



Kirchliches Amtsblatt

für das Bistum Dresden-Meißen

32. Jahrgang, Nr. 1 Dresden, 27. Januar 2022

Inhalt

1. D E K R E T – Ausführungsbestimmungen zur Rahmenordnung
Prävention von sexualisierter Gewalt an Minderjährigen und
schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen im Bereich der
Deutschen Bischofskonferenz vom 18.11.20192
2. D E K R E T – Inkraftsetzung eines Beschlusses der Regional-
KODA Nord-Ost..... 15
3. D E K R E T – Inkraftsetzung eines Beschlusses der Regional-
KODA Nord-Ost..... 19
4. D E K R E T – Inkraftsetzung eines Beschlusses der Regional-
KODA Nord-Ost..... 19
5. D E K R E T – Verlängerung Änderung Mitarbeitervertretungs-
ordnung20
6. D E K R E T – Anpassung der Priesterbesoldung im Bistum
Dresden-Meißen.....21
7. Ankündigung: Bischöfliches Hirtenwort zum 1. Fastensonntag22
8. Informationen aus der Stabsstelle Prävention.....22
9. Personalien.....23

1. D E K R E T – Ausführungsbestimmungen zur Rahmenordnung Prävention von sexualisierter Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz vom 18.11.2019

Gemäß Nr. 6 der o.g. Rahmenordnung zur Prävention von sexualisierter Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz (KA 1/2020) werden für das Bistum Dresden-Meißen folgende Ausführungsbestimmungen erlassen:

§ 1 Geltungsbereich

(1) Die Rahmenordnung Prävention und ihre Ausführungsbestimmungen finden Anwendung auf kirchliche Rechtsträger und ihre Dienststellen, Einrichtungen und sonstigen selbstständig geführten Stellen, die dem Bischof unmittelbar zugeordnet sind, insbesondere die Diözese, die Pfarreien, die Verbände von Pfarreien, katholische Schulen sowie die sonstigen kirchlichen Rechtsträger in der Rechtsform der juristischen Personen des kanonischen Rechts.

(2) Die Rahmenordnung Prävention und ihre Ausführungsbestimmungen finden auch Anwendung auf alle sonstigen vom Bischof als kirchlich anerkannten Rechtsträger und ihre Einrichtungen in Bezug auf ihre seelsorglichen, karitativen, liturgischen oder sonstigen pastoralen Tätigkeiten, Aufgaben oder Unternehmungen im Bereich des Bistums Dresden-Meißen, sofern sie sich zur Anwendung dieser Ordnung verpflichtet haben. Zu den sonstigen kirchlichen Rechtsträgern im Sinne von Satz 1 gehören insbesondere die kirchlichen Vereine, (Jugend-)Verbände, Gesellschaften, Geistliche Gemeinschaften und Bewegungen und Stiftungen. Dazu zählen auch der Caritasverband für das Bistum Dresden-Meißen, dessen korporative Mitglieder und Fachverbände.

(3) Katholischen Rechtsträgern, die nicht in diözesaner Zuständigkeit stehen, z.B. Ordensgemeinschaften, wird die Übernahme der Rahmenordnung Prävention und ihrer Ausführungsbestimmungen oder die Entwicklung eines eigenen gleichwertigen Regelwerkes dringend empfohlen.

§ 2 Verantwortlichkeiten

Die Verantwortung für die Umsetzung der Rahmenordnung Prävention sowie dieser Ausführungsbestimmungen liegt bei der jeweiligen Leitung der in § 1 genannten einzelnen Rechtsträger.

§ 3 Institutionelles Schutzkonzept

(1) Kirchliche Rechtsträger nach § 1 leiten ihr Institutionelles Schutzkonzept der diözesanen Koordinationsstelle zur fachlichen Prüfung zu und erhalten von dort oder einer von dieser beauftragten Stelle eine entsprechende Rückmeldung.

