

# **Der Bischof von Würzburg**

## **Ordnung zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und erwachsenen Schutzbefohlenen im Bereich der Diözese Würzburg**

### **– Präventionsordnung –**

#### **Präambel**

In Anerkennung der Verantwortung und in der Sorge für das Wohl und den Schutz der Würde und Integrität von Minderjährigen sowie erwachsenen Schutzbefohlenen wird auf der Grundlage der Leitlinien und der Rahmenordnung der Deutschen Bischofskonferenz und unbeschadet weitergehender staatlicher Regelungen – ergänzend und konkretisierend – die nachfolgende Präventionsordnung erlassen.

Die Deutsche Bischofskonferenz hat am 26. August 2013 die „Leitlinien für den Umgang mit sexuellem Missbrauch Minderjähriger und erwachsener Schutzbefohlener durch Kleriker, Ordensangehörige und andere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz“ (WDBI 159 [2013] Nr. 19 vom 18.11.2013, S. 444 ff.) beschlossen. Mit diesen Leitlinien wurden die Leitlinien aus den Jahren 2002 und 2010, die die Grundlagen geschaffen haben für einen entschiedenen, transparenten, nachvollziehbaren und im Bereich der Katholischen Kirche in Deutschland einheitlichen Umgang mit Hinweisen auf sexuellen Missbrauch, auf der Grundlage der seither gewonnenen Erkenntnisse fortgeschrieben.

Gleichfalls am 26. August 2013 hat die Deutsche Bischofskonferenz die „Rahmenordnung Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und erwachsenen Schutzbefohlenen im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz“ (WDBI 159 [2013] Nr. 19 vom 18.11.2013, S. 456 ff.) beschlossen, die an die Stelle der Rahmenordnung aus dem Jahr 2010 getreten ist.

#### **§ 1 Erfasste Rechtsträger**

- (1) Diese Ordnung findet Anwendung auf kirchliche Rechtsträger und ihre Dienststellen, Einrichtungen und sonstigen selbstständig geführten Stellen, die dem Diözesanbischof unmittelbar zugeordnet sind, insbesondere die Diözese Würzburg, die Kirchengemeinden und Kirchenstiftungen, die Verbände von Kirchengemeinden sowie die sonstigen kirchlichen Rechtsträger in der Rechtsform der öffentlichen juristischen Person des kanonischen Rechts.

- (2) Diese Ordnung findet auch Anwendung auf alle sonstigen kirchlichen Rechtsträger und ihre Einrichtungen in Bezug auf ihre seelsorglichen, karitativen, liturgischen oder sonstigen pastoralen Tätigkeiten, Aufgaben oder Unternehmungen im Bereich der Diözese Würzburg. Zu den sonstigen kirchlichen Rechtsträgern im Sinne von Satz 1 gehören insbesondere die kirchlichen und karitativen Vereine, (Jugend-)Verbände und Stiftungen.
- (3) Diese Ordnung findet auch Anwendung auf die nicht der bischöflichen Gesetzgebungsgewalt unterliegenden kirchlichen Rechtsträger, auch auf Institute des geweihten Lebens und Gesellschaften des apostolischen Lebens (can. 573 bis 746 CIC) und auch auf Neue Geistliche Gemeinschaften und ihre Einrichtungen, sofern sie diese Ordnung für sich verbindlich übernommen haben.

## **§ 2 Persönlicher Anwendungsbereich**

- (1) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Sinne dieser Ordnung sind alle Personen einschließlich Kleriker und Ordensangehörige, die im Rahmen ihrer haupt- oder nebenamtlichen Tätigkeit im kirchlichen Bereich Minderjährige oder erwachsene Schutzbefohlene beaufsichtigen, betreuen, erziehen, beraten, ausbilden oder einen vergleichbaren Kontakt zu ihnen haben. Soweit nicht Abweichendes durch den Diözesanbischof geregelt ist, sind Honorarkräfte, Praktikanten, Freiwilligendienstleistende oder in diesem Sinne vergleichbar Tätige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Sinne dieser Ordnung.
- (2) Ehrenamtlich Tätige gelten als Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Sinne dieser Ordnung, soweit sie in ihrer Arbeit bedeutsamen Kontakt zu Minderjährigen oder erwachsenen Schutzbefohlenen haben.<sup>1</sup>

## **§ 3 Begriffsbestimmungen**

- (1) Sexualisierte Gewalt umfasst neben strafbaren sexualbezogenen Handlungen auch sonstige sexuelle Übergriffe. Sie betreffen alle Verhaltens- und Umgangsweisen mit sexuellem Bezug gegenüber Minderjährigen oder erwachsenen Schutzbefohlenen, die mit vermeintlicher Einwilligung, ohne Einwilligung oder gegen den ausdrücklichen Willen des Opfers erfolgen. Dies umfasst alle Handlungen zur Vorbereitung, Durch-

---

<sup>1</sup> Zur Prüfung der Voraussetzungen bei ehrenamtlich Tätigen kann der kirchliche Rechtsträger das in der Anlage zu dieser Ordnung befindliche Prüfschema verwenden.

führung und Geheimhaltung sexualisierter Gewalt. Auch Grenzverletzungen können eine Form sexualisierter Gewalt darstellen.

