

76. Ordnung zur Änderung der Kirchlichen Arbeits- und Vergütungsordnung (KAVO) für das Bistum Trier

Die Kirchliche Arbeits- und Vergütungsordnung (KAVO) für das Bistum Trier vom 18. Januar 2008 (KA 2008 Nr. 38), zuletzt geändert am 19. April 2024 (KA 2024 Nr. 104), wird wie folgt geändert:

I. Änderungen der KAVO

1. In § 5 werden die Absätze 8 und 9 gestrichen.
2. Nach § 5 wird folgender neuer § 5a eingefügt:

„§ 5a

Geltung von arbeitsrechtlichen Normen im Zusammenhang mit dem Erlass der Ordnung für den Umgang mit sexuellem Missbrauch Minderjähriger und schutz- oder hilfebedürftiger Erwachsener durch Kleriker und sonstige Beschäftigte im kirchlichen Dienst und der Rahmenordnung – Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz

Die Geltung von arbeitsrechtlichen Normen im Zusammenhang mit dem Erlass der Ordnung für den Umgang mit sexuellem Missbrauch Minderjähriger und schutz- oder hilfebedürftiger Erwachsener durch Kleriker und sonstige Beschäftigte im kirchlichen Dienst vom 6. Dezember 2019 (KA 2020 Nr. 2), zuletzt geändert am 5. Oktober 2022 (KA 2022 Nr. 278), und der Rahmenordnung – Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz vom 6. Dezember 2019 (KA 2020 Nr. 3) richtet sich ausschließlich nach den Bestimmungen der Anlage 22.“

II. Änderungen der Anlagen zur KAVO

Nach der Anlage 21 wird folgende neue Anlage 22 angefügt:

„Anlage 22

Geltung von arbeitsrechtlichen Normen im Zusammenhang mit dem Erlass der Ordnung für den Umgang mit sexuellem Missbrauch Minderjähriger und schutz- oder hilfebedürftiger Erwachsener durch Kleriker und sonstige Beschäftigte im kirchlichen Dienst und der Rahmenordnung – Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz

Zur Umsetzung der Ordnung für den Umgang mit sexuellem Missbrauch Minderjähriger und schutz- oder hilfebedürftiger Erwachsener durch Kleriker und sonstige Beschäftigte im kirchlichen Dienst vom 6. Dezember 2019 (KA 2020 Nr. 2), zuletzt geändert am 5. Oktober 2022 (KA

2022 Nr. 278), sowie der Rahmenordnung – Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz vom 6. Dezember 2019 (KA 2020 Nr. 3) gelten für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die dem Geltungsbereich der KAVO unterliegen, ausschließlich folgende arbeitsrechtliche Regelungen:

I.

Regelungen zur Änderung oder Ergänzung von arbeitsrechtlichen Normen aus der Ordnung für den Umgang mit sexuellem Missbrauch Minderjähriger und schutz- oder hilfebedürftiger Erwachsener durch Kleriker und sonstige Beschäftigte im kirchlichen Dienst (nachfolgend: Interventionsordnung – IntvO)

§ 1

Regelungen zur Entgegennahme von Hinweisen und Schutz der hinweisgebenden Person

- (1) ¹Soweit eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter sich veranlasst sieht, Hinweise auf sexuellen Missbrauch im Sinne der Ordnung für den Umgang mit sexuellem Missbrauch Minderjähriger und schutz- oder hilfebedürftiger Erwachsener durch Kleriker und sonstige Beschäftigte im kirchlichen Dienst in der jeweils geltenden Fassung an die in der Ordnung vorgesehenen Stellen weiterzuleiten, ist sie oder er berechtigt, vorab eine Fachberatung in einer der Lebensberatungsstellen des Bistums Trier in Anspruch zu nehmen. ²Die Lebensberatungsstelle stellt der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter nach erfolgter Beratung eine Bescheinigung aus. ³Anlässlich der Beratung anfallende Fahrtkosten werden nach Maßgabe der Bestimmungen der Anlage 8 zur KAVO ersetzt und in einem gesonderten Verfahren über die Lebensberatungsstellen als Dienstreisen abgerechnet. ⁴Abrechnung und Beratung erfolgen anonym und ohne Beteiligung der Dienststelle. ⁵Es besteht der für Arbeits- und Fahrzeiten übliche Versicherungsschutz.
- (2) ¹Der Dienstgeber hat die hinweisgebende Mitarbeiterin oder den hinweisgebenden Mitarbeiter umfassend zu schützen. ²Die hinweisgebende Mitarbeiterin oder der hinweisgebende Mitarbeiter hat Anspruch auf personalfürsorgliche Maßnahmen des Dienstgebers. ³Personalfürsorgliche Maßnahmen sind zum Beispiel eine (vorübergehende) Abwesenheit von der festgelegten Dienststelle in Form einer Abordnung/Versetzung, kurzfristigen Freistellung vom Dienst unter Fortzahlung des Entgeltes oder Vereinbarung über mobiles Arbeiten, eine regelmäßige professionelle Gesprächsbegleitung sowie die Möglichkeit des Zugangs zu Beratungseinrichtungen.
- (3) ¹Im Falle einer Rechtsverfolgung der hinweisgebenden Mitarbeiterin oder des hinweisgebenden Mitarbeiters aus Anlass der Weitergabe von Hinweisen im Sinne des Abs. 1, hat der Dienstgeber die der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter entstandenen notwendigen Kosten der Rechtsverfolgung in der Regel zu tragen, soweit die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter durch die Vorlage einer Bescheinigung die Inanspruchnahme der Beratung nach Abs. 1 nachweisen kann. ²Soweit die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter eine Beratung nach Abs. 1 nicht nachweisen kann, hat der Dienstgeber zu prüfen, ob

