

Ordnung zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und erwachsenen Schutz- befohlenen im Bereich der Diözese Augsburg (Präventionsordnung)

Präambel

Die Deutsche Bischofskonferenz hat am 26. August 2013 die „Leitlinien für den Umgang mit sexuellem Missbrauch Minderjähriger und erwachsener Schutzbefohlener durch Kleriker, Ordensangehörige und andere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz“ (siehe Amtsblatt für die Diözese Augsburg 2013, Seite 425 ff.) beschlossen. Mit diesen Leitlinien wurden die Leitlinien aus den Jahren 2002 und 2010, die die Grundlagen geschaffen haben für einen entschiedenen, transparenten, nachvollziehbaren und im Bereich der Katholischen Kirche in Deutschland einheitlichen Umgang mit Hinweisen auf sexuellen Missbrauch, auf der Grundlage der seither gewonnenen Erkenntnisse fortgeschrieben.

Gleichfalls am 26. August 2013 hat die Deutsche Bischofskonferenz die „Rahmenordnung Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und erwachsenen Schutzbefohlenen im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz“ (siehe Amtsblatt für die Diözese Augsburg 2013, Seite 437 ff.) beschlossen, die an die Stelle der Rahmenordnung aus dem Jahr 2010 getreten ist.

In Anerkennung der Verantwortung und in der Sorge für das Wohl und den Schutz der Würde und Integrität von Minderjährigen sowie erwachsenen Schutzbefohlenen erlässt der Bischof von Augsburg auf der Grundlage der Leitlinien und der Rahmenordnung der Deutschen Bischofskonferenz und unbeschadet weitergehender staatlicher Regelungen – ergänzend und konkretisierend - die nachfolgende

Präventionsordnung:

Erstes Kapitel Allgemeine Vorschriften

§ 1 [Erfasste Rechtsträger]

(1) Diese Ordnung gilt für die der Gesetzgebungsgewalt des Bischofs von Augsburg unterliegenden kirchlichen Rechtsträger und ihren Dienststellen, Einrichtungen und sonstigen selbständig geführten Stellen (Einrichtungen), namentlich für die Diözese Augsburg, die

Kirchengemeinden und Kirchenstiftungen, die Verbände von Kirchengemeinden sowie die sonstigen kirchlichen Rechtsträger in der Rechtsform der öffentlichen juristischen Person des kanonischen Rechts.

(2) Diese Ordnung findet auch Anwendung auf die nicht der bischöflichen Gesetzgebungsgewalt unterliegenden kirchlichen Rechtsträger, auch Institute des geweihten Lebens und Gesellschaften des apostolischen Lebens (can. 573 bis 746 CIC), und ihren Einrichtungen, sofern sie diese Ordnung für sich verbindlich übernommen haben.

§ 2 [Persönlicher Anwendungsbereich]

(1) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Sinne dieser Ordnung sind alle Personen einschließlich Kleriker und Ordensangehörige, die im Rahmen ihrer haupt- oder nebenamtlichen Tätigkeit im kirchlichen Bereich Minderjährige oder erwachsene Schutzbefohlene beaufsichtigen, betreuen, erziehen, beraten, ausbilden oder einen vergleichbaren Kontakt zu ihnen haben. Soweit nicht Abweichendes geregelt ist, sind Honorarkräfte, Praktikanten, Freiwilligendienstleistende und Mehraufwandsentschädigungskräfte (1-Euro-Jobber) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Sinne dieser Ordnung.

(2) Ehrenamtlich Tätige gelten als Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Sinne dieser Ordnung, soweit sie in ihrer Arbeit bedeutsamen Kontakt zu Minderjährigen oder erwachsenen Schutzbefohlenen haben.¹

§ 3 [Begriffsbestimmungen]

(1) Sexualisierte Gewalt umfasst neben strafbaren sexualbezogenen Handlungen auch sonstige sexuelle Übergriffe sowie Grenzverletzungen. Sie betreffen alle Verhaltens- und Umgangsweisen mit sexuellem Bezug gegenüber Minderjährigen oder erwachsenen Schutzbefohlenen, die mit vermeintlicher Einwilligung, ohne Einwilligung oder gegen den ausdrücklichen Willen des Opfers erfolgen. Dies umfasst alle Handlungen zur Vorbereitung, Durchführung und Geheimhaltung sexualisierter Gewalt.