(2) Strafbare sexualbezogene Handlungen

1. nach staatlichem Recht sind Handlungen nach dem 13. Abschnitt des Strafgesetzbuches (StGB) sowie weiteren sexualbezogenen Strafvorschriften des StGB<sup>2</sup>.
  2. nach kirchlichem Recht sind Handlungen nach can. 1395 § 2 des Codex Iuris Canonici (CIC) in Verbindung mit Art. 6 § 1 des Motu Proprio Sacramentorum sanctitatis tutela (SST), nach can. 1387 CIC in Verbindung mit Art. 4 § 1 n. 4 SST wie auch nach can. 1378 § 1 CIC in Verbindung mit Art. 4 § 1 n. 1 SST, soweit sie an Minderjährigen oder Personen begangen werden, deren Vernunftgebrauch habituell eingeschränkt ist (Art. 6 § 1 n. 1 SST).
- (3) Sonstige sexuelle Übergriffe sind nicht lediglich zufällige, sondern beabsichtigte Handlungen unterhalb der Schwelle der Strafbarkeit, die im pastoralen, erzieherischen, betreuenden, pflegerischen, beratenden oder begleitenden Umgang mit Minderjährigen oder erwachsenen Schutzbefohlenen unangemessen und grenzüberschreitend sind.
- (4) Grenzverletzungen sind einmalige oder gelegentliche Handlungen (verbal oder nonverbal) unterhalb der Schwelle der Strafbarkeit, die im pastoralen, erzieherischen, betreuenden, pflegerischen, beratenden oder begleitenden Umgang mit Minderjährigen oder erwachsenen Schutzbefohlenen unangemessen sind und in der Regel unbeabsichtigt geschehen.
- (5) Der Begriff Opfer knüpft an das Ereignis der sexualisierten Gewalt an und wird unabhängig vom Grad des gegen einen Verdächtigen bestehenden Verdachts verwendet.
- (6) Minderjährige sind Kinder und Jugendliche. Kinder sind Personen unter 14 Jahren. Jugendliche sind Personen ab 14 und unter 18 Jahren.
- (7) Erwachsene Schutzbefohlene sind behinderte, gebrechliche oder kranke Personen, denen gegenüber Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine besondere Sorgspflicht haben, weil sie ihrer Fürsorge oder Obhut anvertraut sind, und bei denen aufgrund ihrer Schutz- oder Hilfebedürftigkeit eine besondere Gefährdung gemäß Abs. 2 bis 4 besteht.

---

2 §§ 171, 174 bis 174c, 176 bis 180a, 181a, 182 bis 184g, 184i, 201a Abs. 3, 225, 232 bis 233a, 234, 235, 236 StGB

#### § 4 Institutionelles Schutzkonzept

- (1) Entsprechend den §§ 4 bis 16 entwickelt jeder kirchliche Rechtsträger für sich und seine Einrichtungen im Hinblick auf den jeweiligen Arbeitsbereich und seine Strukturen und Abläufe Maßnahmen zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt (institutionelles Schutzkonzept).<sup>3</sup>
- (2) Die Ausgestaltung des institutionellen Schutzkonzeptes erfolgt in Abstimmung mit der diözesanen Koordinierungs- und Fachstelle zur Prävention sexualisierter Gewalt (§ 16, nachfolgend: Koordinierungs- und Fachstelle), welche die kirchlichen Rechtsträger bzw. den Dachverband bei der Entwicklung und Umsetzung des institutionellen Schutzkonzeptes berät und unterstützt. Der kirchliche Rechtsträger bestellt eine verantwortliche Person für die Entwicklung des institutionellen Schutzkonzeptes.
- (3) Die Maßnahmen zur Prävention richten sich primär gegen sexualisierte Gewalt durch Erwachsene. Sie müssen aber auch Schutz gewähren vor sexualisierter Gewalt, die von Minderjährigen oder erwachsenen Schutzbefohlenen selbst verübt wird. Die Aufmerksamkeit hat auch der sexualisierten Gewalt zu gelten, die den Minderjährigen oder erwachsenen Schutzbefohlenen andernorts (z. B. in der Ursprungsfamilie) zugefügt wird. Zu berücksichtigen ist, dass sexualisierte Gewalt nicht nur von Männern und männlichen Jugendlichen, sondern auch von Frauen und weiblichen Jugendlichen verübt wird. Neben Mädchen werden auch Jungen Opfer sexualisierter Gewalt.
- (4) Im Rahmen des institutionellen Schutzkonzeptes sind auch Beratungs- und Beschwerdewege für die Minderjährigen, erwachsenen Schutzbefohlenen, Eltern bzw. Personensorgeberechtigten und die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu beschreiben.
- (5) Die Entwicklung und die Umsetzung des institutionellen Schutzkonzeptes erfolgen unter Beteiligung (Partizipation) aller hierfür relevanter Personen und Gruppen (kirchliche Rechtsträger, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, externe Fachleute, Minderjährige, erwachsene Schutzbefohlene, Eltern bzw. Personensorgeberechtigte).

---

3 Kirchliche Rechtsträger, die Mitglieder in einem Spitzen- oder Dachverband sind, können das von ihrem Spitzen- bzw. Dachverband entwickelte institutionelle Schutzkonzept übernehmen, wobei die Überprüfung und Anpassung an den eigenen Aufgabenbereich und die eigenen Strukturen und Abläufe durchzuführen und zu dokumentieren ist.

- (6) Das institutionelle Schutzkonzept ist in regelmäßigen Abständen (längstens nach jeweils fünf Jahren) zu überprüfen und bei Veränderung der Rahmenbedingungen, die Auswirkungen auf das Schutzkonzept haben, fortzuschreiben.

## **§ 5 Persönliche Eignung**

- (1) Die kirchlichen Rechtsträger tragen Verantwortung dafür, dass nur solche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit der Beaufsichtigung, Betreuung, Erziehung, Beratung, Ausbildung oder einem vergleichbaren Kontakt zu Minderjährigen oder erwachsenen Schutzbefohlenen beauftragt werden, die neben der erforderlichen fachlichen auch über die erforderliche persönliche Eignung verfügen.
- (2) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die nach staatlichem und/oder kirchlichem Recht wegen einer strafbaren sexualbezogenen Handlung rechtskräftig verurteilt sind (§ 3 Abs. 2) oder gegen die ein rechtskräftiger Strafbefehl ergangen ist, dürfen in keinem Fall zur Beaufsichtigung, Betreuung, Erziehung, Beratung, Ausbildung oder in einem vergleichbaren Kontakt zu Minderjährigen oder erwachsenen Schutzbefohlenen eingesetzt werden.