(2) Für Träger und Einrichtungen, die trotz bisherigen Fristablaufs noch kein Schutzkonzept vorgelegt haben, muss das bis 31. Dezember 2022 geschehen. Das betrifft

- Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe,
- kirchliche Träger der Gesundheitshilfe,
- kirchliche Träger der Alten- und Behindertenhilfe,
- alle anderen Träger.

(3) Das erarbeitete institutionelle Schutzkonzept ist in geeigneter Weise in den Einrichtungen, Gremien und sonstigen Gliederungen des kirchlichen Rechtsträgers bekannt zu machen und zu veröffentlichen, zumindest auf der entsprechenden Homepage. Den beschäftigten und ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist das jeweils aktuelle Institutionelle Schutzkonzept zur Kenntnis zu geben.

§ 4 Persönliche Eignung

(1) Kirchliche Rechtsträger tragen Verantwortung dafür, dass nur Personen in der Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen tätig werden, die neben der erforderlichen fachlichen auch über die persönliche Eignung verfügen.

(2) Personen, die im Rahmen ihrer dienstlichen oder ehrenamtlichen Tätigkeit eine Leitungsfunktion in Arbeitsfeldern mit Minderjährigen bzw. schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen ausüben oder Kinder, Jugendliche bzw. schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen beaufsichtigen, betreuen, erziehen, ausbilden, beraten, pflegen oder vergleichbaren Kontakt zu ihnen haben, dürfen in keinem Fall eingesetzt werden, wenn sie wegen einer in Abschnitt 1.3. der Rahmenordnung Prävention genannten Straftat rechtskräftig verurteilt worden sind.

(3) Die Verantwortung für die sich aus Abs. 2 ergebende Verpflichtung bei Klerikern und Ordensangehörigen mit bischöflicher Beauftragung im Bistum Dresden-Meißen liegt im Bischöflichen Ordinariat in der Hauptabteilung 5, bei Ordensangehörigen ohne bischöfliche Beauftragung bei den jeweiligen Ordensoberen.

§ 5 Erweitertes Führungszeugnis

(1) Die Verpflichtung zur Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses nach Nr. 3.1.1. der Rahmenordnung Prävention gilt unabhängig vom Beschäftigungsumfang bei der Einstellung von Mitarbeitenden und der Beauftragung von ehrenamtlich Tätigen und nachfolgend im regelmäßigen Abstand von fünf Jahren, insbesondere hinsichtlich der Beschäftigung folgender Personengruppen:

- Kleriker und Kandidaten für das Weiheamt,
- Ordensangehörige mit bischöflicher Beauftragung im Bistum Dresden-Meißen,
- Pastoral- und Gemeindereferentinnen und -referenten sowie Anwärterinnen und Anwärter auf diese Berufe.

(2) Darüber hinaus gilt die Verpflichtung unabhängig vom Beschäftigungsumfang für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, soweit sie Kontakt mit Kindern oder Jugendlichen – dazu gehören auch minderjährige Auszubildende – oder zu Erwachsenen mit Behinderung in Einrichtungen und Diensten nach § 75 SGB XII haben.

(3) Die Pflicht zur Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses betrifft auch technische und Verwaltungsmitarbeiterinnen und -mitarbeiter, wenn sie aufgrund örtlicher Gegebenheiten Einzelkontakt zu den Schutzbefohlenen haben, sowie Honorarkräfte, Freiwilligendienstleistende, Mehraufwandsentschädigungskräfte, Praktikantinnen und Praktikanten sowie andere vergleichbar tätige Personen, die auf Grund der Art ihrer Tätigkeit mit Schutzbefohlenen regelmäßig in Kontakt kommen.

(4) Bei Ehrenamtlichen bezieht sich die Verpflichtung auf volljährige Personen, die ihre Tätigkeit mit Schutzbefohlenen entweder regelmäßig ausüben oder Veranstaltungen mit Übernachtung leiten oder begleiten. Verzichtet werden kann auf die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses bei kurzfristiger Vertretung; in diesem Fall ist die Selbstauskunft und Verpflichtung bzw. die Gemeinsame Schutzklärung gemäß § 6 ausreichend. Darin wird versichert, dass die betreffende Person nicht wegen einer in 1.3 der Rahmenordnung Prävention genannten Straftat verurteilt und insoweit kein Ermittlungsverfahren gegen sie eingeleitet worden ist.