(2) Strafbare sexualbezogene Handlungen

¹ Zur Prüfung der Voraussetzungen bei ehrenamtlich Tätigen kann der kirchliche Rechtsträger das in der Anlage zu dieser Ordnung befindliche Prüfschema verwenden.

1. nach staatlichem Recht sind Handlungen nach dem 13. Abschnitt des Strafgesetzbuches (StGB) sowie weiteren sexualbezogenen Strafvorschriften des StGB².
 2. nach kirchlichem Recht sind Handlungen nach can. 1395 § 2 des Codex Iuris Canonici (CIC) in Verbindung mit Art. 6 § 1 des Motu Proprio datae Sacramentorum sanctitatis tutela (SST), nach can. 1387 CIC in Verbindung mit Art. 4 § 1 n. 4 SST wie auch nach can. 1387 § 1 CIC in Verbindung mit Art. 4 § 1 n. 1 SST, soweit sie an Minderjährigen oder Personen begangen werden, deren Vernunftgebrauch habituell eingeschränkt ist (Art. 6 § 1 n. 1 SST).
- (3) Sonstige sexuelle Übergriffe sind nicht lediglich zufällige, sondern beabsichtigte Handlungen unterhalb der Schwelle der Strafbarkeit, die im pastoralen, erzieherischen, betreuenden oder pflegerischen Umgang mit Minderjährigen oder erwachsenen Schutzbefohlenen unangemessen und grenzüberschreitend sind.
- (4) Grenzverletzungen sind einmalige oder gelegentliche Handlungen unterhalb der Schwelle der Strafbarkeit, die im pastoralen, erzieherischen, betreuenden oder pflegerischen Umgang mit Minderjährigen oder erwachsenen Schutzbefohlenen unangemessen sind.
- (5) Der Begriff Opfer knüpft an das Ereignis der sexualisierten Gewalt an und wird unabhängig vom Grad des gegen einen Verdächtigen bestehenden Verdachts verwendet.
- (6) Minderjährige sind Kinder und Jugendliche. Kinder sind Personen unter vierzehn Jahren. Jugendliche sind Personen unter achtzehn Jahren.
- (7) Erwachsene Schutzbefohlene sind behinderte, gebrechliche oder kranke Personen, gegenüber denen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine besondere Sorgspflicht haben, weil sie ihrer Fürsorge oder Obhut anvertraut sind und bei denen aufgrund ihrer Schutz- oder Hilfebedürftigkeit eine besondere Gefährdung gemäß Abs. 2 bis 4 besteht.

² §§ 171, 174 bis 174c, 176 bis 180a, 181a, 182 bis 184g, 225, 232 bis 233a, 234, 235, 236 StGB

Zweites Kapitel
Inhaltliche und strukturelle Anforderungen
Erster Abschnitt
Institutionelles Schutzkonzept

§ 4 [Institutionelles Schutzkonzept]

(1) Entsprechend den §§ 4 bis 16 entwickelt jeder kirchliche Rechtsträger für sich und seine Einrichtungen im Hinblick auf den jeweiligen Arbeitsbereich und seine Strukturen und Abläufe Maßnahmen zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt (Institutionelles Schutzkonzept).³ Die Ausgestaltung des institutionellen Schutzkonzeptes erfolgt in Abstimmung mit der diözesanen Koordinationsstelle (§ 17).

(2) Der kirchliche Rechtsträger bestellt eine verantwortliche Person für die Entwicklung des institutionellen Schutzkonzeptes.

(3) Die Maßnahmen zur Prävention richten sich primär gegen sexualisierte Gewalt durch Erwachsene. Sie müssen aber auch Schutz gewähren vor sexualisierter Gewalt, die von Minderjährigen oder erwachsenen Schutzbefohlenen selbst verübt werden. Die Aufmerksamkeit hat auch der sexualisierten Gewalt zu gelten, die den Minderjährigen oder erwachsenen Schutzbefohlenen andernorts (z.B. in der Ursprungsfamilie) zugefügt wird. Zu berücksichtigen ist, dass sexualisierte Gewalt nicht nur von Männern und männlichen Jugendlichen, sondern auch von Frauen und weiblichen Jugendlichen verübt wird. Neben Mädchen werden auch Jungen Opfer sexualisierter Gewalt.

(4) Im Rahmen des institutionellen Schutzkonzeptes sind auch Beratungs- und Beschwerdewege für die Minderjährigen, erwachsenen Schutzbefohlenen, Eltern bzw. Personensorgeberechtigten und die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu beschreiben.

