

Katholisches Schulwerk in Bayern

Der Verwaltungsrat des Katholischen Schulwerks in Bayern hat in seiner 91. Sitzung am 15. Mai 2024 eine Änderung der Regelung zur Umsetzung der Ordnung für den Umgang mit sexuellem Missbrauch Minderjähriger und schutz- oder hilfebedürftiger Erwachsener und der Rahmenordnung Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen für Beamtinnen und Beamte des Katholischen Schulwerks in Bayern beschlossen. Der Text der Regelung lautet ab dem 01.06.2024 wie folgt:

**Regelung
zur Umsetzung der Ordnung für den Umgang mit sexuellem
Missbrauch Minderjähriger und schutz- oder hilfebedürftiger
Erwachsener und der
Rahmenordnung Prävention gegen sexualisierte Gewalt an
Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen
für Beamtinnen und Beamte des Katholischen Schulwerks in
Bayern
(Interventions- und Präventionsregelung KSW)**

§ 1 Begriffsbestimmungen

(1) Diese Regelung gilt für alle Beamtinnen und Beamten des Katholischen Schulwerks in Bayern (Beschäftigte).

(2) Träger der Einrichtung ist bei Beschäftigten im Schuldienst (Lehrkräfte, Schulleiterinnen/Schulleiter) der Träger der Schule, an der sie tätig sind, bei Beschäftigten im Verwaltungsdienst eines Schulträgers oder eines Ordinariates oder in der Geschäftsstelle des Katholischen Schulwerks in Bayern der jeweilige Schulträger oder die jeweilige (Erz-)Diözese bzw. das Katholische Schulwerk in Bayern.

(3) ¹Die mit dieser Regelung umgesetzte Ordnung für den Umgang mit sexuellem Missbrauch Minderjähriger und schutz- oder hilfebedürftiger Erwachsener berücksichtigt die Bestimmungen sowohl des kirchlichen wie auch des staatlichen Rechts. ²Der Begriff sexueller Missbrauch im Sinne der Ordnung umfasst sowohl strafbare als auch nicht strafbare sexualbezogene Handlungen und Grenzverletzungen.

³Die Ordnung bezieht sich somit

- a) auf Handlungen nach dem 13. Abschnitt des Besonderen Teils des Strafgesetzbuches (StGB) sowie weitere sexualbezogene Straftaten,
- b) auf Handlungen nach can. 1398 § 1 CIC/2021 in Verbindung mit Art. 6 SST, nach can. 1398 § 2 CIC/2021, nach can. 1385 CIC/2021 in Verbindung mit Art. 4 § 1 n. 4 SST wie auch nach Art. 4 § 1 n. 1 SST in Verbindung mit can. 1384 CIC/2021, soweit sie an Minderjährigen oder an Personen, deren Vernunftgebrauch habituell eingeschränkt ist, begangen werden,
- c) auf Handlungen nach Art. 1 § 1 a) VELM,
- d) unter Berücksichtigung der Besonderheiten des Einzelfalls auf Handlungen unterhalb der Schwelle der Strafbarkeit, die im pastoralen oder erzieherischen

sowie im betreuenden, beratenden oder pflegenden Umgang mit Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen eine sexualbezogene Grenzverletzung oder einen sonstigen sexuellen Übergriff darstellen.

(1) e betrifft alle Verhaltens- und Umgangsweisen (innerhalb oder außerhalb des kirchlichen Dienstes) mit sexuellem Bezug gegenüber Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen, die mit vermeintlicher Einwilligung, ohne Einwilligung oder gegen deren ausdrücklichen Willen erfolgen. ⁵Dies umfasst auch alle Handlungen zur Vorbereitung, Durchführung und Geheimhaltung sexualisierter Gewalt.

(2) 2 Umgang mit sexuellem Missbrauch Minderjähriger und schutz- oder hilfebedürftiger Erwachsener

Dienstvorgesehenen bleiben hiervon unberührt. ⁴Beschäftigte sollen sich gemäß Nr. 11 der Ordnung an die dort genannten Ansprechpersonen auch dann wenden, wenn sie im Falle eines Verdachts über die Verpflichtung nach Abs. 1 Sätze 1 und 2 hinaus Klärungsbedarf haben.