(5) Das erweiterte Führungszeugnis ist unverzüglich einer durch den Rechtsträger festgelegten Person zur Einsichtnahme vorzulegen. In der Personalakte wird nur das Ausstellungsdatum des erweiterten Führungszeugnisses, der Umstand der Einsichtnahme und die Information dokumentiert, ob das erweiterte Führungszeugnis einen Eintrag aufgrund einer Straftat gegen die sexuelle Selbstbestimmung enthält.

(6) Das vorgelegte erweiterte Führungszeugnis darf nicht älter als sechs Monate sein.

(7) Die durch die Beantragung und Vorlage des Führungszeugnisses entstandenen Kosten sind vom jeweiligen Rechtsträger zu erstatten. Die Höhe der Kosten ist in geeigneter Form zu belegen. Eine Kostenerstattung erfolgt nicht, wenn das Zeugnis im Rahmen einer Einstellungsbewerbung erstmalig vorgelegt wird.

(8) Ehrenamtlichen ist eine Bestätigung ihres ehrenamtlichen Engagements auszuhändigen, der zufolge die Ausstellung eines erweiterten Führungszeugnisses durch die Meldebehörde kostenlos erfolgt.

(9) Für die Durchführung des Verfahrens im Zusammenhang mit dem erweiterten Führungszeugnis sind im Bischöflichen Ordinariat Hauptabteilung 5 sowie bei allen anderen Rechtsträgern die jeweiligen Leitungen verantwortlich, soweit keine andere eigenständige Regelung getroffen wurde. Im Bischöflichen Ordinariat geschieht die konkrete Einsichtnahme durch Personen, die keine unmittelbare Entscheidungsbefugnis in Personalangelegenheiten haben und die zur Verschwiegenheit über die Kenntnisnahme anderer als der in 1.3 der Rahmenordnung Prävention genannten Straftatbestände verpflichtet sind.

(10) Ordensmitglieder genügen ihrer Vorlagepflicht, indem sie eine Bescheinigung ihres/ihrer Ordensoberen vorlegen, in der bestätigt wird, dass ein aktuelles erweitertes Führungszeugnis vorgelegt wurde und dieses keine in 1.3 der Rahmenordnung Prävention genannten Straftatbestände enthält.

(11) Den Umgang mit Hinweisen auf sexuellen Missbrauch Minderjähriger regelt die „Ordnung für den Umgang mit sexuellem Missbrauch Minderjähriger und schutz- oder hilfebedürftiger Erwachsener durch Kleriker und sonstige Beschäftigte im kirchlichen Dienst“ vom 18. November 2019 (für das Bistum Dresden-Meißen in Kraft gesetzt am 1. Januar 2020, KA 1/2020).

§ 6 Gemeinsame Schutzerklärung

(1) Für Personen, die im Rahmen ihrer dienstlichen oder ehrenamtlichen Tätigkeit Minderjährige bzw. schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene beaufsichtigen, betreuen, erziehen, ausbilden, beraten, pflegen, vergleichbaren Kontakt zu ihnen haben oder in diesen Arbeitsfeldern eine Leitungsfunktion ausüben, ist die einmalige Unterzeichnung einer Gemeinsamen Schutzerklärung Voraussetzung für eine An- und Einstellung, für eine Weiterbeschäftigung sowie die Beauftragung zu einer ehrenamtlichen Tätigkeit.

(2) Die gemeinsame Schutzerklärung löst damit die bisherige Selbstauskunfts- und Verpflichtungserklärung ab und entspricht dem vom Bistum vorgegebenen Muster. Es kann in Abstimmung mit dem/der Präventionsbeauftragten des Bistums Dresden-Meißen erweitert werden. Bereits unterzeichnete Selbstauskunfts- und Verpflichtungserklärungen behalten ihre Gültigkeit.

