

Regelung zur Intervention und Prävention

Abschnitt 1

Ergänzend zu § 3 TVöD VkA – Allgemeine Arbeitsbedingungen – gilt

- die Ordnung für den Umgang mit sexuellem Missbrauch Minderjähriger und schutz- oder hilfebedürftiger Erwachsene durch Kleriker und sonstige Beschäftigte im kirchlichen Dienst (KA 2019, Nr. 14, S. 16 ff) in Umsetzung von Ziffer 1 Satz 3 und
- die Ordnung zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- und hilfebedürftigen Erwachsenen für das Bistum Mainz (KA 2020, Nr. 3, S. 25 ff.) in Umsetzung von § 1 Absatz 4 Satz 2

in der jeweils geltenden Fassung der Ordnungen sowie die Regelungen in Abschnitt 2.

Abschnitt 2.1

**Regelungen zur Ordnung für den Umgang mit sexuellem Missbrauch
Minderjähriger und schutz- oder hilfebedürftiger Erwachsene durch Kleriker und
sonstige Beschäftigte im kirchlichen Dienst in der jeweils geltenden Fassung
– nachfolgend Interventionsordnung –**

§ 1

(1) Alle Beschäftigten haben unverzüglich die zuständige Person der Leitungsebene der Institution, bei der sie beschäftigt sind, oder die beauftragten Ansprechpersonen über einen durch Tatsachen begründeten Verdacht im Sinne der Nr. 2 der Interventionsordnung der ihnen im dienstlichen Kontext zur Kenntnis gelangt ist, zu informieren. Dasselbe gilt, wenn sie über die Einleitung oder das Ergebnis eines laufenden Ermittlungsverfahrens oder über eine erfolgte Verurteilung im dienstlichen Kontext Kenntnis erlangen.

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

§ 2

(1) Wird ein Beschäftigter /eine Beschäftigte einer Tat nach Nr. 2 der Interventionsordnung beschuldigt, kann er im Falle einer Anhörung durch den Dienstgeber nach Nr. 26 der Interventionsordnung eine Person seines Vertrauens, auf Wunsch auch einen Rechtsanwalt, hinzuziehen. Hierauf ist der / die Beschäftigte vor der Anhörung hinzuweisen.

(2) Stellt sich im Anhörungsverfahren heraus, dass die Beschuldigung offensichtlich unbegründet ist, hat der Dienstgeber die dem/der Beschuldigten im Rahmen des Anhörungsverfahrens entstandenen notwendigen Kosten i. S. d. Rechtsanwaltsvergütungsgesetzes (RVG) zu tragen. Ergibt sich aus dem Anhörungsverfahren, dass sich eine Beschuldigung nicht aufrechterhalten lässt – ohne Feststellung der offensichtlichen Unbegründetheit –, hat der Dienstgeber zu prüfen, ob er die dem Beschäftigten / der Beschäftigten im Rahmen des Anhörungsverfahrens entstandenen notwendigen Kosten i. S. d. Rechtsanwaltsvergütungsgesetzes (RVG) übernimmt.

§ 3

(1) Die Anhörung der/des Beschäftigten zur Beschuldigung einer Tat nach Nr. 2 der Interventionsordnung ist zu protokollieren. Der/die Beschäftigte hat das Recht, das Protokoll einzusehen und gegenzuzeichnen. Er/sie hat auch das Recht, eine Gegendarstellung abzugeben, die dem Protokoll beizufügen ist.

(2) Der/die Beschäftigte erhält eine Kopie des vom Protokollführer unterzeichneten Protokolls.

§ 4

Auch dem/der beschuldigten Beschäftigten gegenüber besteht die Pflicht zur Fürsorge. Er/sie steht – unbeschadet erforderlicher unmittelbarer Maßnahmen – bis zum Erweis des Gegenteils unter Unschuldsvermutung.

§ 5

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

(2) Von der Anhörung kann abgesehen werden, wenn dadurch das Ermittlungsverfahren behindert würde oder dies zum Schutz Dritter oder des/der Beschäftigten erforderlich ist. Sie ist sobald als möglich nachzuholen.

