Präventionsordnung für das Bistum Würzburg

Präambel

Die Verantwortung für die Prävention gegen sexualisierte Gewalt obliegt dem Bischof als Teil seiner Hirtensorge, deshalb erlässt er dieses Papier.

Die Prävention gegen sexualisierte Gewalt ist integraler Bestandteil der kirchlichen Arbeit mit allen Menschen, insbesondere mit Kindern und Jugendlichen sowie schutz- und/oder hilfebedürftigen Erwachsenen. Ziel von Prävention im Bistum Würzburg, mit seinen kirchlichen und caritativen Institutionen und Verbänden ist es, eine Kultur des achtsamen Miteinanders zu praktizieren und weiterzuentwickeln sowie im Geiste des Evangeliums und auf der Basis des christlichen Menschenbildes einen sicheren Lern- und Lebensraum zu bieten.

In diesem Lern- und Lebensraum müssen menschliche und geistliche Entwicklung gefördert sowie Würde und Integrität geachtet werden. Dabei soll vor Gewalt, insbesondere vor sexualisierter Gewalt, geschützt werden. Auch psychische und physische Grenzverletzungen sind zu vermeiden.

Prävention als Grundprinzip professionellen Handelns trägt bei Kindern, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen dazu bei, dass sie in ihrer Entwicklung zu eigenverantwortlichen, glaubens- und gemeinschaftsfähigen Persönlichkeiten gestärkt werden. Dabei ist die Sexualität als ein Bereich des menschlichen Lebens zu würdigen: „Gott selbst hat die Geschlechtlichkeit erschaffen, die ein wunderbares Geschenk für seine Geschöpfe ist.“

In allen Einrichtungen soll grundsätzlich eine Haltung vermittelt werden, die Selbstbestimmung und Selbstschutz stärkt. In pädagogischen Einrichtungen¹ wird dies auch durch ein sexualpädagogisches Konzept unterstützt.

Unterschiedliche Bedarfs- und Gefährdungslagen müssen bei allen Präventionsmaßnahmen angemessen berücksichtigt werden.

Diese Präventionsordnung richtet sich an alle, die im Bistum Würzburg für das Wohl und den Schutz von Kindern, Jugendlichen sowie schutz- und/oder hilfebedürftigen Erwachsenen Verantwortung und Sorge tragen. Sie entwickelt sich auch aus den Erfahrungen von Betroffenen und Beschuldigten. Die Strukturen und Prozesse zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt müssen transparent, nachvollziehbar, kontrollierbar und evaluierbar sein.

¹ Im Zuge der SGB-VIII-Reform hat das Kinder- und Jugendstärkungsgesetz (KJSG) das Vorliegen eines Gewaltschutzkonzeptes für Einrichtungen mit bestehender Betriebserlaubnis und solche, die zukünftig die Betriebserlaubnis erhalten wollen, als Pflichtaufgabe in § 45 Abs. 2 Nr. 4 SGB VIII formuliert.

Das Ziel dieser Präventionsordnung ist, eine abgestimmte Vorgehensweise im Bistum Würzburg zu gewährleisten.

Kirchliche und sonstige Rechtsträger, die nicht der bischöflichen Gesetzgebungsgewalt unterliegen, werden vom Bistum Würzburg nur dann als förderungswürdig anerkannt, wenn sie sich zur Anwendung der Rahmenordnung² oder der vorliegenden Präventionsordnung verpflichtet haben.

1. Begriffsbestimmungen

1.1. Prävention

Prävention im Sinne dieser Ordnung meint alle Maßnahmen, die vorbeugend gegen sexualisierte Gewalt an Kindern, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen im Bistum Würzburg ergriffen werden.

1.2. Beschäftigte im kirchlichen Dienst

Im Sinne dieser Ordnung sind Beschäftigte im kirchlichen Dienst insbesondere

- Kleriker und Kandidaten für das Weiheamt,
- Ordensangehörige,
- Kirchenbeamte/-beamtinnen,
- Arbeitnehmer/-innen,
- zu ihrer Berufsausbildung tätige Personen,
- nach dem Bundesfreiwilligendienstgesetz oder dem Jugendfreiwilligendienstgesetz oder in vergleichbaren Diensten tätige Personen sowie Praktikantinnen/Praktikanten,
- Leiharbeiter/-innen und sonstige bei Drittunternehmen angestellte Arbeitnehmer/-innen. Näheres regeln die Ausführungsbestimmungen dieser Präventionsordnung.