(3) Die Ablage der Gemeinsamen Schutzzerklärung erfolgt bei beschäftigten Mitarbeitenden in der Personalakte des jeweiligen Rechtsträgers, bei Ehrenamtlichen in entsprechender Weise.

(4) Bei jedem Wechsel des Anstellungsträgers und bei Ehrenamtlichen beim Wechsel in den Zuständigkeitsbereich eines anderen Rechtsträgers ist eine erneute Unterzeichnung notwendig. Eine regelmäßige erneute Unterzeichnung bei demselben Rechtsträger ist nicht erforderlich.

§ 7 Für Präventionsfragen geschulte Personen – Die Präventionsfachkraft

(1) Für Präventionsfragen geschulte Personen nach 3.5. Rahmenordnung Prävention fördern die nachhaltige Umsetzung der vorgegebenen Präventionsmaßnahmen innerhalb eines Trägers oder einer Einrichtung. Ihre Bezeichnung lautet „Präventionsfachkraft“. Die Aufgaben sind insbesondere:

- Ansprechperson für beschäftigte Mitarbeitende sowie ehrenamtlich Tätige bei allen Fragen zur Prävention von sexualisierter Gewalt,
- Förderung der Umsetzung der Präventionsmaßnahmen,
- Platzierung des Themas in den Strukturen und Gremien des Rechtsträgers bzw. der Einrichtung,
- Unterstützung des Rechtsträgers bzw. der Einrichtungsleitung bei der Erstellung, Umsetzung und Weiterentwicklung des institutionellen Schutzkonzeptes,
- Kenntnis interner und externer Beratungsstellen und Auskunft über Verfahrenswege bei Verdachtsmeldungen,
- Kontaktperson vor Ort für die/den Präventionsbeauftragte/n des Bistums.

(2) Soweit die Aufgaben nicht von der Leitung wahrgenommen werden, benennt der Rechtsträger eine oder mehrere Präventionsfachkräfte. Die Beauftragung setzt eine entsprechende Qualifizierung bzw. entsprechende nachgewiesene Vorerfahrungen voraus. Der kirchliche Rechtsträger setzt die/den Präventionsbeauftragte/n des Bistums über die Ernennung schriftlich in Kenntnis.

(3) Die Ausbildung von Präventionsfachkräften der Rechtsträger liegt in Verantwortung der/des Präventionsbeauftragten des Bistums. Die jeweiligen Rechtsträger erteilen für die Teilnahme die notwendige Freistellung. Nach erfolgreicher Qualifizierung werden Präventionsfachkräfte in einem zwischen ihnen und dem jeweiligen Rechtsträger (vor der Ausbildung) abgestimmten Beschäftigungsumfang tätig.

(4) Die regelmäßige Begleitung, Beratung und Fortbildung der Präventionsfachkräfte liegt im Verantwortungsbereich der/des Präventionsbeauftragten des Bistums.

§ 8 Aus- und Fortbildung

1. Verantwortung

Die Verantwortung für die Umsetzung der Präventionsordnung sowie dieser Ausführungsbestimmungen liegt bei den in § 1 Abs. 1-2 genannten einzelnen Rechtsträgern und ihren Leitungen. Diese sind dafür verantwortlich, dass alle Personen, die im Rahmen ihrer dienstlichen oder ehrenamtlichen Tätigkeit eine Leitungsfunktion in Arbeitsfeldern mit Minderjährigen bzw. schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen ausüben oder Kinder, Jugendliche bzw. schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen beaufsichtigen, betreuen, erziehen, ausbilden, beraten, pflegen oder vergleichbaren Kontakt zu ihnen haben, an einer Schulungsmaßnahme zur Prävention von sexualisierter Gewalt teilnehmen. Sie stellen auch sicher, dass neu eingestellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie neu beauftragte Ehrenamtliche an einer Schulungsmaßnahme im Sinne der Präventionsordnung und dieser Ausführungsbestimmungen teilnehmen.