## **§ 6 Personalauswahl und -entwicklung**

- (1) Die zuständigen Personalverantwortlichen tragen Sorge dafür, dass die Prävention gegen sexualisierte Gewalt im Vorstellungsgespräch, während der Einarbeitungszeit (in der Phase der Berufseinführung bzw. im ersten Jahr der Beschäftigung) sowie in weiterführenden Personalgesprächen thematisiert wird. Hierzu werden die vorhandenen institutionellen Interventions- und Präventionsmaßnahmen – der Position und Aufgabe der Mitarbeiterin und des Mitarbeiters angemessen – vorgestellt und die Bereitschaft geklärt, diese Maßnahmen mitzutragen.
- (2) Die Wahrnehmung von Nähe und Distanz am Arbeitsplatz und in der Einrichtung ist regelmäßig zu thematisieren.
- (3) Die zuständigen Personalverantwortlichen händigen den Bewerberinnen und Bewerbern vor Unterzeichnung des Dienstvertrages die schriftliche Information zum institutionellen Schutzkonzept und den Verhaltenskodex nachweislich gegen Unterschrift aus. Eine Verpflichtungserklärung wird unterzeichnet und zur Personalakte genommen.

- (4) Die jeweils zuständige Stelle hat den ehrenamtlich Tätigen die vorhandenen institutionellen Interventions- und Präventionsmaßnahmen vorzustellen und deren Bereitschaft zu klären, diese Maßnahmen mitzutragen. Abs. 3 gilt sinngemäß.

## **§ 7 Erweitertes Führungszeugnis**

- (1) Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die im Rahmen ihrer haupt- oder nebenamtlichen Tätigkeit Minderjährige beaufsichtigen, betreuen, erziehen, beraten, ausbilden oder einen vergleichbaren Kontakt zu ihnen haben, müssen dem kirchlichen Rechtsträger nach Maßgabe der Abs. 2, 3 und 5 ein erweitertes Führungszeugnis nach § 30a Abs. 1 des Bundeszentralregistergesetzes (BZRG) vorlegen. Mitarbeiter, die erwachsene Schutzbefohlene pflegen, betreuen, beaufsichtigen und beraten, haben ein polizeiliches Führungszeugnis vorzulegen. Das Führungszeugnis darf zum Zeitpunkt der Zusendung nicht älter als zwei Monate sein.
- (2) Die Verpflichtung nach Abs. 1 gilt unabhängig vom Beschäftigungsumfang hinsichtlich der Beschäftigung folgender Personengruppen:
1. Kleriker und Kandidaten für das Weiheamt
  2. Ordensangehörige in einem Gestellungsverhältnis im Jurisdiktionsbereich des Bischofs von Würzburg
  3. Pastoralreferenten/-innen, Gemeindeferenten/-innen, pastorale Mitarbeiter/-innen, Religionslehrer/-innen sowie die Anwärter/-innen auf diese Berufe
- (3) Die Verpflichtung nach Abs. 1 besteht unabhängig vom Beschäftigungsumfang für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den nachfolgend aufgeführten Bereichen:
1. Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker
  2. Mesnerinnen und Mesner
  3. Beschäftigte in Kindertageseinrichtungen
  4. Beschäftigte an kirchlichen Schulen
  5. Beschäftigte in Krankenhäusern
  6. Einrichtungen der stationären Altenhilfe
  7. Beschäftigte in der Kinder- und Jugendarbeit
  8. Beschäftigte in der Bildungsarbeit mit Minderjährigen
  9. Beschäftigte in den Diensten und Einrichtungen der Kinder-, Jugend- und Familienhilfe

10. Beschäftigte in den psychologischen Beratungsstellen für Ehe-, Familien-, Lebensfragen einschließlich der Telefonseelsorge
11. Beschäftigte in Diensten und Einrichtungen für Menschen mit Behinderung
12. andere vergleichbar Tätige (technische und Verwaltungsmitarbeitende), soweit sie aufgrund der örtlichen Gegebenheiten oder der Art ihrer Tätigkeit Einzelkontakt zu Minderjährigen oder erwachsenen Schutzbefohlenen haben
13. sonstige Arbeitsfelder, sofern eine gesetzliche Verpflichtung zur Vorlage besteht (Öffnungsklausel)

Das Nähere kann in einer Ausführungsbestimmung geregelt werden.

- (4) Eine Pflicht zur Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses im Sinne des Abs. 1 besteht für ehrenamtlich Tätige, soweit gesetzliche Regelungen des Freistaats Bayern oder vertragliche Vereinbarungen mit den Trägern der öffentlichen Jugendhilfe es bestimmen.
- (5) Die Verpflichtung zur Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses besteht spätestens bei Einstellung bzw. Beauftragung und danach in regelmäßigen Abständen, längstens von fünf Jahren.
- (6) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie ehrenamtlich Tätige, von denen ein erweitertes Führungszeugnis noch nicht vorgelegt wurde, sind zur Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses aufzufordern.
- (7) Die Vorlagepflicht betrifft auch Honorarkräfte, Praktikanten, Freiwilligendienstleistende oder in diesem Sinne vergleichbar tätige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Sinne dieser Ordnung, die aufgrund der Art ihrer Tätigkeit mit Kindern und Jugendlichen bzw. erwachsenen Schutzbefohlenen regelmäßig in Kontakt kommen und dabei auch selbstständig außerhalb einer ständigen Anleitung und Aufsicht arbeiten.
- (8) Bei Neueinstellungen ist das Führungszeugnis im Sinne des Absatzes 1 innerhalb von vier Wochen nach Aufnahme der Beschäftigung unaufgefordert nachzureichen.