Für Beschäftigte im kirchlichen Dienst entfaltet diese Präventionsordnung, soweit sie das Arbeitsverhältnis berührt, nur dann rechtliche Wirkung, wenn sie von den zuständigen arbeitsrechtlichen Kommissionen im Sinne des Artikels 7 der Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse beschlossen worden ist.

1.3. Ehrenamtliche Mitarbeiter/-innen und kirchliche Mandatsträger/-innen

Alle ehrenamtlichen Mitarbeiter/-innen und kirchliche Mandatsträger/-innen in kirchlichen und sonstigen Rechtsträgern, die der Gesetzgebungsgewalt des Bischofs von Würzburg unterliegen, sind den Beschäftigten im Blick auf diese Präventionsordnung unter Punkt 1.2 gleichgestellt.

² Rahmenordnung Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz, beschlossen am 18.11.2019.

1.4. Sexualisierte Gewalt im Sinne dieser Präventionsordnung

Dieser Begriff umfasst sowohl strafbare als auch nicht strafbare sexualbezogene Handlungen und Grenzverletzungen. Die Präventionsordnung berücksichtigt dabei die Bestimmungen des kirchlichen und des staatlichen Rechts und bezieht sich somit

- sowohl auf Handlungen nach dem 13. Abschnitt des Strafgesetzbuches (StGB) sowie weitere sexualbezogene Straftaten
- als auch auf solche nach can. 1398 CIC in Verbindung mit Art. 6 § 1 SST, nach can. 1385 CIC in Verbindung mit Art. 4 § 1 n. 4 SST (Sacramentorum sanctitatis tutela) wie auch nach Art 4 § 1 n. 1 SST in Verbindung mit can. 1384 CIC, soweit sie an Minderjährigen oder an Personen, deren Vernunftgebrauch habituell eingeschränkt ist, begangen werden,
- und auf Handlungen nach Art. 1 § 1 a) VELM (Vos Estis Lux Mundi).
- Zusätzlich findet sie unter Berücksichtigung der Besonderheiten des Einzelfalls Anwendung bei Handlungen unterhalb der Schwelle der Strafbarkeit, die eine sexualbezogene Grenzverletzung oder einen sonstigen sexuellen Übergriff darstellen.
- Dies umfasst auch alle Handlungen zur Vorbereitung, Durchführung und Geheimhaltung von sexualisierter Gewalt.

1.5. Schutz- und/oder hilfebedürftige Erwachsene

Sie sind Schutzbefohlene im Sinne des § 225 Abs. 1 des StGB.³

Diesen Personen gegenüber tragen Beschäftigte im kirchlichen Dienst eine besondere Verantwortung, entweder weil sie ihrer Fürsorge und Obhut anvertraut sind oder weil bei ihnen allein aufgrund ihrer Schutz- und/oder Hilfebedürftigkeit eine besondere Gefährdung im Sinne dieser Präventionsordnung besteht.

Weiterhin sind darunter Personen zu verstehen, die unter einem besonderen Macht- und/oder Abhängigkeitsverhältnis stehen. Ein solches besonderes Macht- und/oder Abhängigkeitsverhältnis kann auch im seelsorglichen Kontext gegeben sein oder entstehen.

³ Im genannten Paragraphen steht: „Wer eine Person unter achtzehn Jahren oder wegen Gebrechlichkeit oder Krankheit wehrlose Person, die seiner Obhut und Fürsorge untersteht, seinem Hausstand angehört, im Rahmen eines Dienst- oder Arbeitsverhältnisses untergeordnet ist, quält, roh misshandelt oder durch böswillige Vernachlässigung sie an der Gesundheit schädigt, wird mit einer Freiheitsstrafe von sechs Monaten bis zu zehn Jahren bestraft.“

2. Institutionelles Schutzkonzept (ISK)

Auf der Basis einer Schutz- und Risikoanalyse trägt der kirchliche und sonstige Rechtsträger die Verantwortung für die Entwicklung von institutionellen Schutzkonzepten innerhalb seines Zuständigkeitsbereichs. Diese sind regelmäßig – spätestens alle fünf Jahre – zu überprüfen und weiterzuentwickeln.