2. Verbindliche Grundlage

Verbindliche Grundlage aller angebotenen Sensibilisierungs- und Qualifizierungsmaßnahmen für das Bistum Dresden-Meißen sind die Curricula für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen und für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Arbeit mit schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen in der jeweils geltenden Fassung.

Die Curricula werden von der/dem Präventionsbeauftragten in enger Abstimmung und Zusammenarbeit mit kirchlichen Rechtsträgern und Anbietern der Sensibilisierungs- und Qualifizierungsmaßnahmen erstellt, bewertet und weiterentwickelt.

3. Ziele

Ziele der Sensibilisierungs- und Qualifizierungsmaßnahmen sind:

- Vermittlung grundlegender Informationen im Themenfeld sexualisierte Gewalt,
- Stärkung einer inneren Haltung zu einem wertschätzenden und respektvollen Umgang, Förderung einer Kultur der Achtsamkeit und Anleitung zu einem fachlich adäquaten Nähe-Distanz-Verhältnis,
- Stärkung der Handlungsfähigkeit zur Vorbeugung sexualisierter Gewalt und
- frühzeitiges Erkennen von Hinweisen auf sexualisierte Gewalt und Stärkung der Fähigkeit zu qualifizierter Intervention.

4. Schulungskonzept, Anrechnung von Vorerfahrungen

- a) Den Sensibilisierungs- und Qualifizierungsmaßnahmen liegt ein mehrstufiges Schulungskonzept zugrunde, das eine zielgruppengerechte Qualifizierung unter Berücksichtigung von im Einzelfall nachgewiesenen Schulungen, Aus- oder Weiterbildungsinhalten oder einschlägiger Berufserfahrung ermöglicht.
- b) Entsprechend 3.6. der Rahmenordnung Prävention werden in Nr. 5.-7. dieser Ausführungsbestimmungen Schulungsgruppen festgelegt. Die Zugehörigkeit zu einer Schulungsgruppe richtet sich nach dem Aufgabenfeld, nach Art, Dauer und Intensität des Kontaktes, den die zu schulende Person zu Kindern, Jugendlichen bzw. schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen hat, sowie dem Grad an Leitungsverantwortung.
- c) Die Sensibilisierungs- und Qualifizierungsmaßnahmen sollen nach Möglichkeit in bestehende Aus- und Fortbildungsformate der bestehenden Berufsgruppen bzw. Arbeitsfelder integriert werden.
- d) Der jeweilige Rechtsträger entscheidet unter Berücksichtigung des Abs. b) und Nr. 5.-7. dieser Ausführungsbestimmungen, an welcher Art Schulung die bei ihm Beschäftigten und Ehrenamtlichen teilzunehmen haben.
- e) Die Entscheidung über die Anerkennung nachgewiesener Schulungen, Aus- oder Weiterbildungsinhalten oder einschlägiger Berufserfahrung sowie über die Auswahl noch erforderlicher Teilqualifizierung trifft der zuständige kirchliche Rechtsträger unter Berücksichtigung der unter 3. genannten Ziele und der im jeweiligen Curriculum beschriebenen Inhalte. Die/der Präventionsbeauftragte des Bistums Dresden-Meißen gibt auf Anfrage Hilfestellung u.a. auch bei der Anerkennung von Vorerfahrungen.
- f) Die Qualifizierung ist unter Berücksichtigung der in 3.6. der Rahmenordnung Prävention genannten Ziele, Themen sowie der Inhalte und der zeitlichen Schulungsumfänge in den Nummern 5.-7. dieser Ausführungsbestimmungen auch als einrichtungs-, pastoral- oder sozialraumbezogene trägerübergreifende Schulung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern möglich. Die Aufteilung einer Schulung in einzelne Module ist möglich.