## **§ 8 Verfahren**

- (1) Die nach § 7 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 der Ordnung über den kirchlichen Datenschutz – KDO in der jeweiligen

geltenden Fassung und ggf. vorrangigen bereichsspezifischen kirchlichen oder staatlichen Rechtsvorschriften (vgl. § 1 Abs. 3 KDO) 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.

- (2) Bei den ehrenamtlich Tätigen ist – unbeschadet des Abs. 1 – entsprechend § 72a 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 § 3 Abs. 2 Ziffer 1 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.
- (3) 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.
- (4) Die durch die Beantragung und Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses entstandenen Kosten sind den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern vom jeweiligen kirchlichen Rechtsträger unter Beachtung der steuerrechtlichen und sozialversicherungsrechtlichen Vorgaben zu erstatten. Die Höhe der Kosten ist in geeigneter Weise zu belegen. Eine Kostenerstattung erfolgt nicht, wenn das erweiterte Führungszeugnis im Rahmen einer Neueinstellung vorgelegt wird.

## **§ 9 Selbstauskunft**

- (1) Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Sinne des § 2 haben eine Selbstauskunft zu erteilen.
- (2) Die Selbstauskunft umfasst die Erklärung, dass die betreffende Person nicht wegen einer der in § 3 Abs. 2 Ziffer 1 genannten Straftatbestände

im Zusammenhang mit sexualisierter Gewalt rechtskräftig verurteilt und insoweit auch kein Ermittlungsverfahren gegen sie eingeleitet worden ist. Darüber hinaus ist die Verpflichtung aufzuerlegen, bei Einleitung eines Ermittlungsverfahrens dem kirchlichen Rechtsträger hiervon unverzüglich Mitteilung zu machen.

- (3) Die Selbstauskunft hat der von der Diözese Würzburg vorgegebenen Vorlage<sup>4</sup> zu entsprechen. Bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in einem Dienstverhältnis ist die Selbstauskunft Bestandteil des Dienstvertrages.

## **§ 10 Verhaltenskodex**

- (1) Durch verbindliche Verhaltensregeln stellt der kirchliche Rechtsträger ein fachlich angemessenes Nähe-Distanz-Verhältnis, einen respektvollen Umgang und eine offene Kommunikationskultur gegenüber Minderjährigen sowie erwachsenen Schutzbefohlenen sicher (Verhaltenskodex).<sup>5</sup> Der diözesane Rahmenverhaltenskodex ist zugrunde zu legen und entsprechend den rechtsträger- bzw. einrichtungsspezifischen Bedürfnissen um konkrete Zusatzregelungen zu ergänzen. Besondere Situationen (z. B. Freizeitmaßnahmen, Ministrantenwallfahrt usw.) erfordern gegebenenfalls konkrete Zusatzregelungen. Der Verhaltenskodex ist in regelmäßigen Abständen zu überprüfen und bei Bedarf fortzuschreiben.
- (2) Die Erstellung des jeweils rechtsträger- bzw. einrichtungsspezifischen Verhaltenskodex erfolgt unter Beteiligung aller (Partizipation) hierfür relevanter Personen und Gruppen (kirchliche Rechtsträger, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, externe Fachleute, Minderjährige, erwachsene Schutzbefohlene, Eltern bzw. Personensorgeberechtigte).
- (3) Der Verhaltenskodex ist vom kirchlichen Rechtsträger in geeigneter Weise bekannt zu machen.
- (4) Die Verpflichtung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf den Verhaltenskodex ist verbindliche Voraussetzung für eine An- und Einstellung, für eine Weiterbeschäftigung sowie für eine Beauftragung zu einer ehrenamtlichen Tätigkeit.<sup>6</sup>

---

4 Vgl. hierzu die Vorlage in der Anlage zu dieser Ordnung.

5 Der diözesane „Rahmen“-Verhaltenskodex (WDBI 161 [2015] Nr. 22 vom 01.12.2015, S. 588 ff.) kann zugrunde gelegt werden, auf dessen Basis der kirchliche Rechtsträger seinen „Bereichs“-Verhaltenskodex entwickelt.

6 Die Verpflichtung auf den Verhaltenskodex hat der Position und Aufgabe der Mitarbeiterin und des Mitarbeiters entsprechend zu erfolgen. Die Verpflichtung erfolgt durch Unterzeichnung einer schriftlichen Verpflichtungserklärung.

- (5) Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben den Verhaltenskodex bei ihrer Tätigkeit zugrunde zu legen.
- (6) Die Nichteinhaltung des Verhaltenskodex hat (arbeitsrechtliche) Konsequenzen.
- (7) Ist der Verhaltenskodex noch nicht erstellt, kann die in der Anlage zu dieser Ordnung befindliche ausführliche Verpflichtungserklärung verwendet werden. Abs. 6 gilt entsprechend.
- (8) Verpflichtungserklärung und Selbstauskunft (§ 9) können in einer Erklärung zusammengefasst werden.

### **§ 11 Dienstanweisungen und hausinterne Regelungen**

- (1) Um das Wohl und den Schutz der Minderjährigen und der erwachsenen Schutzbefohlenen zu sichern, kann der kirchliche Rechtsträger über den Verhaltenskodex hinaus Dienstanweisungen und hausinterne Regelungen erlassen.
- (2) Die Regelungen der Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO) bleiben unberührt.