Die Fach- und Koordinationsstellen stehen bei der Erstellung von institutionellen Schutzkonzepten informierend, beratend und unterstützend zur Verfügung.

Alle Bausteine eines institutionellen Schutzkonzeptes sind zielgruppengerecht und lebensweltorientiert zu konzipieren. In das institutionelle Schutzkonzept sind die Inhalte der Präventionsordnung

- Personalauswahl und -entwicklung,
- erweitertes Führungszeugnis und Selbstauskunftserklärung,
- Verhaltenskodex,
- Beschwerdewege,
- Qualitätsmanagement,
- Präventionsschulungen,
- Maßnahmen zur Stärkung von Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen

aufzunehmen.

Die Schutzkonzepte werden in Abstimmung mit der diözesanen Fach- und Koordinationsstelle ausgestaltet. Sie sind nicht genehmigungspflichtig, jedoch zur fachlichen Prüfung der Fach- und Koordinationsstelle zuzuleiten. Geprüft wird, ob die in oben aufgeführten Punkten genannten Inhalte in das Schutzkonzept aufgenommen wurden. Zusätzlich muss deutlich werden, dass eine Schutz- und Risikoanalyse durchgeführt, das Schutzkonzept partizipativ erarbeitet und durch den kirchlichen Rechtsträger in Kraft gesetzt wurde. Mit der Unterschrift übernimmt der kirchliche und sonstige Rechtsträger die Verantwortung für die Umsetzung und Ausgestaltung des Schutzkonzeptes.

Die kirchlichen und sonstigen Rechtsträger erhalten von der Fach- und Koordinationsstelle eine Rückmeldung zur fachlichen Prüfung.

2.1. Personalauswahl und -führung

Kirchliche und sonstige Rechtsträger tragen Verantwortung dafür, dass nur Personen im pastoralen oder erzieherischen sowie betreuenden, beratenden oder pflegenden Umgang mit Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen eingesetzt werden, die neben der erforderlichen fachlichen Qualifikation auch über die persönliche Eignung verfügen.

Die Personalverantwortlichen thematisieren die Prävention gegen sexualisierte Gewalt im Vorstellungsgespräch, während der Einarbeitungszeit sowie in regelmäßigen Gesprächen mit den Beschäftigten im kirchlichen Dienst.

2.2. Erweitertes Führungszeugnis (EFZ)

(1) Grundlagen

- a) Beschäftigte und Ehrenamtliche müssen, entsprechend den gesetzlichen und ggf. dienst- und arbeitsrechtlichen Regelungen, ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen.
- b) Das erweiterte Führungszeugnis darf zum Zeitpunkt der Zusendung nicht älter als drei Monate sein.
- c) Die Verpflichtung gilt unabhängig von Beschäftigungsumfang und -dauer.
- d) Die Verpflichtung zur Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses besteht spätestens bei Einstellung bzw. Beauftragung und danach in regelmäßigen Abständen, längstens von fünf Jahren.
- e) Das erweiterte Führungszeugnis ist bei Aufnahme der Tätigkeit vorzulegen, spätestens jedoch vier Wochen nach Aufnahme der Beschäftigung einzureichen. Sollte dies nicht erfolgen, werden arbeitsrechtliche Maßnahmen eingeleitet.

(2) Weiterer Umgang

- a) Die notwendige Bescheinigung für die Beantragung eines erweiterten Führungszeugnisses stellt der kirchliche und sonstige Rechtsträger aus.
- b) Die 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 dem Gesetz über den kirchlichen Datenschutz – KDG in der jeweiligen geltenden Fassung und ggf. vorrangigen bereichsspezifischen kirchlichen oder staatlichen Rechtsvorschriften (vgl. § 2 Abs. 2 KDG) eingehalten werden. Die erweiterten Führungszeugnisse sind unmittelbar nach Zugang von der vom kirchlichen Rechtsträger hierfür bestimmten Person zu prüfen. Nach erfolgter Prüfung werden die erweiterten Führungszeugnisse dem Betroffenen nach dessen Entscheidung wieder ausgehändigt bzw. vernichtet.
- c) Bei den ehrenamtlich Tätigen ist – unbeschadet des Abs. 1 – entsprechend § 72 a 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 Punkt 1.4. dieser Ordnung rechtskräftig verurteilt worden ist. 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.