5. Sensibilisierung

Der Umfang der Sensibilisierung beträgt mindestens drei Zeitstunden. Zielgruppen der Sensibilisierung sind

- a) Ehrenamtliche mit regelmäßigem Kontakt zu Kindern, Jugendlichen oder erwachsenen Schutzbefohlenen, soweit sie nicht unter Nr. 6 fallen, insbesondere
 - Ehrenamtliche in der Kinder- und Jugendarbeit und -hilfe sowie der Arbeit mit Ministrantinnen und Ministranten,
 - ehrenamtliche Katechetinnen und Katecheten in der Erstkommunion- und Firmvorbereitung,

- Ehrenamtliche in Schulen,
- ehrenamtliche Leiterinnen und Leiter von Musikgruppen, Chören, Krabbelgruppen u. ä.,
- Gottesdienstbeauftragte, die im Rahmen ihrer Tätigkeit Kontakte zu Minderjährigen über die Aufgabe der Sakramentenspendung hinaus haben,
- ehrenamtliche Netzwerkadministratorinnen und -administratoren sowie Moderierende von Internetforen und Internetchats,
- je ein bis zwei Mitglieder des Pfarreirates und des Kirchenvorstands,
- Kitabbeauftragte in Kirchenvorständen,
- Ehrenamtliche in der Arbeit mit Geflüchteten,
- Ehrenamtliche in der Gesundheits-, Alten- und Behindertenhilfe, z.B. Besuchsdienste.

b) Beschäftigte ohne pastoralen/pädagogischen/medizinischen/therapeutischen/pflegerischen Auftrag mit gelegentlichem Kontakt zu Kindern, Jugendlichen oder erwachsenen Schutzbefohlenen (inkl. Mehraufwandsentschädigungskräfte, Praktikantinnen und Praktikanten mit Einsatzzeit über drei Monate, u. ä.), insbesondere

- Kirchenmusikerinnen und -musiker,
- Küsterinnen und Küster,
- Hausmeisterinnen und Hausmeister,
- Pfarr- und Schulsekretärinnen und -sekretäre,
- Reinigungs- und Servicekräfte,
- technisches und hauswirtschaftliches Personal,
- Netzwerkadministratorinnen und -administratoren sowie Moderierende von Internetforen und Internetchats.

b) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Krankenhäusern aus den Bereichen Medizin, Pflege und Therapie, soweit sie nicht unter Nr. 6 oder Nr. 7 fallen.

c) Priester im Ruhestand.

6. Basis-Schulung

Der Umfang der Basis-Schulung beträgt mindestens sechs Zeitstunden. Die Sensibilisierung ist Bestandteil der Basis-Schulung. Zielgruppen der Basis-Schulung sind

a) Ehrenamtliche mit intensivem Kontakt zu Kindern, Jugendlichen oder erwachsenen Schutzbefohlenen, z.B. bei Maßnahmen mit Übernachtung, insbesondere

- ehrenamtliche Leiterinnen und Leiter von Kinder- und Jugendgruppen sowie von Gruppen für Ministrantinnen und Ministranten,

- ehrenamtliche Katechetinnen und Katecheten in der Erstkommunion- und Firmvorbereitung,
- Ehrenamtliche in Schulen,
- ehrenamtliche Leiterinnen und Leiter von Musikgruppen, Chören, Krabbelgruppen u. ä.
- Ehrenamtliche in der Gesundheits-, Alten- und Behindertenhilfe, z.B. Besuchsdienste.

b) Beschäftigte mit regelmäßigem Kontakt zu Kindern, Jugendlichen oder erwachsenen Schutzbefohlenen (inkl. Mehraufwandsentschädigungskräfte, Freiwilligendienstleistende, Praktikantinnen und Praktikanten mit Einsatzzeit über drei Monate, u. ä.), insbesondere

- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Kinder- und Jugendarbeit,
- Lehrerinnen und Lehrer,
- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Ganztagschule und Hort,
- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Kindertagesstätten,
- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Erziehungs- und Familienberatungsstellen und anderen Beratungsdiensten,
- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weiterer Dienste und Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe,
- Chorleiterinnen und -leiter, Kirchenmusikerinnen und -musiker,
- Anleiterinnen und Anleiter von minderjährigen Praktikantinnen und Praktikanten in allen Arbeitsfeldern,
- medizinisches, therapeutisches und Pflegepersonal in besonders sensiblen Arbeitsfeldern, z.B. Intensivstation und Ersthilfe,
- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Sozialdienst in Krankenhäusern,
- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der stationären und ambulanten Altenhilfe.

c) Beschäftigte mit intensivem Kontakt zu Kindern, Jugendlichen bzw. schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen, insbesondere

- Auszubildende pastoraler Berufe
- Pastoral- und Gemeindeferentinnen und -referenten, Pastoral- und Gemeindeassistentinnen und -assistenten,
- Bildungsreferentinnen und -referenten in Jugend- und Familienbildungsstätten und in der Kinder-, Jugend- und Familienarbeit,
- Schulseelsorgerinnen und -seelsorger,
- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Schulsozialarbeit,
- Beratungs- und Vertrauenslehrerinnen und -lehrer,

- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in stationären Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe,
 - Krankenhausseelsorgerinnen und -seelsorger,
 - medizinisches, therapeutisches und Pflegepersonal auf Kinderstationen von Krankenhäusern,
 - medizinisches, therapeutisches und Pflegepersonal in Krankenhäusern auf Stationen mit langer Verweildauer der Patientinnen und Patienten (z.B. Psychiatrie),
 - Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in stationären Einrichtungen der Behindertenhilfe,
 - Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der stationären und ambulanten Altenhilfe.
- d) Verwaltungsleiterinnen und -leiter in Pfarreien.

7. Intensiv-Schulung

Der Umfang der Intensiv-Schulung beträgt mindestens neun Zeitstunden. Die Basis-Schulung ist Bestandteil der Intensiv-Schulung. Zielgruppen der Intensiv-Schulung sind

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Leitungs-, Personal- oder Ausbildungsverantwortung, insbesondere

- (Haupt-)Abteilungsleiterinnen und -leiter im Bischöflichen Ordinariat,
- Priester, Diakone, Dekanatsjugendseelsorgerinnen und -seelsorger,
- Schulleiterinnen und -leiter,
- Leiterinnen und Leiter, Koordinatorinnen und Koordinatoren von Hortarbeit und im Ganztagsschulbetrieb,
- Leiterinnen und Leiter von Kitas, Jugend- und Familienbildungsstätten, Einrichtungen der offenen Kinder- und Jugendarbeit und anderen Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe,
- Leiterinnen und Leiter von Erziehungs- und Familienberatungsstellen und anderen Beratungsdiensten,
- Leiterinnen und Leiter von Einrichtungen und Diensten der Alten- und Behindertenhilfe (Geschäftsführung, Qualitätsmanagement, Pflegedienstleitung, Wohnbereichsleitung, Hauswirtschaftsleitung u.a.),
- Praxisanleiterinnen und -anleiter von minderjährigen Auszubildenden in allen Arbeitsfeldern,
- Führungskräfte in Krankenhäusern mit strategischer Verantwortung (Direktorium, Geschäftsführung, Qualitätsmanagement, Chefärzte/-ärztinnen, Pflegedienstleitung, Vorsitzende der Mitarbeitervertretung u.a.) oder mit operativer Personalverantwortung (Stationsleitungen, Abteilungsleitungen, Oberärzte/-ärztinnen u.a.).

8. Auffrischung und Vertiefung

Der Rechtsträger hat dafür Sorge zu tragen, dass Leitungskräfte und die beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit pastoralem, pädagogischem, medizinischem, therapeutischem oder pflegerischem Auftrag mindestens alle fünf Jahre an einer Auffrischung oder vertiefenden Fortbildung teilnehmen. Bei anderen Berufsgruppen und Ehrenamtlichen entscheidet der jeweilige Rechtsträger über die Verpflichtung zur Teilnahme an einer solchen Veranstaltung. Der Umfang einer Auffrischung oder vertiefenden Fortbildung umfasst in der Regel mindestens drei Zeitstunden. Als Auffrischung oder vertiefende Fortbildung gelten:

