

Regional-KODA Nord-Ost

Beschluss 4/ 2021 der Regional-KODA Nord-Ost vom 09.09.2021

In der Sitzung am 09.09.2021 in Berlin hat die Regional-KODA Nord-Ost folgendes beschlossen:

Änderung der DVO

I.

§ 3a – Prävention sexueller Gewalt – wird vollumfänglich aufgehoben und durch die nachfolgende Regelung ersetzt:

„§ 3a

Prävention gegen sexualisierte Gewalt

- (1) Jeder Mitarbeiter, der 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 bestehenden Arbeitsverhältnisses trägt der Dienstgeber die Kosten.
- (3a) Der Dienstgeber überprüft das vorgelegte, erweiterte Führungszeugnis und bestätigt in der Personalakte, dass die Vorlagepflicht erfüllt wurde.
- (3b) Enthält das Führungszeugnis relevante Einträge im Sinne des § 72a des Sozialgesetzbuches – Aches Buch (SGB VIII), ist eine Kopie dieses Zeugnisses mit besonderer Sicherung in der Personalakte zu verwahren (siehe § 3b Absatz 6b Sätze 3 und 4) und das Zeugnis dem Mitarbeiter zurückzugeben.
- (3c) Enthält das Führungszeugnis keine relevanten Einträge, ist dies in der Personalakte zu verzeichnen und das Zeugnis dem Mitarbeiter zurückzugeben.
- (4) Andere Straftaten außer den in § 72a SGB VIII genannten sind nicht Zweck der Datenerhebung und unterliegen somit grundsätzlich einem Verwertungsverbot. Die 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) des Gesetzes über den Kirchlichen Datenschutz (KDG) vorliegen.
- (5) Der Dienstgeber ist berechtigt, von Mitarbeitern im Sinne des Absatzes 1 die Vorlage einer Selbstauskunftserklärung bezüglich der in § 72a Absatz 1 SGB VIII genannten Straftaten zu verlangen. Diese enthält, sofern die Verurteilung noch nicht nach dem BZRG getilgt ist, Angaben, ob der Mitarbeiter wegen einer Straftat nach § 72a Absatz 1 SGB VIII verurteilt worden ist und ob insoweit ein staatsanwaltschaftliches Ermittlungsverfahren gegen ihn eingeleitet worden ist. Darüber hinaus ist die Verpflichtung enthalten, bei Einleitung eines solchen staatsanwaltschaftlichen Ermittlungsverfahrens dem Rechtsträger hiervon unverzüglich Mitteilung zu machen. Diese Erklärung ist mit besonderer Sicherung der Personalakte beizufügen (siehe § 3b Absatz 6b Sätze 3 und 4).

- (6) Der Dienstgeber erarbeitet im jeweiligen Arbeitsbereich einen Verhaltenskodex unter Beteiligung der Mitarbeiterschaft und erlässt diesen als Dienstanweisung (Hausordnung nach Anhörung der Mitarbeitervertretung im Sinne von § 29 Absatz 1 Ziffer 3 MAVO). In Einrichtungen, in denen eine MAV besteht, ist alternativ der Abschluss einer Dienstvereinbarung nach § 38 Abs. 1 Nr. 1 MAVO zulässig.
- (7a) Der Dienstgeber organisiert für Mitarbeiter, 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 Mitarbeiter hierfür unter Fortzahlung des Entgelts frei.
- (7b) Der Mitarbeiter ist grundsätzlich verpflichtet, an den Schulungen in regelmäßigen Abständen teilzunehmen. Eine Befreiung von der Teilnahmeverpflichtung ist in begründeten Einzelfällen mit dem zuständigen Ansprechpartner für Prävention abzustimmen.
- (7c) Der Dienstgeber trägt die Kosten für die Schulung.
- (7d) § 29 Absatz 1 Nr. 5 und Nr. 6 MAVO sind zu beachten.“

II.

In die DVO wird nach § 3a folgende Regelung als § 3b neu eingefügt:

„§ 3b

Umgang mit sexuellem Missbrauch

- (1) Alle Mitarbeiter haben unverzüglich die zuständige Person der Leitungsebene der Einrichtung, bei der sie beschäftigt sind, oder die 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 durch Kleriker und sonstige Beschäftigte im kirchlichen Dienst (im folgenden: Ordnung für den Umgang mit sexuellem Missbrauch) in der jeweils geltenden Fassung, 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.

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

- (2) Wird ein Mitarbeiter einer Tat nach Nr. 2 der Ordnung für 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 für den Umgang mit sexuellem Missbrauch eine Person seines Vertrauens, auf Wunsch auch einen Rechtsanwalt, hinzuziehen. Hierauf ist der Mitarbeiter vor der Anhörung hinzuweisen.

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

- (3) Die Anhörung des Mitarbeiters zur Beschuldigung einer Tat nach Nr. 2 der Ordnung für den Umgang mit sexuellem Missbrauch in der jeweils geltenden Fassung ist zu protokollieren.
Der Mitarbeiter hat das Recht, das Protokoll einzusehen und gegenzuzeichnen. Er hat auch das Recht, eine Gegendarstellung abzugeben, die dem Protokoll beizufügen ist. Der Mitarbeiter erhält eine Kopie des vom Protokollführer unterzeichneten Protokolls.
- (4) Auch dem beschuldigten Mitarbeiter gegenüber besteht die Pflicht zur Fürsorge. Er steht – unbeschadet erforderlicher unmittelbarer Maßnahmen – bis zum Erweis des Gegenteils unter der Unschuldsvermutung.
- (5) Liegen tatsächliche Anhaltspunkte für den Verdacht eines sexuellen Missbrauchs an Minderjährigen oder schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen vor, ist der Dienstgeber berechtigt, den Mitarbeiter nach erfolgter Anhörung vorübergehend unter Fortzahlung seines Entgelts vom Dienst freizustellen, bis der Sachverhalt aufgeklärt ist.
- (6a) Der Dienstgeber ist für den Fall, dass sich eine Beschuldigung oder ein Verdacht als unbegründet erweist, im Einvernehmen mit dem Mitarbeiter verpflichtet, auf eine vollständige Rehabilitation hinzuwirken und alles zu tun, was den fälschlich beschuldigten Mitarbeiter rehabilitiert und schützt.
- (6b) 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 vom Dienstgeber festzulegen. Im Rahmen dieser Festlegung hat der Dienstgeber sicherzustellen, dass die Zugriffsrechte auf Personen beschränkt sind, die zur Erfüllung ihrer dienstlichen Aufgaben nach dem KDG berechtigt sind, die personenbezogenen Daten zu erheben und ggf. zu verarbeiten.
- (7) Auf Antrag des Mitarbeiters sind im Fall der Unbegründetheit der Beschuldigung Unterlagen, die im Zusammenhang mit der Beschuldigung oder dem Verdacht stehen, im Rahmen der bestehenden gesetzlichen Regelungen aus der Personalakte zu entfernen und zu vernichten.“

III. Inkrafttreten

Die vorstehenden Änderungen der DVO treten zum 1. Dezember 2021 in Kraft.