d) 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.

e) Die durch die Beantragung und Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses entstandenen Kosten sind den Beschäftigten vom jeweiligen kirchlichen oder sonstigen Rechtsträger unter Beachtung der steuerrechtlichen und sozialversicherungsrechtlichen Vorgaben zu erstatten. Die Höhe der Kosten ist in geeigneter Weise zu belegen. Ausgenommen ist die Kostenübernahme bei Neueinstellungen. Bei entsprechender Bescheinigung erhalten ehrenamtlich Tätige das erweiterte Führungszeugnis kostenfrei.

2.3. Verhaltenskodex

(1) Grundlagen

Für alle Beschäftigten des Bistums Würzburg gilt der diözesane Verhaltenskodex, der zu Beginn einer Tätigkeit besprochen, gelesen und unterschrieben werden soll. Dies gilt es entsprechend zu dokumentieren.

Darüber hinaus gewährleistet jeder kirchliche und sonstige Rechtsträger, dass verbindliche Verhaltensregeln, die ein fachlich adäquates Nähe-Distanz-Verhältnis, einen respektvollen Umgang und eine wertschätzende Kommunikationskultur gegenüber den Minderjährigen sowie gegenüber schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen sicherstellen, im jeweiligen Arbeitsbereich parzipativ erstellt werden.

Der Verhaltenskodex umfasst verbindliche Verhaltensregeln in folgenden Bereichen:

- a. Sprache und Wortwahl bei Gesprächen,
- b. adäquate Gestaltung von Nähe und Distanz,
- c. Angemessenheit von Körperkontakten,
- d. Beachtung der Intimsphäre,
- e. Zulässigkeit von Geschenken (im Hinblick auf Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse)⁴,
- f. Umgang mit und Nutzung von Medien und sozialen Netzwerken⁵,
- g. Disziplinierungsmaßnahmen.

4 siehe auch Geschenke-Richtlinie der Diözese Würzburg vom 1. Mai 2022

5 siehe auch Social Media Guidelines der Diözese Würzburg aus dem Jahr 2016

(2) Weiterer Umgang

- a) Der Verhaltenskodex sowie die Sanktionen bei Nichteinhaltung sind von kirchlichen oder sonstigen Rechtsträgern in geeigneter Weise zu veröffentlichen.
- b) Der Verhaltenskodex ist von allen Beschäftigten/Ehrenamtlichen durch Unterzeichnung anzuerkennen. Die Unterzeichnung ist verbindliche Voraussetzung für eine Einstellung, für eine Weiterbeschäftigung sowie für die Beauftragung zu einer ehrenamtlichen Tätigkeit.
- c) Die Regelungen der Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO) sind hierbei zu beachten.
- d) Dem kirchlichen Rechtsträger bleibt es unbenommen, im Einklang mit den geltenden arbeitsrechtlichen Bestimmungen über den Verhaltenskodex hinaus Dienstanweisungen und hausinterne Regelungen zu erlassen.
- e) Dienstvorgesetzte und Führungskräfte haben eine besondere Verantwortung dafür, die verbindlichen Verhaltensregeln einzufordern und im Konfliktfall fachliche Beratung und Unterstützung zu ermöglichen.

2.4. Selbstauskunftserklärung

Beschäftigte im kirchlichen Dienst sind verpflichtet, bei Anstellung eine Selbstauskunftserklärung zu unterschreiben. Dies ist entsprechend zu dokumentieren. Diese enthält 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. Darüber hinaus ist die Verpflichtung enthalten, bei Einleitung eines solchen staatsanwaltschaftlichen Ermittlungsverfahrens dem Rechtsträger hiervon unverzüglich Mitteilung zu machen.

Bei ehrenamtlich Tätigen ist je nach Art, Intensität und Dauer des Kontakts mit Kindern, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen, bzw. nach Aufgabe und Einsatz von den Verantwortlichen zu prüfen, ob eine Selbstauskunftserklärung vorzulegen und zu dokumentieren ist.