§ 6

(1) Der Dienstgeber ist für den Fall, dass sich eine Beschuldigung oder ein Verdacht als unbegründet erweist, im Einvernehmen mit dem Beschäftigten / der Beschäftigten verpflichtet, auf eine vollständige Rehabilitation hinzuwirken und alles zu tun, was den fälschlich beschuldigten Beschäftigten / die fälschlich beschuldigte Beschäftigte rehabilitiert und schützt.

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

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

Diese Unterlagen sind mit besonderer Sicherung zu verwahren, die besonderen Zugriffsrechte sind zu regeln.

(3) Auf Antrag des Beschäftigten / der Beschäftigten 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 2.2

Regelungen zur Ordnung zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- und hilfebedürftigen Erwachsenen für das Bistum Mainz in der jeweils geltenden Fassung – nachfolgend Präventionsordnung –

§ 1

(1) Jeder/jede Beschäftigte, der/die im Rahmen seiner Tätigkeit Kinder, Jugendliche oder schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene beaufsichtigt, betreut, erzieht oder ausbildet oder vergleichbaren Kontakt hat, hat auf Verlangen des Dienstgebers in regelmäßigen Abständen ein aktuelles erweitertes Führungszeugnis nach den jeweils geltenden Bestimmungen des Bundeszentralregistergesetzes (BZRG) vorzulegen.

(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. Mit der Sichtung und Auswertung der vorgelegten Führungszeugnisse beauftragt der Dienstgeber zum Schutz der Arbeitnehmerdaten eine externe, neutrale Stelle.

Protokollnotiz zu Absatz 3 Satz 2:

Die externe neutrale Stelle kann innerhalb der kirchlichen Strukturen eingerichtet werden. Sie darf nicht bei der Personalverwaltung angesiedelt sein.

(4) Der Dienstgeber ist berechtigt, von Beschäftigten im Sinne des Abs. 1 die Vorlage einer Selbstauskunftserklärung bezüglich der in § 72a Abs. 1 SGB VIII genannten Straftaten zu verlangen. Diese enthält, sofern die Verurteilung noch nicht nach dem Bundeszentralregistergesetz (BZRG) getilgt ist, Angaben, ob die einzustellende Person

wegen einer Straftat nach § 72a Abs. 1 SGB VIII verurteilt worden ist und ob insoweit ein staatsanwaltschaftliches Ermittlungsverfahren gegen sie eingeleitet worden ist. Darüber hinaus ist die Verpflichtung enthalten, bei Einleitung eines solchen staatsanwaltschaftlichen Ermittlungsverfahrens dem Rechtsträger hiervon unverzüglich Mitteilung zu machen. Diese ist mit besonderer Sicherung der Personalakte beizufügen.

§ 2

Der Dienstgeber erarbeitet im jeweiligen Arbeitsbereich einen Verhaltenskodex unter Beteiligung der Mitarbeiterschaft und erlässt diesen als Dienstanweisung. In Einrichtungen, in denen eine MAV besteht, ist eine Dienstvereinbarung nach § 38 Abs. 1 Nr. 1 MAVO zulässig.

§ 3

- (1) Der Dienstgeber organisiert für Beschäftigte, die im Rahmen ihrer Tätigkeit Kinder, Jugendliche oder schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene beaufsichtigen, betreuen, erziehen oder ausbilden oder vergleichbare Kontakte haben, regelmäßig Schulungen zu Fragen der Prävention gegen sexualisierte Gewalt und stellt den Beschäftigten / die Beschäftigte hierfür unter Fortzahlung des Entgelts frei. Er trägt die Kosten für die Schulung.
- (2) Der Beschäftigte / die Beschäftigte ist grundsätzlich verpflichtet, an den Schulungen in regelmäßigen Abständen, teilzunehmen. Eine Befreiung von der Teilnahmeverpflichtung ist in begründeten Einzelfällen mit dem zuständigen Ansprechpartner / der zuständigen Ansprechpartnerin für Prävention abzustimmen.
- (3) § 29 Abs. 1 Nr. 5 und Nr. 6 MAVO ist zu beachten.