(5) Die Entwicklung und die Umsetzung des institutionellen Schutzkonzeptes erfolgen unter Beteiligung aller hierfür relevanter Personen und Gruppen (kirchlicher Rechtsträger, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, externe Fachleute, Minderjährige, erwachsene Schutzbefohlene, Eltern bzw. Personensorgeberechtigte) (Partizipation).

³ Kirchliche Rechtsträger, die Mitglieder in einem Spitzen- oder Dachverband sind, können das von ihrem Spitzen- bzw. Dachverband entwickelte institutionelle Schutzkonzept übernehmen, wobei die Überprüfung und Anpassung an den eigenen Aufgabenbereich und die eigenen Strukturen und Abläufe durchzuführen und zu dokumentieren ist.

(6) Das institutionelle Schutzkonzept ist in regelmäßigen Abständen zu überprüfen und bei Bedarf fortzuschreiben.

§ 5 [Persönliche Eignung]

(1) Die kirchlichen Rechtsträger tragen Verantwortung dafür, dass nur solche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit der Beaufsichtigung, Betreuung, Erziehung, Beratung, Ausbildung oder einem vergleichbaren Kontakt zu Minderjährigen oder erwachsenen Schutzbefohlenen beauftragt werden, die neben der erforderlichen fachlichen auch über die erforderliche persönliche Eignung verfügen.

(2) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die nach staatlichem und/oder kirchlichem Recht wegen einer strafbaren sexualbezogenen Handlung rechtskräftig verurteilt sind (§ 3 Abs. 2), dürfen in keinem Fall zur Beaufsichtigung, Betreuung, Erziehung, Beratung, Ausbildung oder in einem vergleichbaren Kontakt zu Minderjährigen oder erwachsenen Schutzbefohlenen eingesetzt werden.

§ 6 [Personalauswahl und –entwicklung]

(1) Die zuständigen Personalverantwortlichen thematisieren die Prävention gegen sexualisierte Gewalt im Vorstellungsgespräch, während der Einarbeitungszeit (in der Phase der Berufseinführung bzw. im ersten Jahr der Beschäftigung) sowie in weiterführenden Personalgesprächen. Hierzu werden die vorhandenen institutionellen Interventions- und Präventionsmaßnahmen - der Position und Aufgabe der Mitarbeiterin und des Mitarbeiters angemessen - vorgestellt und die Bereitschaft geklärt, diese Maßnahmen mitzutragen.

(2) Die Wahrnehmung von Nähe und Distanz am Arbeitsplatz und in der Einrichtung ist in den regelmäßigen Mitarbeitergesprächen zu thematisieren.

(3) Die zuständigen Personalverantwortlichen händigen den Bewerberinnen und Bewerbern vor Unterzeichnung des Arbeitsvertrages die schriftliche Information zum institutionellen Schutzkonzept und den Verhaltenskodex aus.

(4) Die jeweils zuständige Stelle hat den ehrenamtlich Tätigen die vorhandenen institutionellen Interventions- und Präventionsmaßnahmen vorzustellen und deren Bereitschaft zu klären, diese Maßnahmen mitzutragen. Abs. 3 gilt sinngemäß.

§ 7 [Erweitertes Führungszeugnis]

(1) Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die im Rahmen ihrer haupt- oder nebenamtlichen Tätigkeit Minderjährige beaufsichtigen, betreuen, erziehen, beraten, ausbilden oder einen vergleichbaren Kontakt zu ihnen haben, müssen dem kirchlichen Rechtsträger nach Maßgabe der Abs. 2, 3 und 5 ein erweitertes Führungszeugnis nach § 30a Abs. 1 des Bundeszentralregistergesetzes (BZRG) vorlegen.

(2) Die Verpflichtung nach Abs. 1 gilt unabhängig vom Beschäftigungsumfang hinsichtlich der Beschäftigung folgender Personengruppen:

1. Kleriker und Kandidaten für das Weiheamt, Diakone
2. Ordensangehörige in einem Gestellungsverhältnis im Jurisdiktionsbereich des Bischofs von Augsburg
3. Pastoralreferenten/-innen, Gemeindereferenten/-innen, Pfarrhelfer/-innen, Religionslehrer/-innen sowie die Anwärter/-innen auf diese Berufe.