2.5. Dritte

Bei der Vereinbarung von Dienstleistungen durch externe Personen oder Firmen, oder wenn solchen externen Personen oder Firmen kirchliche Räume überlassen werden, sind diese Regelungen analog anzuwenden. Siehe Ausführungsbestimmungen.

2.6. Vorgehensweise im Verdachts- oder Beschwerdefall

- a) Die Beschreibungen der Melde- und Beschwerdewege orientieren sich an der „Ordnung für den Umgang mit sexuellem Missbrauch Minderjähriger und schutz- oder hilfebedürftiger Erwachsener durch Kleriker und sonstige Beschäftigte im kirchlichen Dienst“ und den Leitlinien für den Umgang mit

sexualisierter Gewalt der Caritas. Hierbei ist insbesondere auf ein transparentes Verfahren mit klarer Regelung der Abläufe und Zuständigkeiten und auf die Dokumentationspflicht Wert zu legen.

b) Alle Beschäftigten im kirchlichen Dienst haben unverzüglich über einen Verdacht auf Handlungen im Sinne der Nr. 2 der Ordnung für den Umgang mit sexuellem Missbrauch Minderjähriger oder schutz- oder hilfebedürftiger Erwachsener durch Kleriker oder sonstige Beschäftigte im kirchlichen Dienst in der Diözese Würzburg, der ihnen im dienstlichen Kontext zur Kenntnis gelangt ist, zu informieren. Von Ehrenamtlichen wird erwartet, in gleicher Weise zu verfahren.

c) Die Melde- und Beschwerdewege sind:

Alle Hauptberuflichen und Ehrenamtlichen im Kontext ihrer Tätigkeit

- für das Bischöfliche Ordinariat: Generalvikar
(E-Mail: intervention@bistum-wuerzburg.de)
- für die Caritas: Interventionskoordinatorin des DiCV Würzburg
(E-Mail: stefanie.eisenhuth@caritas-wuerzburg.de)

Für Betroffene von sexualisierter Gewalt

- externe Ansprechpersonen
(Internet: www.bistum-wuerzburg.de/seelsorge-hilfe-beratung/missbrauch/)
- externe Fachberatungsstelle
(Internet: www.bistum-wuerzburg.de/seelsorge-hilfe-beatung/missbrauch/)

d) Im Rahmen des institutionellen Schutzkonzepts können ergänzende Beratungsmöglichkeiten genannt und weitere Melde- und Beschwerdewege für Minderjährige sowie schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene, Eltern bzw. Personensorgeberechtigte beschrieben werden.

e) Personen mit Kontakt zu Betroffenen oder Kontakt zu Beschuldigten bzw. Tätern erhalten auf Wunsch fachliche Begleitung und/oder Supervision.

2.7. Qualitätsmanagement

Der kirchliche und sonstige Rechtsträger hat die Verantwortung dafür, dass Maßnahmen zur Prävention als Teil seines Qualitätsmanagements implementiert, kontrolliert, evaluiert und weiterentwickelt werden.

Der kirchliche und sonstige Rechtsträger stellt sicher, dass die Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen sowie deren Erziehungs- bzw. Personensorgeberechtigten oder gesetzlichen Betreuer/-innen über die Maßnahmen zur Prävention angemessen informiert werden und die Möglichkeit haben, Ideen, Kritik und Anregungen an den Rechtsträger weiterzugeben.

Für jeden kirchlichen oder sonstigen Rechtsträger oder für den Zusammenschluss mehrerer Rechtsträger soll eine Präventionsberaterin/ein Präventionsberater benannt sein, die/der bei der Umsetzung des institutionellen Schutzkonzepts berät und unterstützt.

Als Teil einer nachhaltigen Präventionsarbeit ist im Rahmen der Auswertung eines Verdachts oder Vorfalls das institutionelle Schutzkonzept auf erforderliche Anpassungen zu überprüfen.

Das institutionelle Schutzkonzept ist regelmäßig – spätestens alle fünf Jahre – zu überprüfen und ggf. weiterzuentwickeln.