### **§ 12 Aus- und Fortbildung**

- (1) Die Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und erwachsenen Schutzbefohlenen ist integraler Bestandteil der Aus- und Fortbildung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Sinne des § 2 dieser Ordnung. Entsprechende Qualifizierungsmaßnahmen werden regelmäßig angeboten.
- (2) Ziele der Qualifizierungsmaßnahmen sind:
  1. Vermittlung grundlegender Informationen zu sexualisierter Gewalt
    - Aufzeigen der Strategien der Täterinnen und Täter
    - Aufzeigen der Psychodynamiken der Opfer
    - Aufzeigen der Dynamiken in Institutionen sowie begünstigenden institutionellen Strukturen
    - Darstellung der Straftatbestände und weiterer einschlägiger rechtlicher Bestimmungen
    - Aufzeigen notwendiger und angemessener Hilfen für Opfer sexualisierter Gewalt, Betroffene, deren Angehörige und die betroffenen kirchlichen Einrichtungen

- Thematisierung sexualisierter Gewalt von Minderjährigen und erwachsenen Schutzbefohlenen an anderen Minderjährigen oder erwachsenen Schutzbefohlenen
  - Erkennen von Hinweisen auf sexualisierte Gewalt und Vermittlung von Verfahrenswegen bei Anzeichen von sexualisierter Gewalt
  - Stärkung der eigenen Handlungskompetenz beim Umgang mit entsprechenden Hinweisen
2. Aufbau einer inneren Haltung zum Umgang mit sexualisierter Gewalt:
- Vermittlung von verbindlichen Verhaltensregeln, insbesondere Anleitung zu einem fachlich adäquaten Nähe-Distanz-Verhältnis und einem respektvollen Umgang
  - Anleitung zu einem eindeutigen Verhalten und einer damit verbundenen Konfliktreduktion
  - Stärkung der eigenen emotionalen und sozialen Kompetenz sowie der Kommunikations- und Konfliktfähigkeit
- (3) Alle zur Vorlage einer Selbstauskunft (§ 9) verpflichteten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden ihrer Position und Aufgaben angemessen zum Thema Prävention gegen sexualisierte Gewalt im Rahmen einer mindestens halbtägigen Veranstaltung informiert und sensibilisiert. Die Information erfolgt während der Einarbeitungszeit (in der Phase der Berufseinführung bzw. im ersten Jahr der Beschäftigung). Die Teilnahme an dieser Schulungsveranstaltung ist verpflichtend und entsprechend zu dokumentieren.
- (4) Alle bei dem kirchlichen Rechtsträger in leitender Verantwortung tätigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Arbeit mit Minderjährigen oder erwachsenen Schutzbefohlenen sowie alle weiteren in diesen Bereichen leitend Verantwortlichen werden darüber hinaus zum Thema Prävention gegen sexualisierte Gewalt im Rahmen einer mindestens ganztägigen Veranstaltung geschult. Dabei bilden die Möglichkeiten zur Verbesserung des Wohls und des Schutzes von Minderjährigen sowie erwachsenen Schutzbefohlenen einerseits und Vorkehrungen zur Erschwerung von Straftaten andererseits einen Schwerpunkt. Die Teilnahme an der Veranstaltung ist verpflichtend und entsprechend zu dokumentieren.
- (5) Der Einsatz von ehrenamtlich Tätigen bei der Betreuung erwachsener Schutzbefohlener setzt eine nachgewiesene Einführung voraus, die der Prävention gegen sexualisierte Gewalt dient.

- (6) Die Veranstaltungen nach Abs. 3 und 4 werden nach den Vorgaben der diözesanen Koordinationsstelle (§ 16) und in Abhängigkeit von der Art des Einsatzes der Mitarbeiterin und des Mitarbeiters durchgeführt von
- den im Auftrag der diözesanen Koordinationsstelle tätigen diözesanen Multiplikatorinnen und Multiplikatoren,
  - weiteren fachlich geeigneten Personen,
  - dem Caritasverband für die Diözese Würzburg e.V.
- (7) Einzelheiten können in einer Ausführungsbestimmung geregelt werden. Für die Rechtsträger im Bereich der diözesanen Caritas erlässt der Caritasverband für die Diözese Würzburg e.V. eigene Ausführungsbestimmungen.

### **§ 13 Implementierung**

- (1) Die kirchlichen Rechtsträger tragen die Verantwortung dafür, dass die Maßnahmen zur Prävention nachhaltig Beachtung finden und fester Bestandteil ihres Qualitätsmanagements bzw. ihres Arbeitsbereichs sind.
- (2) Im Rahmen der Evaluation sind sämtliche Maßnahmen zur Prävention daraufhin zu bewerten, inwieweit sie sich als geeignet erweisen, den angestrebten Zweck des besonderen Schutzes von Minderjährigen und erwachsenen Schutzbefohlenen zu erfüllen.

### **§ 14 Weiterleitung von Hinweisen auf sexualisierte Gewalt und sexuellen Missbrauch**

- (1) Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben Sachverhalte und Hinweise auf sexuellen Missbrauch an Minderjährigen und erwachsenen Schutzbefohlenen durch Kleriker, Ordensangehörige und andere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im kirchlichen Dienst, die ihnen zur Kenntnis gelangt sind, unverzüglich an die zuständige Person der Leitungsebene der Institution, bei der sie beschäftigt sind, weiterzuleiten. Sie können sich aber auch direkt an die diözesanen Ansprechpartner für Opfer sexuellen Missbrauchs und von Gewalt wenden.<sup>7</sup> Die Kontaktdaten können in der diözesanen Koordinierungs- und Fachstelle erfragt bzw. auf der Homepage des Bistums eingesehen werden.

---

<sup>7</sup> In diesem Fall informiert die Ansprechperson die zuständige Person der Leitungsebene (Ziffer 13 Satz 2 der „Leitlinien für den Umgang mit sexuellem Missbrauch Minderjähriger und erwachsener Schutzbefohlener durch Kleriker, Ordensangehörige und andere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz“).