(3) Die Verpflichtung nach Abs. 1 besteht unabhängig vom Beschäftigungsumfang für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den nachfolgend aufgeführten Bereichen:

1. Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker
2. Mesnerinnen und Mesner
3. Beschäftigte in Kindertageseinrichtungen
4. Beschäftigte an kirchlichen Schulen
5. Beschäftigte in Krankenhäusern
6. Beschäftigte in der Kinder- und Jugendarbeit
7. Beschäftigte in der Bildungsarbeit mit Minderjährigen
9. Beschäftigte in den Diensten und Einrichtungen der Kinder-, Jugend- und Familienhilfe
10. Beschäftigte in den psychologischen Beratungsstellen für Ehe-, Familien-, Lebensfragen einschließlich der Telefonseelsorge
11. andere vergleichbar Tätige (technische und Verwaltungsmitarbeitende), soweit sie aufgrund der örtlichen Gegebenheiten oder der Art ihrer Tätigkeit Einzelkontakt zu Minderjährigen oder erwachsenen Schutzbefohlenen haben.

Das Nähere kann in einer Ausführungsbestimmung geregelt werden.

(4) Eine Pflicht zur Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses im Sinne des Abs. 1 besteht für ehrenamtlich Tätige, soweit gesetzliche Regelungen des Freistaats Bayern oder vertragliche Vereinbarungen mit den Trägern der öffentlichen Jugendhilfe es bestimmen.

(5) Die Verpflichtung zur Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses besteht bei Einstellung bzw. Beauftragung und danach in regelmäßigen Abständen, längstens von fünf Jahren.

(6) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie ehrenamtlich Tätige, von denen ein erweitertes Führungszeugnis noch nicht vorgelegt wurde, sind bis zum 31. Dezember 2015 zur Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses aufzufordern.

§ 8 [Verfahren]

(1) Die nach § 7 vorzulegenden erweiterten Führungszeugnisse unterliegen besonderer Vertraulichkeit. Der kirchliche Rechtsträger stellt sicher, dass beim Umgang mit den erweiterten Führungszeugnissen einschließlich ihrer Dokumentation die datenschutzrechtlichen Bestimmungen nach der Anordnung über den kirchlichen Datenschutz – KDO in der jeweiligen geltenden Fassung und ggf. vorrangigen bereichsspezifischen kirchlichen oder staatlichen Rechtsvorschriften (vgl. § 1 Abs. 3 KDO) eingehalten werden. Die erweiterten Führungszeugnisse sind unmittelbar nach Zugang von der vom kirchlichen Rechtsträger hierfür bestimmten Person zu prüfen. Diese Person sorgt auch dafür, dass das erweiterte Führungszeugnis in einem besonders versiegelten Umschlag zur Personalakte bzw. zu den Akten des kirchlichen Rechtsträgers genommen wird.

(2) Bei den ehrenamtlich Tätigen ist – unbeschadet des Abs. 1 – entsprechend § 72a Abs. 5 SGB VIII nur der Umstand, dass Einsicht in das erweiterte Führungszeugnis genommen wurde, das Datum des erweiterten Führungszeugnisses und die Information zu erheben, ob die das erweiterte Führungszeugnis betreffende Person nach staatlichem Recht wegen einer Straftat nach § 3 Abs. 2 Ziffer 1 rechtskräftig verurteilt worden sind. Die erhobenen Daten dürfen nur gespeichert, verändert und genutzt werden, soweit dies zum Ausschluss der Person von der Tätigkeit, die Anlass zu der Einsichtnahme in das erweiterte Führungszeugnis gewesen ist, erforderlich ist. Die Daten sind vor dem Zugriff Unbefugter zu schützen. Sie sind unverzüglich zu löschen, wenn im Anschluss an die Einsichtnahme keine entsprechende Tätigkeit wahrgenommen wird. Andernfalls sind die Daten spätestens drei Monate nach der Beendigung einer solchen Tätigkeit zu löschen.

(3) Enthält das erweiterte Führungszeugnis Eintragungen, die nicht dem Zweck der Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen oder erwachsenen Schutzbefohlenen dienen, unterliegen diese Informationen einem Verwertungsverbot.

(4) Die durch die Beantragung und Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses entstandenen Kosten sind den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern vom jeweiligen kirchlichen Rechtsträger zu erstatten. Die Höhe der Kosten ist in geeigneter Weise zu belegen. Eine Kostenerstattung erfolgt nicht, wenn das erweiterte Führungszeugnis im Rahmen einer Einstellungsbewerbung erstmalig vorgelegt wird.