2.8. Schulungen Prävention

a) Alle Beschäftigten im kirchlichen Dienst, die mit Kindern, Jugendlichen oder schutz- und/oder hilfebedürftigen Erwachsenen Kontakt haben, werden zu Fragen der Prävention gegen sexualisierte Gewalt geschult. Prävention gegen sexualisierte Gewalt ist integraler Bestandteil der Aus- und Fortbildung aller Mitarbeitenden im Sinne dieser Ordnung.

b) Prävention gegen sexualisierte Gewalt erfordert Grundkenntnisse und weiterführende Kompetenzen insbesondere zu Fragen von

- angemessener Nähe und Distanz im professionellen Kontext,
- Kommunikations- und Konfliktfähigkeit,
- eigener emotionaler und sozialer Kompetenz,
- Strategien von Täterinnen/Tätern und Folgen für Betroffene,
- (digitalen) Medien als Schutz- und Gefahrenraum/Medienkompetenz,
- Dynamiken in Institutionen mit asymmetrischen Machtbeziehungen sowie begünstigenden institutionellen Strukturen,
- Straftatbeständen sowie weiteren einschlägigen rechtlichen Bestimmungen,
- notwendigen Schritten und angemessenen Hilfen für Betroffene, ihr Umfeld und die betroffenen Institutionen,
- sexualisierter Gewalt von Kindern, Jugendlichen und schutz- und/oder hilfsbedürftigen Erwachsenen an anderen Minderjährigen oder schutz- und/oder hilfsbedürftigen Erwachsenen,

Schulungen sind zielgruppengerecht hinsichtlich Zielformulierung, Inhalten, Methoden und Umfang zu differenzieren. Diese Differenzierung nimmt die jeweilige verantwortliche Person (z. B. Dienstvorgesetzte/-r, Einrichtungsleitung, Vorstand ...) in Rücksprache mit der zuständigen Präventionsfachstelle vor.

c) Kirchliche und sonstige Rechtsträger tragen Verantwortung dafür, dass die Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- und/oder hilfebedürftigen Erwachsenen integraler Bestandteil der Aus- und Fortbildung aller Beschäftigten im Sinne dieser Ordnung.

- d) Die kirchlichen und sonstigen Rechtsträger sind aufgefordert, das Thema Prävention gegen sexualisierte Gewalt regelmäßig zu thematisieren und zu sensibilisieren. Spätestens nach fünf Jahren muss die Grund- und/oder Basisschulung erneut besucht werden. Dies ist entsprechend zu dokumentieren.
- e) Beschäftigte im Sinne dieser Ordnung mit sporadischem Kontakt zu Minderjährigen bzw. schutz- und/oder hilfebedürftigen Erwachsenen müssen an einer Basisschulung (zwei Stunden) teilnehmen.
- f) Beschäftigte im Sinne dieser Ordnung mit einem regelmäßigen pädagogischen, therapeutischen, betreuenden, beaufsichtigenden oder pflegenden Kontakt mit Minderjährigen bzw. schutz- und/oder hilfebedürftigen Erwachsenen müssen mindestens an einer halbtägigen Grundschulung (vier Stunden) teilnehmen.
- g) Führungskräfte tragen Personal- und Strukturverantwortung. Daher muss diese Personengruppe in einer Vertiefungsschulung (vier Stunden) über das Grundlagenwissen hinaus im Rahmen ihrer Verantwortungsbereiche qualifiziert werden, dies betrifft auch den Bereich des institutionellen Schutzkonzeptes. Führungskräfte werden befähigt, die Aspekte der Prävention so zu verinnerlichen, dass sie diese der jeweiligen Zielgruppe so vermitteln können, dass Prävention in die Gruppen hineinwirkt.
- h) Darüber hinaus sind spezifische Schulungen für verschiedene Berufsgruppen und Arbeitsfelder erforderlich. Dies wird in den Ausführungsbestimmungen geregelt.
- i) Die Teilnahme an den entsprechenden Schulungen sind in der Personalakte/vergleichbarer Ablageort für Dokumente von Ehrenamtlichen zu hinterlegen. Verantwortlich ist die Personalabteilung in Zusammenarbeit mit der jeweils zuständigen Fachstelle Prävention/des kirchlichen und/oder sonstigen Rechtsträgers.