- (2) Unter Wahrung der Bestimmungen über das Beichtgeheimnis (can. 983, 984 CIC) besteht im Rahmen von seelsorglichen Gesprächen die Pflicht zur Weiterleitung der Hinweise immer dann, wenn Gefahr für Leib und Leben droht sowie wenn weitere mutmaßliche Opfer betroffen sein könnten. Hierbei sind die Bestimmungen des § 203 StGB zu beachten.
- (3) Etwaige gesetzliche Verschwiegenheitspflichten oder Mitteilungspflichten gegenüber staatlichen Stellen (z. B. Jugendamt, Schulaufsicht) sowie gegenüber Dienstvorgesetzten bleiben hiervon unberührt.
- (4) Anonyme Hinweise sind dann zu beachten, wenn sie tatsächliche Anhaltspunkte für Ermittlungen beinhalten.

### **§ 15 Aufarbeitung**

- (1) Liegen tatsächliche Anhaltspunkte für den Verdacht auf sexualisierte Gewalt vor, hat der kirchliche Rechtsträger zu prüfen, inwieweit den Opfern und ihren Angehörigen Hilfen zur Aufarbeitung von Missbrauchserfahrungen angeboten oder vermittelt werden müssen. Die Hilfsangebote orientieren sich an dem jeweiligen Einzelfall. Zu den Hilfsangeboten gehören Gespräche mit Personen der Leitungsebene des kirchlichen Rechtsträgers, seelsorgliche und therapeutische Hilfen. Den Opfern steht es frei, Hilfen nichtkirchlicher Einrichtungen in Anspruch zu nehmen.
- (2) Die betroffenen kirchlichen Einrichtungen können Unterstützung erhalten, um die mit der Aufarbeitung zusammenhängenden Belastungen bewältigen zu können.
- (3) Der kirchliche Rechtsträger koordiniert begleitende Maßnahmen zur Aufarbeitung und Nachsorge in einem irritierten System.
- (4) Opfer sexualisierter Gewalt bedürfen besonderer Achtsamkeit. Sie müssen vor weiterer sexualisierter Gewalt geschützt werden.
- (5) Weiteres regelt die diözesane Interventionsordnung. Für die Rechtsträger im Bereich der diözesanen Caritas erlässt der Caritasverband für die Diözese Würzburg e.V. eine eigene Interventionsordnung.

### **§ 16 Diözesane Koordinierungs- und Fachstelle zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt**

- (1) Für die Diözese Würzburg besteht eine diözesane Koordinierungs- und Fachstelle, die insbesondere die diözesanen Aktivitäten zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt unterstützt, vernetzt und steuert. Die diözesan-

ne Koordinationsstelle wird durch eine diözesane Präventionsbeauftragte/einen diözesanen Präventionsbeauftragten geleitet. Die Bestellung der/des diözesanen Präventionsbeauftragten erfolgt durch den Generalvikar der Diözese Würzburg für einen Zeitraum von drei Jahren. Eine vorzeitige Abberufung und eine Wiederbestellung sind möglich.

- (2) Die diözesane Koordinierungs- und Fachstelle berät und unterstützt die kirchlichen Rechtsträger bei der Entwicklung und Umsetzung des institutionellen Schutzkonzeptes. Sie ist berechtigt, in fachspezifischen Fragen Berater/-innen hinzuzuziehen.
- (3) Die diözesane Koordinierungs- und Fachstelle hat insbesondere folgende Aufgaben:
  1. Anerkennung der von einem kirchlichen Rechtsträger für seinen Bereich eigens erlassenen Präventionsordnung als gleichwertiges Regelwerk
  2. Organisation von Schulungen für Multiplikatorinnen und Multiplikatoren sowie für Kleriker, Ordensangehörige, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
  3. Vernetzung der Präventionsarbeit innerhalb und außerhalb der Diözese Würzburg  
Vernetzung mit kirchlichen und nichtkirchlichen Fachberatungsstellen gegen sexualisierte Gewalt
  4. Evaluation und Weiterentwicklung von verbindlichen Qualitätsstandards
  5. Beratung von Aus- und Weiterbildungseinrichtungen
  6. Fachberatung bei der Planung und Durchführung von Präventionsprojekten
  7. Vermittlung von Fachreferentinnen und Fachreferenten
  8. Entwicklung von Präventionsmaterialien und -projekten und Information hierüber
  9. Öffentlichkeitsarbeit in Kooperation mit der Bischöflichen Presse- und Informationsstelle u. a.
  10. Teilnahme am Arbeitsstab Missbrauch
- (4) Die/Der diözesane Präventionsbeauftragte ist zum gegenseitigen Austausch und zur Abstimmung mit den Präventionsbeauftragten der anderen bayerischen und deutschen (Erz-)Bistümer verpflichtet.

- (5) Für den Bereich des Caritasverbandes für die Diözese Würzburg e.V. wird eine eigene Koordinierungsstelle eingerichtet, die in enger Abstimmung mit der diözesanen Koordinierungs- und Fachstelle zusammenarbeitet.
- (6) Auf Empfehlung der diözesanen Koordinierungs- und Fachstelle kann aufgrund einer Beauftragung durch den Generalvikar eine weitere/ein weiterer Präventionsbeauftragte/-r bestellt werden.

### **§ 17 Beratungs- und Beschwerdewege**

- (1) Jeder kirchliche Rechtsträger bestellt im Hinblick auf eine fachkompetente Einschätzung von vermuteten Fällen sexualisierter Gewalt eine geeignete<sup>8</sup> in Präventionsfragen geschulte Person, an die sich die Minderjährigen, erwachsenen Schutzbefohlenen, Eltern bzw. Personensorgeberechtigten und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Benennung von Missständen, Klärung von Verdachtsmomenten oder zur Beratung wenden können.
- (2) Mehrere kirchliche Rechtsträger können gemeinsam die in Präventionsfragen geschulte Person bestellen.
- (3) Jeder kirchliche Rechtsträger hat die Minderjährigen, erwachsenen Schutzbefohlenen, Eltern bzw. Personensorgeberechtigten und die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf die internen, aber auch auf externe Beratungswege (etwa in Fachberatungsstellen, den Jugendämtern oder anderen Ombudsstellen) hinzuweisen. Näheres ist in den Ausführungsbestimmungen geregelt.
- (4) Eine umfassende Schulung dieser Person im Sinne des § 12 ist sicherzustellen.

