

## Ordnung zum Umgang mit sexuellem Missbrauch im kirchlichen Dienst

Die Mitarbeiterseite der Zentral-KODA informiert auf ihrer Homepage:

„Seit 1. Januar 2020 sind die neue „Ordnung für den Umgang mit sexuellem Missbrauch Minderjähriger und schutz- oder hilfebedürftiger Erwachsener durch Kleriker und sonstige Beschäftigte im kirchlichen Dienst“ und die „Rahmenordnung – Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz“ in allen (Erz-)Diözesen in Kraft getreten. Die überarbeiteten Dokumente wurden vom Ständigen Rat der Deutschen Bischofskonferenz am 18. November 2019 beschlossen.

**Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im kirchlichen Dienst und der Caritas entfalten diese Ordnungen, soweit sie das Arbeitsverhältnis berühren, nur dann rechtliche Wirkung, wenn sie von den zuständigen arbeitsrechtlichen Kommissionen im Sinne des Artikels 7 Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse beschlossen worden sind.**

[...]

**Inhaltlich handelt es sich bei den durch den Ausschuss erarbeiteten Vorschlägen ausschließlich um Verbesserungen für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.**

Die Mitarbeiterseite der Zentral-KODA weist ausdrücklich darauf hin, dass **die beiden Regelungen** selbst nach einem Empfehlungsbeschluss der Zentralen Kommission bis zu einem Beschluss durch die zuständigen arbeitsrechtliche Kommission und In-Kraft-Setzung durch den jeweiligen örtlichen Bischof **keinerlei arbeitsrechtliche Wirksamkeit im Hinblick auf das Arbeitsverhältnis auslösen.**

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sollten sich umgehend an ihre Mitarbeitervertretung (MAV) wenden bzw. die arbeitsrechtliche Vermittlungsstelle [in Limburg: AVO-Schlichtungsstelle] anrufen, wenn sie gegen ihren Willen gezwungen werden, sich entsprechend dieser Ordnungen zu verhalten.“

Hintergrund ist ein einschlägiges und rechtswirksames Urteil des Kirchlichen Arbeitsgerichts Rottenburg-Stuttgart.

In Limburg gibt es in der AVO keine Regelung, die eine/n Beschäftigte/n verpflichtet, Unterlagen entsprechend der o. a. Ordnungen beizubringen. **Die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses reicht aus, um den formalen Pflichten zum Schutz von Kindern und Jugendlichen nachzukommen.**

Beschäftigte oder Bewerber/-innen sollten darauf achten, dass sie

- ausschließlich ein **erweitertes** Führungszeugnis beantragen;
- ein **behördliches** Führungszeugnis ausdrücklich ausschließen;
- verlangen, dass ihnen das erweiterte Führungszeugnis persönlich zugestellt wird (und nicht etwa der „Behörde“ – sei es das Rentamt, die Kirchengemeinde oder das Bischöfliche Ordinariat);
- das erweiterte Führungszeugnis der berechtigten Stelle „vorlegen“, d. h. nicht aushändigen müssen.

Hier finden Sie Informationen zu den (drei) unterschiedlichen Führungszeugnissen:

[https://de.wikipedia.org/wiki/F%C3%BChrungszeugnis#Erweitertes\\_F%C3%BChrungszeugnis](https://de.wikipedia.org/wiki/F%C3%BChrungszeugnis#Erweitertes_F%C3%BChrungszeugnis)

Sollte dennoch ein behördliches Führungszeugnis ausgestellt werden, sollten Sie dieses reklamieren und den zuständigen Datenschutzbeauftragten darüber in Kenntnis setzen und diesen um Abhilfe bitten. Die Adresse lautet:

Der Bundesbeauftragte für den Datenschutz und die Informationsfreiheit  
Husarenstr. 30  
53117 Bonn  
0228-997799-0  
poststelle@bfdi.bund.de.