Tabellarische Darstellung

Zielgruppe	Schulungsart	Dauer
Ehrenamtliche mit sporadischem Kontakt zu Kindern und Jugendlichen und schutz- und/oder hilfebedürftigen Erwachsenen	Basisschulung (Wiederholung nach spätestens fünf Jahren)	zwei Stunden
Hauptberufliche und Ehrenamtliche mit Kontakt zu Kindern, Jugendlichen oder zu schutz- und/oder hilfebedürftigen Erwachsenen	Grundschulung (Wiederholung nach spätestens fünf Jahren)	halbtägig (vier Stunden)
Hauptberufliche in der Jugendarbeit	Grundschulung und Vertiefung Kinder und Jugendliche (Wiederholung nach spätestens fünf Jahren)	ganztägig
alle pastoralen Berufsgruppen in der Ausbildung	Grundschulung und Vertiefung (Wiederholung der Grundschulung spätestens nach fünf Jahren)	drei Tage
Führungskräfte	Grundschulung und Vertiefung (Wiederholung der Grundschulung spätestens nach fünf Jahren)	ganztägig

2.9. Unterstützungsstrukturen

Es bestehen Unterstützungsstrukturen für die Entwicklung und Umsetzung der institutionellen Schutzkonzepte.

3. Präventionsberater/-innen

Präventionsberater/-innen sind in Präventionsfragen geschulte Personen aus den Bereichen Hauptberufliche und Ehrenamtliche.

Jeder kirchliche und/oder sonstige Rechtsträger beauftragt eine Präventionsberaterin/einen Präventionsberater. Mehrere Rechtsträger können sich eine Präventionsberaterin/einen Präventionsberater teilen. Diese/Dieser ist durch die jeweilige Präventionsfachstelle ausgebildet und weiterhin dort angebunden.

3.1. Voraussetzungen zum Zertifikatslehrgang Präventionsberater/-in

- Pädagogische, pastorale, pflegerische oder psychologische Grundbildung oder
- Person in einer Führungsposition.

Die zuständige Fachstelle Prävention prüft die Eignung im Einzelfall.

Die/Der Dienst- und Fachvorgesetzte muss die Teilnahme am Zertifikatslehrgang befürworten und die entsprechenden Ressourcen zur Verfügung stellen.

Der Zertifikatslehrgang zur Präventionsberaterin/zum Präventionsberater umfasst vier Tage und Selbststudium und wird von den Fachstellen Prävention regelmäßig angeboten und durchgeführt.

3.2. Aufgaben der Präventionsberater/-innen

- Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung von Basis- und Grundschulungen
- Beratung, Begleitung bei der (Weiter-)Entwicklung und Unterstützung bei der Etablierung von institutionellen Schutzkonzepten (ISK)
- Ansprechperson im Rahmen ihres Tätigkeitsfeldes für das Themengebiet sexualisierte Gewalt
- regelmäßiger Kontakt zu den zuständigen Fachstellen Prävention (mindestens einmal jährlich)
- In Rücksprache mit den Fachstellen Prävention können auch Vertiefungsschulungen angeboten werden.

Weitere Anforderungen und Aufgaben an die Präventionsberater/-innen regeln die jeweilig zuständigen Fach- und Koordinationsstellen individuell.

3.3. Weitere Präventionsarbeit des Rechtsträgers

Jeder Rechtsträger kann darüber hinaus weitere und geeignete Maßnahmen zur Stärkung von Kindern, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen entwickeln. Dazu gehört auch die Einbeziehung des Umfelds zum Thema Prävention gegen sexualisierte Gewalt.

4. Fachstelle Prävention gegen sexualisierte Gewalt

Das Bistum Würzburg unterhält eine Fachstelle zur Unterstützung, Vernetzung und Steuerung der Prävention gegen sexualisierte Gewalt. Zur Leitung wird eine qualifizierte Person als Präventionsbeauftragte/Präventionsbeauftragter benannt. Für den Bereich des Caritasverbandes für die Diözese Würzburg e.V. ist eine eigene Fachstelle eingerichtet, deren Leitung in enger Abstimmung mit der Diözesanen Fachstelle arbeitet.