### **§ 18 Ausführungsbestimmungen**

- (1) Die zur Ausführung dieser Ordnung erforderlichen Regelungen trifft der Generalvikar für den Bereich der Diözese Würzburg, soweit nichts anderes bestimmt ist.
- (2) Sofern nicht der bischöflichen Gesetzgebungsgewalt unterliegende kirchliche Rechtsträger, auch Institute des geweihten Lebens und Gesellschaften des apostolischen Lebens (can. 573 bis 746 CIC) und auch Neue Geistliche Gemeinschaften und deren Einrichtungen (vgl. § 1

---

<sup>8</sup> Grundsätzlich geeignet sind Personen, die eine pädagogische, psychologische oder beraterische Ausbildung bzw. Zusatzqualifikation abgeschlossen haben.

Abs. 2 dieser Ordnung), diese Ordnung für sich verbindlich übernommen haben, trifft die zur Ausführung dieser Ordnung erforderlichen Regelungen der Obere oder sonst nach den jeweiligen Statuten hierfür Zuständige.

## **§ 19 Inkrafttreten**

Diese Präventionsordnung tritt am 17. August 2017 in Kraft. Sie gilt für vier Jahre und wird vor Verlängerung ihrer Geltungsdauer nochmals einer Überprüfung unterzogen.

Gleichzeitig tritt die Präventionsordnung vom 1. Januar 2012 (WDBI 158 [2012] Nr. 14 vom 02.07.2012, S. 439 ff.) außer Kraft.

Würzburg, 17. Juli 2017

+ Friedhelm  
Bischof von Würzburg

## **Interventionsordnung bei begründetem Verdacht des sexuellen Missbrauchs in der Pastoral des Bistums Würzburg**

Vorbemerkung: Ergänzend zu den „Leitlinien für den Umgang mit sexuellem Missbrauch Minderjähriger und erwachsener Schutzbefohlener durch Kleriker, Ordensangehörige und andere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz“ wird für die Diözese Würzburg nachstehende Interventionsordnung erlassen. Sie dient der unmittelbaren Krisenbewältigung, Unterstützung und Begleitung von Pfarreien oder anderen Gemeinschaften innerhalb der Diözese, die von einem mutmaßlichen Missbrauch durch einen Kleriker oder einen kirchlichen/eine kirchliche Mitarbeiter/-in betroffen und irritiert sind („irritiertes System“).

### **1. Strukturelle und personelle Vorkehrungen**

- 1.1 Der Generalvikar stellt ein Interventionsteam von möglichen Prozesskoordinatoren/-innen aus den Regionen der Diözese zusammen.
- 1.2 Diese Personen werden für ihre Aufgabe besonders qualifiziert.
- 1.3 Sie werden zu Prozesskoordinatoren/-innen beauftragt und im Einzelfall für diese Aufgabe mit ausreichenden Arbeitsstunden freigestellt.

- 1.4 Neben den Prozesskoordinatoren/-innen werden die weiteren Unterstützungssysteme (AG Gemeindeberatung, AG Supervision und Coaching, Gemeindeentwicklung, Dekanatsreferenten/-innen, EFL-Beratungsstellen, Präventionsbeauftragte/-r, Referat für Prävention der kja) koordiniert, vernetzt und Personen besonders qualifiziert.
- 1.5 Alle entstehenden Kosten trägt die Diözese.

## **2. Erste Handlungsschritte**

- 2.1 Die einzelnen Schritte sind grundsätzlich je nach Situation anzuwenden und können gegebenenfalls variieren.

Es ist darauf zu achten, dass alle relevanten Teile des irritierten Systems möglichst zeitgleich dieselben Informationen erhalten. Hierfür ist der/die Prozesskoordinator/-in verantwortlich.

Alle Informationen nach außen müssen juristisch geprüft sein und werden einheitlich weitergegeben.

- 2.2 Im Bereich der kategorialen Seelsorge ist der im Folgenden beschriebene Informationsprozess in entsprechender Weise durchzuführen.
  - 2.2.1 Der Generalvikar beauftragt eine/-n Prozesskoordinator/-in aus dem Interventionsteam.
  - 2.2.2 Der/Die Prozesskoordinator/-in lädt innerhalb von 24 Stunden den/die Leiter/-in der Hauptabteilung VI: Personal, den Dekan, den/die Pressesprecher/-in der Diözese zu einem Gespräch. In diesem Gespräch werden die Informationswege und Zuständigkeiten im irritierten System festgelegt. Das Gespräch wird protokolliert.
  - 2.2.3 Der/Die Prozesskoordinator/-in vereinbart mit dem Dekan bzw. der zuständigen Bereichsleitung unverzüglich einen Termin mit den hauptberuflichen Mitarbeitern/-innen. In diesem Gespräch werden diese informiert und das weitere Vorgehen besprochen (z. B. Frage der Pfarrverwaltung, Gottesdienste, Vertretungsregeln). Der/Die Prozesskoordinator/-in weist auf mögliche Unterstützungsangebote hin.
  - 2.2.4 Der/Die Prozesskoordinator/-in lädt die Mitglieder der Gremien des irritierten Systems (z. B. Gemeinsamer Ausschuss, PGR, Kirchenverwaltung) sowie ggf. die Vorstände der kirchlichen Vereine zu einem Gespräch mit dem Generalvikar, dem/der Pressesprecher/-in des Bistums und dem zuständigen Dekan umgehend ein, möglichst vor der Presseveröffentlichung.

Der Generalvikar informiert über den Fall, Auftrag und Rolle des/der Prozesskoordinators/-in sowie über den sich anschließenden Bera-

tungs- und Bearbeitungsprozess. Das Gespräch wird von dem/der Prozesskoordinator/-in moderiert.