er die der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter im Falle einer Rechtsverfolgung aus Anlass der Weitergabe von Hinweisen im Sinne des Abs. 1 entstandenen notwendigen Kosten der Rechtsverfolgung übernimmt.

³Eine Kostentragung des Dienstgebers ist jedenfalls ausgeschlossen bei vorsätzlicher Weiterleitung unrichtiger Informationen durch die Mitarbeiterin oder den Mitarbeiter.

§ 2

Regelungen für vom sexuellen Missbrauch durch Kleriker oder sonstige Beschäftigte im kirchlichen Dienst unmittelbar betroffene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

- (1) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die vom sexuellen Missbrauch durch Kleriker oder sonstige Beschäftigte im kirchlichen Dienst im Sinne der Ziffer 21 IntVO unmittelbar betroffen sind, haben einen Anspruch auf besondere Personalfürsorge durch den jeweiligen Dienstgeber.
- (2) ¹Die unmittelbar betroffene Mitarbeiterin oder der unmittelbar betroffene Mitarbeiter hat das Recht, in einer begründeten akuten Situation auf eigenen Wunsch für maximal vier Wochen vom Dienst unter Fortzahlung der Bezüge freigestellt zu werden. ²Darüber hinaus kann der Dienstgeber die unmittelbar betroffene Mitarbeiterin oder den unmittelbar betroffenen Mitarbeiter auf deren bzw. dessen Wunsch vom Dienst befristet unter Fortzahlung der Bezüge freistellen. ³Eine ablehnende Entscheidung des Dienstgebers bedarf einer schriftlichen Begründung. ⁴Maßnahmen wie eine Abordnung, Versetzung usw. bleiben davon unbenommen.
- (3) ¹Der Dienstgeber bietet nach Möglichkeit der unmittelbar betroffenen Mitarbeiterin oder dem unmittelbar betroffenen Mitarbeiter eine externe traumatherapeutische Unterstützung bei einem Psychotherapeuten mit Traumausbildung und Kassenzulassung an bzw. übernimmt die dafür erforderlichen Kosten.
²Bei begründeter Veranlassung ist als Grundlage für die Einschätzung über den weiteren Einsatz der unmittelbar betroffenen Mitarbeiterin oder des unmittelbar betroffenen Mitarbeiters ein Verfahren nach § 2 Abs. 2 des Teils I der KAVO durchzuführen.

§ 3

Regelungen zur Anhörung der Beschuldigten

- (1) ¹Wird eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter einer Tat nach der Interventionsordnung in der jeweils geltenden Fassung beschuldigt, kann sie oder er im Falle einer arbeitsrechtlichen Anhörung durch den Dienstgeber nach Nr. 26 der Ordnung eine Person ihres bzw. seines Vertrauens, auf Wunsch auch einen Rechtsanwalt oder ein Mitglied der Mitarbeitervertretung auf Grundlage des § 26 Abs. 3a MAVO, hinzuziehen. ²Hierauf ist die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter vor der Anhörung hinzuweisen. ³Der Termin der Anhörung ist schriftlich anzukündigen, unter Angabe der an der Anhörung teilnehmenden Personen sowie der Besprechungspunkte.
- (2) ¹Stellt sich im Anhörungsverfahren heraus, dass die Beschuldigung offensichtlich unbegründet ist, hat der Dienstgeber die der Beschuldigten oder dem Beschuldigten im Rahmen des Anhörungsverfahrens entstandenen notwendigen Kosten zu tragen. ²Ergibt

sich aus dem Anhörungsverfahren, dass sich eine Beschuldigung nicht aufrechterhalten lässt – ohne Feststellung der offensichtlichen Unbegründetheit –, werden in der Regel die im Rahmen des Anhörungsverfahrens entstandenen notwendigen Kosten durch den Dienstgeber übernommen.