In der kirchlichen Jugendarbeit im Bistum Würzburg besteht eigens für das Feld der Jugendarbeit eine Referent/-innenstelle für Prävention gegen sexualisierte Gewalt. Diese arbeitet eng mit der diözesanen Fachstelle zusammen.

Sofern Ordensgemeinschaften päpstlichen Rechts eigene Präventionsbeauftragte ernannt haben, arbeiten die diözesanen Präventionsbeauftragten mit diesen zusammen.

Die diözesane Fachstelle hat insbesondere folgende Aufgaben:

- Beratung der kirchlichen Rechtsträger bei der Entwicklung, Umsetzung und Fortschreibung von institutionellen Schutzkonzepten
- fachliche Prüfung der Schutzkonzepte der kirchlichen Rechtsträger
- Organisation von Präventionsschulungen und weiteren Qualifizierungsangeboten
- Sicherstellung der Qualifizierung und Vernetzung der Präventionsberater/-innen
- Vernetzung der Präventionsarbeit inner- und außerhalb der Diözese sowie zu den Ansprechpersonen für Verdachtsfälle sexuellen Missbrauchs gemäß der Ordnung für den Umgang mit sexuellem Missbrauch Minderjähriger und schutz- oder hilfebedürftiger Erwachsener durch Kleriker und sonstige Beschäftigte im kirchlichen Dienst
- Zusammenarbeit mit der Interventionsarbeit innerhalb des Bistums
- Vernetzung mit kirchlichen und nicht-kirchlichen Fachberatungsstellen gegen sexualisierte Gewalt
- Beratung bei der Planung und Durchführung von Präventionsprojekten, Entwicklung von Präventionsmaterialien
- Evaluation und Weiterentwicklung der Präventionsarbeit auf Grundlage des aktuellen wissenschaftlichen Diskurses, rechtlicher Anpassungen, der Rückmeldungen aus Intervention und Aufarbeitung
- Qualitätssicherung durch Inanspruchnahme von kollegialer Beratung und Supervision
- Einbindung von Betroffenen
- Öffentlichkeitsarbeit

5. Datenschutz

a) Soweit diese Ordnung sowie zur Ergänzung und Konkretisierung durch den Diözesanbischof erlassene Rechtsvorschriften auf personenbezogene Daten einschließlich deren Veröffentlichung anzuwenden sind, gehen sie den Vorschriften des Gesetzes über den Kirchlichen Datenschutz (KDG) sowie der Anordnung über die Sicherung und Nutzung der Archive der katholischen Kirche (Kirchliche Archivordnung – KAO) vor, sofern sie deren Datenschutzniveau nicht unterschreiten. Im Übrigen gelten das Gesetz über den Kirchlichen Datenschutz (KDG), die zu seiner Durchführung erlassene Ordnung (KDG-DVO) sowie die Kirchliche Archivordnung (KAO).

b) Die Fristen für die Aufbewahrung von Unterlagen richten sich nach den jeweiligen Vorschriften über die Aufbewahrungsfristen für Personalakten, Vor-

untersuchungsakten etc. Für die Zeit der Aufbewahrung sind die Unterlagen vor unbefugten Zugriffen in besonderem Maße zu sichern.

Im Übrigen ersetzt die ordnungsgemäße Archivierung von gemäß § 6 Absatz 5 Satz 1 Kirchliche Archivordnung (KAO) anzubietenden und zu übergebenden Unterlagen die nach dem KDG oder anderen kirchlichen oder staatlichen Rechtsvorschriften erforderlichen Löschungen, wenn die Archivierung so erfolgt, dass Persönlichkeitsrechte des Betroffenen oder Dritter nicht beeinträchtigt werden.

6. Inkrafttreten

Diese Präventionsordnung ersetzt die Präventionsordnung vom 17. August 2017 (WDBI 163 [2017] Nr. 15, S. 369–384). Sie tritt zum 1. März 2023 in Kraft und ist in regelmäßigen Abständen, spätestens alle fünf Jahre, auf die Notwendigkeit von Anpassungen zu überprüfen.

Würzburg, 16. Januar 2023

Dr. Franz Jung
Bischof von Würzburg