(3) ¹Kein/keine Beschäftigter/Beschäftigte, der/die in redlicher Absicht einen Verdacht auf Handlungen im Sinne der Nr. 2 der Ordnung gemäß Abs. 1 mitteilt, hat Nachteile für seine/ihre beamtenrechtliche Stellung oder sein/ihr berufliches Fortkommen zu befürchten (Maßregelungsschutz). ²Jedwede Maßregelung eines/einer Hinweisgebers/-in stellt eine schwere Pflichtverletzung dar.

(4) ¹Werden Beschäftigte einer Tat nach Nr. 2 der Ordnung beschuldigt, können sie im Falle einer Anhörung durch den Dienstherrn und den Träger der Einrichtung nach Nr. 26 der Ordnung eine Person ihres Vertrauens und auf Wunsch auch eine Rechtsvertretung hinzuziehen. ²Hierauf sind die Beschäftigten vor der Anhörung hinzuweisen. ³Stellt sich im Anhörungsverfahren heraus, dass die Beschuldigung in der Sache unbegründet ist, hat der Träger der Einrichtung die dem/der Beschuldigten im Rahmen des Anhörungsverfahrens entstandenen notwendigen Kosten zu tragen.

(5) ¹Die Anhörung von Beschäftigten zur Beschuldigung einer Tat nach Nr. 2 der Ordnung ist zu protokollieren. ²Die Beschäftigten haben das Recht, das Protokoll einzusehen und gegenzuzeichnen. ³Sie haben auch das Recht, eine Gegendarstellung abzugeben, die dem Protokoll beizufügen ist. ⁴Sie erhalten eine Kopie des von dem/der Protokollführer/Protokollführerin unterzeichneten Protokolls.

(6) ¹Auch beschuldigten Beschäftigten gegenüber besteht die Pflicht zur Fürsorge. ²Für sie gilt – unbeschadet erforderlicher unmittelbarer Maßnahmen – bis zum Erweis des Gegenteils die Unschuldsvermutung.

(7) ¹Liegen tatsächliche Anhaltspunkte für den Verdacht eines sexuellen Missbrauchs an Minderjährigen oder schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen vor, kann der Dienstherr dem/der Beschäftigten nach erfolgter Anhörung und nach Rücksprache mit dem Träger der Einrichtung die Führung der Dienstgeschäfte verbieten (Art. 15 Abs. 3 Satzung KSW iVm Art. 6 Abs. 4 Satz 1 BayBG iVm § 39 BeamStG). ²Der Anspruch auf Besoldung bleibt unberührt. ³Im Falle der Einleitung eines Disziplinarverfahrens gilt § 5 der Disziplinarordnung des Katholischen Schulwerks in Verbindung mit § 39 BayDG.

(8) ¹Für den Fall, dass sich eine Beschuldigung oder ein Verdacht als unbegründet

I ¹Alle Beschäftigten, die im Rahmen ihrer Tätigkeit Kinder, Jugendliche oder schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene beaufsichtigen, betreuen, erziehen oder ausbilden oder vergleichbaren Kontakt haben, haben auf Verlangen des Trägers der Einrichtung in regelmäßigen Abständen, die den für vergleichbare arbeitsvertraglich Beschäftigte festgelegten Abständen entsprechen, ein aktuelles

erweist, sind Dienstherr und Träger der Einrichtung im Einvernehmen mit dem/der beschuldigten Beschäftigten verpflichtet, auf eine vollständige Rehabilitation hinzuwirken und ihn/sie vor den negativen Auswirkungen der falschen Beschuldigung zu schützen. ²Stellt sich nach gründlicher Prüfung eine Beschuldigung oder ein Verdacht als unbegründet heraus, ist dies in der beim Dienstherrn geführten Personalakte schriftlich festzuhalten. ³Dazu gehören