§ 4

Regelungen zur Protokollierung im Anhörungsverfahren

- (1) ¹Die Anhörung der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters zur Beschuldigung einer Tat nach der Interventionsordnung in der jeweils geltenden Fassung ist zu protokollieren. ²Das Protokoll ist der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter vorzulegen. ³Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter kann das Protokoll gegenzeichnen oder eine Gegendarstellung dazu abgeben, die dem Protokoll beizufügen ist.
- (2) Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter erhält eine Kopie des vom Protokollführer oder von der Protokollführerin unterzeichneten Protokolls.

§ 5

Regelungen zur Rechtsstellung der Beschuldigten

¹Der beschuldigten Mitarbeiterin oder dem beschuldigten Mitarbeiter gegenüber besteht die Pflicht zur Fürsorge. ²Sie bzw. er steht – unbeschadet erforderlicher unmittelbarer Maßnahmen – bis zum Beweis des Gegenteils unter Unschuldsvermutung. ³ § 1 Abs. 2 Satz 3 gilt entsprechend.

§ 6

Regelungen zu vorläufigen Maßnahmen bis zur Aufklärung des Sachverhaltes

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

§ 7

Regelungen zu Maßnahmen im Falle einer fälschlichen Beschuldigung

- (1) Der Dienstgeber ist für den Fall, dass sich eine Beschuldigung oder ein Verdacht als unbegründet erweist, im Einvernehmen mit der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter verpflichtet, auf eine vollständige Rehabilitation hinzuwirken und im Rahmen seiner Fürsorgepflicht alles zu tun, was die fälschlich beschuldigte Mitarbeiterin oder den fälschlich beschuldigten Mitarbeiter rehabilitiert und schützt.
- (2) ¹Stellt sich nach gründlicher Prüfung eine Beschuldigung oder ein Verdacht als unbegründet heraus, ist dies vom Dienstgeber 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 separat zu verwahren, die besonderen Zugriffsrechte sind zu regeln. ⁴In der Personalakte ist ein entsprechender Hinweis auf diese Unterlagen aufzunehmen.

- (3) ¹Auf Antrag der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters sind im Fall der Unbegründetheit der Beschuldigung Unterlagen nach Abs. 2 zu vernichten oder der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter auszuhändigen; der Hinweis auf diese Unterlagen ist aus der Personalakte zu entfernen. ²Soweit es beim Dienstgeber weitere Vorgangsakten mit Bezügen zur Mitarbeiterin oder zum Mitarbeiter gibt, ist die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter entsprechend zu informieren und unter Wahrung der Persönlichkeitsrechte Dritter eine Einsicht in die Unterlagen zu gewähren.

II.

Regelungen zur Änderung oder Ergänzung von arbeitsrechtlichen Normen aus der Rahmenordnung – Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz (nachfolgend: Rahmenordnung - RahmenO)

§ 1

Regelungen zum Erweiterten Führungszeugnis und zur Selbstauskunftserklärung

- (1) In Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe, in Einrichtungen und in sonstigen Tätigkeitsbereichen, zu deren Aufgabe die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen oder schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen gehört, ist der Dienstgeber berechtigt, von der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter regelmäßig die Vorlage eines aktuellen erweiterten Führungszeugnisses gemäß den jeweiligen Bestimmungen des Bundeszentralregistergesetzes (BZRG) zu verlangen.
- (2) Während des laufenden Arbeitsverhältnisses trägt der Dienstgeber die hierfür anfallenden Kosten (inklusive Fahrtkosten).
- (3) ¹Eine vom Dienstgeber beauftragte neutrale Person überprüft das vorgelegte Führungszeugnis und bestätigt, dass die Vorlagepflicht erfüllt wurde. ²Diese Bestätigung wird in die Personalakte aufgenommen. ³Das Führungszeugnis ist der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter nach erfolgter Einsichtnahme zurückzugeben. ⁴Enthält das Führungszeugnis relevante Einträge im Sinne des § 72a SGB VIII, fertigt die neutrale Person eine Kopie des Führungszeugnisses an und reicht diese unter Schwärzung der nicht relevanten Einträge an den Dienstgeber weiter, der diese Kopie mit besonderer Sicherung separat zu verwahren und einen allgemeinen Hinweis auf die Verwahrung in die Personalakte aufzu-

nehmen hat. ⁵Besondere bei dem jeweiligen Dienstgeber geltende Regelungen hinsichtlich der Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses, die mit den Mitarbeitervertretungen vereinbart sind, gehen vor.

