3Die Verpflichtung nach Satz 1 gilt auch für die unmittelbaren Dienstvorgesetzten der Beschäftigten gemäß Satz 1 und Satz 2.

- (2) Während des laufenden Arbeitsverhältnisses trägt der Dienstgeber die Kosten.
- (3) Der Dienstgeber überprüft das vorgelegte Führungszeugnis und bestätigt in der Personalakte, dass die Vorlagepflicht erfüllt wurde.
 - (a) Enthält das Führungszeugnis relevante Einträge im Sinne des § 72a SGB VIII, ist eine Kopie dieses Zeugnisses mit besonderer Sicherung in der Personalakte zu verwahren und das Zeugnis der Mitarbeiterin/dem Mitarbeiter zurückzugeben.
 - (b) Enthält das Führungszeugnis keine relevanten Einträge, ist dies in der Personalakte zu verzeichnen und das Zeugnis, soweit nicht einschlägige rechtliche Bestimmungen die Aufbewahrung erfordern, der Mitarbeiterin/dem Mitarbeiter zurückzugeben.
- (4) 1Andere Straftaten außerhalb der in § 72a SGB VIII genannten sind nicht Zweck der Datenerhebung und unterliegen somit grundsätzlich einem Verwertungsverbot. 2Die Verarbeitung für einen anderen Zweck als zu demjenigen, zu dem die personenbezogenen

Daten erhoben wurden, ist nur zulässig, wenn die Voraussetzungen des § 6 Absatz 2 lit. f), g) oder h) Kirchliches Datenschutzgesetz (KDG) vorliegen.

(5) ¹Der Dienstgeber ist berechtigt, von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Sinne des Absatzes 1 die Vorlage einer Selbstauskunftserklärung bezüglich der in § 72a Abs. 1 SGB VIII genannten Straftaten zu verlangen. ²Diese enthält, sofern die Verurteilung noch nicht nach dem Bundeszentralregistergesetz (BZRG) getilgt ist, Angaben, ob die/der Mitarbeitende wegen einer Straftat nach § 72a Absatz 1 SGB VIII verurteilt worden ist und ob insoweit ein staatsanwaltschaftliches Ermittlungsverfahren gegen sie/ihn eingeleitet worden ist. ³Darüber hinaus ist die Verpflichtung enthalten, bei Einleitung eines solchen staatsanwaltschaftlichen Ermittlungsverfahrens dem Rechtsträger hiervon unverzüglich Mitteilung zu machen. ⁴Diese ist mit besonderer Sicherung der Personalakte beizufügen.

§ 8

¹Der Dienstgeber hat dafür zu sorgen, dass in den kirchlichen Einrichtungen für die jeweiligen Arbeitsbereiche ein Verhaltenskodex unter Beteiligung der Mitarbeiterschaft erarbeitet wird. ²Er erlässt diesen als Dienstanweisung. ³In Einrichtungen, in denen eine MAV besteht, ist eine Dienstvereinbarung nach § 38 Absatz 1 Nr. 1 MAVO zulässig.

§ 9

(1) ¹Der Dienstgeber organisiert für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die im Rahmen ihrer Tätigkeit Kinder, Jugendliche oder schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene beaufsichtigen, betreuen, erziehen, unterrichten, ausbilden, pflegen oder vergleichbare Kontakte haben, regelmäßig (im Abstand von höchstens fünf Jahren) Schulungen zu Fragen der Prävention gegen sexualisierte Gewalt und stellt die Mitarbeiterin/den Mitarbeiter hierfür unter Fortzahlung des Entgelts frei. ²Die erste Schulung hat spätestens sechs Monate nach der Einstellung bzw. Übertragung von Tätigkeiten nach Satz 1 zu erfolgen.

(2) Der Dienstgeber trägt die Kosten für die Schulung.

(3) ¹Die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter ist grundsätzlich verpflichtet, an den Schulungen in regelmäßigen Abständen teilzunehmen. ²Eine Befreiung von der Teilnahmeverpflichtung ist in begründeten Einzelfällen mit der zuständigen Ansprechpartnerin oder dem zuständigen Ansprechpartner für Prävention abzustimmen.

(4) § 29 Absatz 1 Nr. 5 und Nr. 6 MAVO ist zu beachten.