- eine kurze Sachverhaltsschilderung,
- das Ergebnis der Untersuchung,
- die wesentlichen Punkte, auf welche sich die Unbegründetheit stützt.
- Diese Unterlagen sind in einem verschlossenen Umschlag in der Personalakte zu verwahren. ⁵Ein Zugriffsrecht besteht nur für den Vorstand, im Falle des § 4 Abs. 2 Satz 2 der Disziplinarordnung des KSW auch für den Verwaltungsrat.
- 8) Auf Antrag der beschuldigten 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.
- **3 Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen**

Beschäftigten zurückzugeben. ⁶Andere Straftaten außerhalb der in § 72a SGB VIII genannten sind nicht Zweck der Datenerhebung und unterliegen somit grundsätzlich einem Verwertungsverbot. ⁷Die Verarbeitung für einen anderen Zweck als zu demjenigen, zu dem die personenbezogenen Daten erhoben wurden, ist nur zulässig, wenn die Voraussetzungen des § 6 Abs. 2 lit. f), g) oder h) KDG vorliegen. ⁸Der Dienstherr ist berechtigt, von Beschäftigten im Sinne des Satzes 1 die Vorlage einer Selbstauskunftserklärung bezüglich der in § 72a Abs. 1 SGB VIII genannten Straftaten unter Verwendung eines vom Vorstand verabschiedeten Musters zu verlangen. ⁹Die Selbstauskunftserklärung 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. ¹⁰Darüber hinaus ist die Verpflichtung enthalten, bei Einleitung eines solchen staatsanwaltschaftlichen Ermittlungsverfahrens dem Dienstherrn hiervon unverzüglich Mitteilung zu machen. ¹¹Die Selbstauskunftserklärung ist der Personalakte beizufügen.

(2) Für die Beschäftigten gilt der vom Träger der Einrichtung erarbeitete und als Dienstanweisung erlassene Verhaltenskodex.

(3) ¹Beschäftigte nach Abs. 1 Satz 1 sind grundsätzlich verpflichtet, in regelmäßigen Abständen an den vom Träger der Einrichtung gemäß § 2 Abs. 3 Satz 1 ABD Teil D, 1a. organisierten Schulungen zu Fragen der Prävention gegen sexualisierte Gewalt teilzunehmen. ²Sie werden hierfür vom Dienst freigestellt. ³Der Träger der Einrichtung trägt die Kosten für die Schulung. ⁴Eine Befreiung von der Teilnah-

erweitertes Führungszeugnis nach den jeweils geltenden Bestimmungen des Bundeszentralregistergesetzes (BZRG) vorzulegen. ²Die Kosten dafür trägt der Träger der Einrichtung. ³Der Träger der Einrichtung überprüft das vorgelegte Führungszeugnis und bestätigt dem Dienstherrn, dass die Vorlagepflicht erfüllt wurde; der Dienstherr vermerkt dies in der Personalakte. ⁴Enthält das Führungszeugnis relevante Einträge im Sinne des § 72a SGB VIII, ist eine Kopie dieses Zeugnisses an den Dienstherrn weiterzuleiten und von diesem in einem verschlossenen Umschlag in der Personalakte zu verwahren; das Zeugnis ist dem/der Beschäftigten zurückzugeben. ⁵Enthält das Führungszeugnis keine relevanten Einträge, ist dies dem Dienstherrn mitzuteilen und von diesem in der Personalakte zu verzeichnen; das Zeugnis ist dem/der

meverpflichtung ist in begründeten Einzelfällen mit der zuständigen Ansprechperson für Prävention abzustimmen.

§ 4 Inkrafttreten

Diese Regelung tritt zum 01.07.2022 in Kraft.

Für die ursprüngliche Fassung:

Für den Verwaltungsrat	Für den Vorstand Dr.
Weihbischof Florian Wörner	Peter Nothaft Direktor
Vorsitzender	

Für die geänderte Fassung:

Für den Verwaltungsrat	Für den Vorstand Dr.
Dr. Sandra Krump	Peter Nothaft Direktor
Vorsitzende, Ordinariatsdirektorin	