

## § 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.