- (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 Abs. 2 lit. f, g oder h KDG vorliegen.
- (5) ¹Der Dienstgeber ist berechtigt, von einzustellenden Mitarbeiterinnen oder Mitarbeitern im Sinne des Abs. 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 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. ³Darin ist auch die Verpflichtung enthalten, bei Einleitung eines solchen staatsanwaltschaftlichen Ermittlungsverfahrens dem Rechtsträger hiervon unverzüglich Mitteilung zu machen. ⁴Diese Selbstauskunftserklärung ist mit besonderer Sicherung der Personalakte beizufügen.

Protokollerklärung zu Abs. 2:

Zu den Kosten nach Absatz 2 zählt auch der Unfallschaden an einem Fahrzeug der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters (ggf. Kaskoschaden), der entsprechend § 12 der Anlage 8 zu ersetzen ist.

Protokollerklärung zu Abs. 3 Satz 1:

Es können nur solche Personen vom Dienstgeber beauftragt werden, die nicht in der Personalverantwortung beim Dienstgeber tätig sind.

Protokollerklärung zu Abs. 5:

Einstellung im Sinne der Sätze 1 und 2 umfasst auch die erstmalige Versetzung, Abordnung, Zuweisung oder Gestellung in eine Einrichtung nach Abs. 1.

§ 2

Regelungen zum Erlass eines Verhaltenskodex

¹Nr. 3.2 der Rahmenordnung Prävention verpflichtet die Rechtsträger, einen Verhaltenskodex zu erstellen, der im jeweiligen Arbeitsbereich arbeitsvertragliche Verbindlichkeit erlangt. ²Der folgende Verhaltenskodex ist anzuwenden, sofern eine Dienstvereinbarung gemäß § 38 Abs. 1 Nr. 1 MAVO nicht eine abweichende Regelung trifft.

Protokollerklärung zu Satz 2:

Die Bistums-KODA erarbeitet zurzeit einen Musterverhaltenskodex. Solange dieser Verhaltenskodex nicht beschlossen und in Kraft gesetzt wurde, gilt Satz 2 mit der Maßgabe, dass Verhaltenskodizes ausschließlich durch Dienstvereinbarungen in Kraft gesetzt werden können.

§ 3

Regelungen zu Präventionsschulungen

- (1) Der Dienstgeber organisiert für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe, in Einrichtungen und in sonstigen Tätigkeitsbereichen, zu deren

Aufgabe die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen oder schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen gehört, regelmäßig Schulungen zu Fragen der Prävention gegen sexualisierte Gewalt und stellt die Mitarbeiterin oder den Mitarbeiter hierfür unter Fortzahlung des Entgelts frei.

- (2) ¹Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter gemäß Abs. 1 ist grundsätzlich verpflichtet, an den Schulungen in regelmäßigen Abständen teilzunehmen. ²Eine Befreiung von der Teilnahmeverpflichtung ist in begründeten Einzelfällen mit dem zuständigen Ansprechpartner für Prävention abzustimmen.
- (3) ¹Die Teilnahme an einer Schulung gemäß Abs. 1 steht dem Dienst (§ 5 Abs. 1 Satz 1 des Teils I der KAVO) gleich. ²Abweichend zu § 11 Abs. 6 Sätze 3 und 4 des Teils I der KAVO gilt: Die Fahrtzeit gilt für diejenige Zeitspanne als Arbeitszeit, die ab dem zurückzulegenden 51. km aufzuwenden ist. ³Im Übrigen gilt §11 Abs. 6 Satz 5 des Teils I der KAVO.
- (4) § 29 Abs. 1 Nr. 4 und Nr. 5 MAVO ist zu beachten.“

III. Inkraftsetzung

Die Regelungen in Abschnitt I und II treten am 1. August 2024 in Kraft.

Trier, den 8. Juli 2024

(LS)

Dr. Stephan Ackermann

Bischof von Trier