Gemeinsam mit den Gremien wird festgelegt, wie die Gemeinden informiert werden. Das geschieht ausschließlich durch externe (nicht dem irritierten System angehörende), von dem/der Prozesskoordinator/-in beauftragte Personen.

2.2.5 Der zuständige Dekan informiert umgehend die Mitglieder der Seelsorgekonferenz des Dekanats.

2.2.6 Die Vertreter/-innen der Kommunen sind von dem/der Prozesskoordinator/-in zu informieren.

2.2.7 Gegenüber den Medien äußert sich nur der/die Pressesprecher/-in des Bistums. Allen anderen Mitarbeitern/-innen wird zum eigenen Schutz untersagt, sich gegenüber den Medien zu äußern.

Privatpersonen und -initiativen wird keine Auskunft gegeben. Auch mit den Ehrenamtlichen ist über das Thema „Umgang mit den Medien“ zu sprechen.

### **3. Rolle und Aufgabe des/der Prozesskoordinators/-in im Beratungs- und Bearbeitungsprozess**

3.1 Der Beratungs- und Bearbeitungsprozess im irritierten System wird durch den/die Prozesskoordinator/-in gesteuert.

3.2 Der/Die Prozesskoordinator/-in begleitet das Seelsorgeteam über einen angemessenen Zeitraum und verantwortet die Umsetzung des Unterstützungsplans.

3.3 Der/Die Prozesskoordinator/-in handelt im Auftrag des Generalvikars. Er/Sie informiert ihn regelmäßig und erhält von ihm die notwendige Unterstützung. Bei Bedarf steht der Generalvikar für Gespräche vor Ort zur Verfügung.

3.4 Für den Beratungs- und Bearbeitungsprozess ist der/die Prozesskoordinator/-in dem Team des pastoralen Personals gegenüber weisungsbefugt.

3.5 Der/Die Prozesskoordinator/-in ermittelt mit dem Seelsorgeteam und den Vorständen der gewählten Gremien den Unterstützungsbedarf (Gemeindeberatung, Supervision, EFL-Beratungsstelle, Coaching etc.). Seine/Ihre Aufgabe ist es, für die notwendigen Gesprächsangebote für Betroffene zu sorgen.

- 3.6 Der/Die Prozesskoordinator/-in erarbeitet den Unterstützungsplan unter Einbeziehung des Seelsorgeteams und der oben genannten Gremien des irritierten Systems und verantwortet seine Umsetzung. Er/Sie dokumentiert den Beratungs- und Bearbeitungsprozess.
- 3.7 Mit dem Beratungs- und Bearbeitungsprozess ist sofort zu beginnen. Alle entstehenden Kosten trägt die Diözese.

#### **4. Ziele und Inhalte des Unterstützungsplanes**

##### 4.1 Ziele:

- 4.1.1 Erhebung des Unterstützungsbedarfs und Vermittlung von Hilfsangeboten
- 4.1.2 Transparenz und Diskretion (Opfer- und Täterschutz) innerhalb des irritierten Systems und nach außen
- 4.1.3 Thematisierung von Schuld
- 4.1.4 Information über Trauma
- 4.1.5 Stärkung und Stabilisierung der Personen in dem irritierten System
- 4.1.6 Bearbeitung von Konflikten und Spaltungen
- 4.1.7 Trauerarbeit
- 4.1.8 Entwicklung von Perspektiven für die Zukunft, z. B. Normalisierung des Alltags und Rückkehr zu Alltagsthemen und pastoralen Schwerpunkten

##### 4.2 Kommunikationskonzept:

- 4.2.1 Es ist ein Kommunikationskonzept zu erstellen innerhalb der Pfarrei/Pfarreiengemeinschaft wie ebenso im Blick auf die Medien (in Absprache mit dem/der Pressesprecher/-in des Bistums).
- 4.2.2 Das Seelsorgeteam und das irritierte System werden mit größtmöglicher Transparenz über die Klärung der Schuld der beschuldigten Person und ihrem weiteren Einsatz für die Diözese durch den Generalvikar informiert.

##### 4.3 Gesprächsangebote:

- 4.3.1 für hauptberufliche und ehrenamtliche Mitarbeiter/-innen im irritierten System
- 4.3.2 für die Seelsorgerinnen und Seelsorger
- 4.3.3 für Gremien und Gruppen
- 4.3.4 für Einzelpersonen

- 4.3.5 für die Angehörigen des mutmaßlichen Opfers
- 4.3.6 für die Angehörigen des mutmaßlichen Täters/der Täterin
- 4.3.7 für eine dritte Person, die die Anschuldigung erhoben hat, ohne selbst mutmaßliches Opfer zu sein

## **5. Abschluss des Prozesses**

### 5.1 Ziele:

- 5.1.1 Reflexion des Prozesses
- 5.1.2 Vereinbarungen darüber, ob und welche weiteren Maßnahmen noch notwendig sind
- 5.1.3 Abschluss der Arbeit des/der Prozesskoordinators/-in
- 5.1.4 Abschlussbericht durch den/die Prozesskoordinator/-in

### 5.2 Mögliche Formen:

- 5.2.1 Reflexion des Prozesses im Team der hauptamtlichen Mitarbeiter/-innen
- 5.2.2 Gemeindeversammlung mit externer Moderation
- 5.2.3 Reflexionsgespräch mit Vertretern/-innen der im Kinder- und Jugendbereich Tätigen und der erwachsene Schutzbefohlene betreuenden Personen
- 5.2.4 Feier einer passenden Liturgie

Vorstehende Interventionsordnung wird für die Diözese Würzburg zum 17. August 2017 für vier Jahre in Kraft gesetzt und vor Verlängerung ihrer Geltungsdauer einer Überprüfung unterzogen.

Würzburg, 19. Juli 2017

+ Friedhelm  
Bischof von Würzburg