§ 9 [Selbstauskunft]

(1) Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Sinne des § 2 haben eine Selbstauskunft zu erteilen.

(2) Die Selbstauskunft umfasst die Erklärung, dass die betreffende Person nicht wegen einem der in § 3 Abs. 2 Ziffer 1 genannten Straftatbestände im Zusammenhang mit sexualisierter Gewalt rechtskräftig verurteilt und insoweit auch kein Ermittlungsverfahren gegen sie eingeleitet worden ist. Darüber hinaus ist die Verpflichtung aufzuerlegen, bei Einleitung eines Ermittlungsverfahrens dem kirchlichen Rechtsträger hiervon unverzüglich Mitteilung zu machen.

(3) Die Selbstauskunft hat der von der Diözese Augsburg vorgegebenen Vorlage⁴ zu entsprechen. Bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in einem Arbeitsverhältnis ist die Selbstauskunft Bestandteil des Arbeitsvertrages.

§ 10 [Verhaltenskodex]

(1) Durch verbindliche Verhaltensregeln stellt der kirchliche Rechtsträger ein fachlich angemessenes Nähe-Distanz-Verhältnis, einen respektvollen Umgang und eine offene Kommunikationskultur gegenüber Minderjährigen sowie erwachsenen Schutzbefohlenen sicher (Verhaltenskodex).⁵ Der Verhaltenskodex hat den im diözesanen „Rahmen“-Verhaltenskodex festgelegten Standards zu entsprechen. Besondere Situationen (Freizeitmaßnahmen, Ministrantenwallfahrt usw.) erfordern gegebenenfalls konkrete Zusatzregelungen. Der Verhaltenskodex ist in regelmäßigen Abständen zu überprüfen und bei Bedarf fortzuschreiben.

⁴ vgl. hierzu die Vorlage (Stand 01.01.2015) in der Anlage zu dieser Ordnung.

⁵ Der diözesane „Rahmen“-Verhaltenskodex kann zu Grunde gelegt werden, auf dessen Basis der kirchliche Rechtsträger seinen „Bereichs“-Verhaltenskodex entwickelt.

(2) Die Erstellung des Verhaltenskodex erfolgt unter Beteiligung aller hierfür relevanter Personen und Gruppen (kirchlicher Rechtsträger, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, externe Fachleute, Minderjährige, erwachsene Schutzbefohlene, Eltern bzw. Personensorgeberechtigte) (Partizipation).

(3) Der Verhaltenskodex ist vom kirchlichen Rechtsträger in geeigneter Weise bekannt zu machen.

(4) Die Verpflichtung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf den Verhaltenskodex ist verbindliche Voraussetzung für eine An- und Einstellung, für eine Weiterbeschäftigung sowie für eine Beauftragung zu einer ehrenamtlichen Tätigkeit.⁶

(5) Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben den Verhaltenskodex bei ihrer Tätigkeit zugrunde zu legen.

(6) Die Nichteinhaltung des Verhaltenskodex hat (arbeitsrechtliche) Konsequenzen.

(7) Ist der Verhaltenskodex noch nicht erstellt, kann die in der Anlage zu dieser Ordnung befindliche ausführliche Verpflichtungserklärung verwendet werden. Abs. 6 gilt entsprechend.

(8) Verpflichtungserklärung und Selbstauskunft (§ 9) können in einer Erklärung zusammengefasst werden.

§ 11 [Dienstanweisungen und hausinterne Regelungen]

(1) Um das Wohl und den Schutz der Minderjährigen und der erwachsenen Schutzbefohlenen zu sichern, kann der kirchliche Rechtsträger über den Verhaltenskodex hinaus Dienstanweisungen und hausinterne Regelungen erlassen.

(2) Die Regelungen der Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO) bleiben unberührt.

§ 12 [Aus- und Fortbildung]

(1) Die Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und erwachsenen Schutzbefohlenen ist integraler Bestandteil der Aus- und Fortbildung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Entsprechende Qualifizierungsmaßnahmen werden regelmäßig angeboten.

⁶ Die Verpflichtung auf den Verhaltenskodex hat der Position und Aufgabe der Mitarbeiterin und des Mitarbeiters entsprechend zu erfolgen. Die Verpflichtung erfolgt durch Unterzeichnung einer schriftlichen Verpflichtungserklärung. Bei ehrenamtlich Tätigen kann die Verpflichtung auch durch Handschlag erfolgen. Die Verpflichtung ist zu dokumentieren.

- (2) Ziele der Qualifizierungsmaßnahmen sind:
1. Vermittlung grundlegender Informationen zu sexualisierter Gewalt
 - Aufzeigen der Strategien der Täterinnen und Täter
 - Aufzeigen der Psychodynamiken der Opfer
 - Aufzeigen der Dynamiken in Institutionen sowie begünstigenden institutionellen Strukturen
 - Darstellung der Straftatbestände und weiterer einschlägiger rechtlicher Bestimmungen
 - Aufzeigen notwendiger und angemessener Hilfen für Opfer sexualisierter Gewalt, Betroffene, deren Angehörige und die betroffenen kirchlichen Einrichtungen
 - Thematisierung sexualisierter Gewalt von Minderjährigen und erwachsenen Schutzbefohlenen an anderen Minderjährigen oder erwachsenen Schutzbefohlenen
 - Erkennen von Hinweisen auf sexualisierte Gewalt und Vermittlung von Verfahrenswegen bei Anzeichen von sexualisierter Gewalt
 - Stärkung der eigenen Handlungskompetenz beim Umgang mit entsprechenden Hinweisen
 2. Aufbau einer inneren Haltung zum Umgang mit sexualisierter Gewalt
 - Vermittlung von verbindlichen Verhaltensregeln, insbesondere Anleitung zu einem fachlich adäquaten Nähe-Distanz-Verhältnis und einem respektvollen Umgang
 - Anleitung zu einem eindeutigen Verhalten und einer damit verbundenen Konfliktreduktion
 - Stärkung der eigenen emotionalen und sozialen Kompetenz sowie der Kommunikations- und Konfliktfähigkeit
- (3) Alle zur Vorlage einer Selbstauskunft (§ 9) verpflichteten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden ihrer Position und Aufgaben angemessen zum Thema Prävention gegen sexualisierte Gewalt im Rahmen einer in der Regel halbtägigen Veranstaltung informiert und sensibilisiert. Die Information erfolgt während der Einarbeitungszeit (in der Phase der Berufseinführung bzw. im ersten Jahr der Beschäftigung). Die Teilnahme an der Veranstaltung ist verpflichtend und entsprechend zu dokumentieren. Das Nähere kann in einer Ausführungsbestimmung geregelt werden.

(4) Alle bei dem kirchlichen Rechtsträger in leitender Verantwortung tätigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Arbeit mit Minderjährigen oder erwachsenen Schutzbefohlenen sowie alle weiteren in diesen Bereichen leitend Verantwortlichen werden darüber hinaus zum Thema Prävention gegen sexualisierte Gewalt im Rahmen einer ganztägigen Veranstaltung geschult. Dabei bilden die Möglichkeiten zur Verbesserung des Wohls und des Schutzes von Minderjährigen sowie erwachsenen Schutzbefohlenen einerseits und Vorkehrungen zur Erschwerung von Straftaten andererseits einen Schwerpunkt. Die Teilnahme an der Veranstaltung ist verpflichtend und entsprechend zu dokumentieren. Das Nähere kann in einer Ausführungsbestimmung geregelt werden.

(5) Der Einsatz von ehrenamtlich Tätigen bei der Betreuung erwachsener Schutzbefohlener setzt eine nachgewiesene Einführung voraus, die der Prävention gegen sexualisierte Gewalt dient.

(6) Die Veranstaltungen nach Abs. 3 und 4 werden nach den Vorgaben der diözesanen Koordinationsstelle (§ 17) und in Abhängigkeit von der Art des Einsatzes der Mitarbeiterin und des Mitarbeiters durchgeführt von

- den im Auftrag der diözesanen Koordinationsstelle tätigen diözesanen Multiplikatorinnen und Multiplikatoren
- den vom Bischöflichen Jugendamt oder dem Bund der Deutschen Katholischen Jugend im Bistum beauftragten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern
- Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die selbst gemäß Abs. 4 geschult worden sind
- etwaigen weiteren fachlich geeigneten Personen.

§ 13 [Supervision]

Personen mit Opferkontakt oder mit Kontakt zu Beschuldigten bzw. Täterinnen oder Tätern erhalten kontinuierlich Supervision.

§ 14 [Qualitätsmanagement]

(1) Die kirchlichen Rechtsträger tragen die Verantwortung dafür, dass die Maßnahmen zur Prävention nachhaltig Beachtung finden und fester Bestandteil ihres Qualitätsmanagements sind.

(2) Im Rahmen der Evaluation sind sämtliche Maßnahmen zur Prävention daraufhin zu bewerten, inwieweit sie sich als geeignet erweisen, den angestrebten Zweck des besonderen Schutzes von Minderjährigen und erwachsenen Schutzbefohlenen zu erfüllen.

§ 15 [Weiterleitung von Hinweisen auf sexuellen Missbrauch]

(1) Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben Sachverhalte und Hinweise auf sexuellen Missbrauch an Minderjährigen und erwachsenen Schutzbefohlenen durch Kleriker, Ordensangehörige und andere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im kirchlichen Dienst, die ihnen zur Kenntnis gelangt sind, schnellstmöglich an die zuständige Person der Leitungsebene der Institution, bei der sie beschäftigt sind, weiterzuleiten. Sie können sich aber auch direkt an die Diözesanen Beauftragten für Fälle sexuellen Missbrauchs oder körperlicher Gewalt⁷ wenden.⁸

(2) Unter Wahrung der Bestimmungen über das Beichtgeheimnis (can. 983, 984 CIC) besteht im Rahmen von seelsorglichen Gesprächen die Pflicht zur Weiterleitung der Hinweise immer dann, wenn Gefahr für Leib und Leben droht sowie wenn weitere mutmaßliche Opfer betroffen sein könnten. Hierbei sind die Bestimmungen des § 203 StGB zu beachten.

(3) Etwaige gesetzliche Verschwiegenheitspflichten oder Mitteilungspflichten gegenüber staatlichen Stellen (zum Beispiel Jugendamt, Schulaufsicht) sowie gegenüber Dienstvorgesetzten bleiben hiervon unberührt.

(4) Die Pflicht zur Weiterleitung gemäß Abs. 1 besteht auch bei anonymen Hinweisen, wenn sie tatsächliche Anhaltspunkte für Ermittlungen beinhalten.

§ 16 [Aufarbeitung]

(1) Liegen tatsächliche Anhaltspunkte für den Verdacht auf sexualisierte Gewalt vor, hat der kirchliche Rechtsträger zu prüfen, inwieweit den Opfern und ihren Angehörigen Hilfen zur Aufarbeitung von Missbrauchserfahrungen angeboten oder vermittelt werden müssen.

⁷ Die Diözesanen Beauftragten für Fälle sexuellen Missbrauchs oder körperlicher Gewalt sind die vom Bischof von Augsburg beauftragten Ansprechpersonen im Sinne der Ziffer 4 der „Leitlinien für den Umgang mit sexuellem Missbrauch Minderjähriger und erwachsener Schutzbefohlener durch Kleriker, Ordensangehörige und andere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz“ (Amtsblatt für die Diözese Augsburg 2013 Seite 425, 429).

⁸ In diesem Fall informiert die Ansprechperson die zuständige Person der Leitungsebene (Ziffer 13 Satz 2 der „Leitlinien für den Umgang mit sexuellem Missbrauch Minderjähriger und erwachsener Schutzbefohlener durch Kleriker, Ordensangehörige und andere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz“).

Die Hilfsangebote orientieren sich an dem jeweiligen Einzelfall. Zu den Hilfsangeboten gehören Gespräche mit Personen der Leitungsebene des kirchlichen Rechtsträgers, seelsorgliche und therapeutische Hilfen. Den Opfern steht es frei, Hilfen nichtkirchlicher Einrichtungen in Anspruch zu nehmen.

(2) Die betroffenen kirchlichen Einrichtungen können Unterstützung erhalten, um die mit der Aufarbeitung zusammenhängenden Belastungen bewältigen zu können.

(3) Der kirchliche Rechtsträger koordiniert begleitende Maßnahmen zur Aufarbeitung und Nachsorge in einem irritierten System.

(4) Opfer sexualisierter Gewalt bedürfen besonderer Achtsamkeit. Sie müssen vor weiterer sexualisierter Gewalt geschützt werden.

Zweiter Abschnitt Koordination und Beratung

§ 17 [Diözesane Koordinationsstelle zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt]

(1) Für die Diözese Augsburg besteht eine diözesane Koordinationsstelle, die insbesondere die diözesanen Aktivitäten zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt unterstützt, vernetzt und steuert. Die diözesane Koordinationsstelle wird durch eine diözesane Präventionsbeauftragte/einen diözesanen Präventionsbeauftragten geleitet. Die Bestellung der/des diözesanen Präventionsbeauftragten erfolgt durch den Generalvikar der Diözese Augsburg für einen Zeitraum von drei Jahren. Eine vorzeitige Abberufung und eine Wiederbestellung sind möglich.

(2) Die diözesane Koordinationsstelle berät und unterstützt die kirchlichen Rechtsträger bei der Entwicklung und Umsetzung des institutionellen Schutzkonzepts. Sie ist berechtigt, in fachspezifischen Fragen Berater/-innen hinzuzuziehen.

(3) Die diözesane Koordinationsstelle hat insbesondere folgende Aufgaben:

1. Anerkennung der von einem kirchlichen Rechtsträger für seinen Bereich eigens erlassenen Präventionsordnung als gleichwertiges Regelwerk
2. Organisation von Schulungen für Multiplikatorinnen und Multiplikatoren sowie für Kleriker, Ordensangehörige, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

3. Vernetzung der Präventionsarbeit innerhalb und außerhalb der Diözese Augsburg
 4. Vernetzung mit kirchlichen und nichtkirchlichen Fachberatungsstellen gegen sexualisierte Gewalt
 5. Evaluation und Weiterentwicklung von verbindlichen Qualitätsstandards
 6. Beratung von Aus- und Weiterbildungseinrichtungen
 7. Fachberatung bei der Planung und Durchführung von Präventionsprojekten
 8. Vermittlung von Fachreferentinnen und Fachreferenten
 9. Entwicklung von Präventionsmaterialien und –projekten und Information hierüber
 10. Öffentlichkeitsarbeit in Kooperation mit der Bischöflichen Pressestelle u.a.
- (4) Die/der diözesane Präventionsbeauftragte ist zum gegenseitigen Austausch und zur Abstimmung mit den Präventionsbeauftragten der anderen bayerischen und deutschen (Erz-)Bistümer verpflichtet.

§ 18 [Beratungswege]

- (1) Jeder kirchliche Rechtsträger bestellt im Hinblick auf eine fachkompetente Einschätzung von vermuteten Fällen sexualisierter Gewalt eine geeignete⁹, in Präventionsfragen geschulte Person, an die sich die Minderjährigen, erwachsenen Schutzbefohlenen, Eltern bzw. Personensorgeberechtigten und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Benennung von Missständen, Klärung von Verdachtsmomenten oder zur Beratung wenden können.
- (2) Mehrere kirchliche Rechtsträger können gemeinsam die in Präventionsfragen geschulte Person bestellen.
- (3) Jeder kirchliche Rechtsträger hat die Minderjährigen, erwachsenen Schutzbefohlenen, Eltern bzw. Personensorgeberechtigten und die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf die internen, aber auch auf externe Beratungswege (etwa in Fachberatungsstellen, den Jugendämtern oder anderen Ombudsstellen) hinzuweisen.

⁹ Grundsätzlich geeignet sind Personen, die eine pädagogische, psychologische oder beraterische Ausbildung bzw. Zusatzqualifikation abgeschlossen haben.

§ 19 [Beschwerdewege]

(1) Die Leiter der Personalabteilungen stehen in allen Fragen der Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und erwachsenen Schutzbefohlenen als interne Beschwerdestelle zur Verfügung. Die Beschwerdeführer können zu Gesprächen, Erörterungen etc. eine Person ihres Vertrauens hinzuziehen.

(2) Im Verfahren haben die Leiter der Personalabteilungen, soweit es der Einzelfall gebietet, psychologisch geschulte Fachleute beizuziehen.

(3) § 18 Abs. 3 gilt sinngemäß.

Drittes Kapitel Schlussbestimmungen

§ 20 [Ausführungsbestimmungen]

Die zur Ausführung dieser Ordnung erforderlichen Regelungen trifft der Generalvikar der Diözese Augsburg.

§ 21 [Inkrafttreten]

Diese Präventionsordnung tritt am 01.07.2015 in Kraft. Sie gilt für vier Jahre und wird vor Verlängerung ihrer Geltungsdauer nochmals einer Überprüfung unterzogen.

Augsburg, 17. Juni 2015



Dr. Konrad Zdarsa
Bischof von Augsburg