- a) Veranstaltungen der Präventionsarbeit im Bistum Dresden-Meißen und anderer (Erz-)Diözesen,
- b) Fortbildungen und Fachtagungen von Fachberatungsstellen und Fachorganisationen gegen sexualisierte Gewalt sowie von spezialisierten Fachreferentinnen bzw. -referenten,
- c) von der/dem Präventionsbeauftragten des Bistums Dresden-Meißen auf Anfrage anerkannte Fortbildungen und Fachtagungen weiterer Organisationen,
- d) die verantwortliche Mitarbeit an der Erarbeitung bzw. Weiterentwicklung des institutionellen Schutzkonzeptes in der eigenen Einrichtung.

9. Schulungsreferentinnen und -referenten

a) Zur Durchführung der Sensibilisierungs- und Qualifizierungsmaßnahmen sind berechtigt:

- durch spezielle Schulungsmaßnahmen qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kirchlicher Rechtsträger,
- ausgewiesene Fachkräfte z.B. aus Beratungsstellen gegen sexualisierte Gewalt.

b) Die unter Abs. a) genannten Schulungsmaßnahmen erfolgen auf Diözesanebene in Verantwortung der/des Präventionsbeauftragten bzw. in eigener Verantwortung eines kirchlichen Rechtsträgers in Abstimmung mit der/dem Präventionsbeauftragten. Als Schulungsreferentinnen und -referenten aus den unterschiedlichen Handlungsfeldern und Trägergruppen kirchlicher Rechtsträger kommen insbesondere in Frage:

- Priester und Diakone,
- Pastoral- oder Gemeindereferentinnen und -referenten,
- Bildungsreferentinnen und -referenten,
- Fachkräfte in Diensten und Einrichtungen der Kinder-, Jugend-, Familien-, Behinderten-, Gesundheits- und Altenhilfe,
- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der in § 1 genannten Rechtsträger oder weitere vom Rechtsträger benannte Personen.

- c) Der Umfang der Qualifizierung zur Schulungsreferentin bzw. zum -referenten beträgt mindestens 22 Zeitstunden. Die jeweiligen Rechtsträger erteilen für die Teilnahme die notwendige Freistellung.
- d) Nach erfolgreicher Qualifizierung als Schulungsreferentin bzw. -referent sollen diese Personen in einem zwischen ihnen und dem jeweiligen kirchlichen Rechtsträger vor der Qualifizierung abgestimmten Beschäftigungsumfang für Sensibilisierungs- und Qualifizierungsmaßnahmen tätig werden.
- e) Die regelmäßige Begleitung, Beratung, Fortbildung und Koordination der Schulungsreferentinnen und -referenten liegt im Verantwortungsbereich der/des Präventionsbeauftragten.

10. Fortbildungsanspruch und Teilnahmebescheinigung

- a) Die Fortbildung ist Dienstzeit. Der bei den jeweiligen Rechtsträgern bestehende Fortbildungsanspruch bleibt davon unberührt.
- b) Die Teilnahme an einer Schulungsmaßnahme ist vom jeweiligen Schulungsanbieter qualifiziert zu bescheinigen.
- c) Die Teilnahme an einer Auffrischung oder vertiefenden Fortbildung ist durch eine qualifizierte Bescheinigung des jeweiligen Anbieters nachzuweisen.
- d) Den Nachweis einer Teilnahme an einer Schulungsmaßnahme, Auffrischung oder vertiefenden Fortbildung legt der jeweilige Rechtsträger in der Personalakte ab.

11. Kosten

- a) Die Kosten für die Ausbildung von Schulungsreferentinnen und -referenten nach Nr. 9 und für in Präventionsfragen geschulte Personen nach § 7 trägt das Bistum Dresden-Meißen.
- b) Die Kosten der einzelnen Sensibilisierungs- und Qualifizierungsmaßnahmen (§ 7; § 8 Nr. 5.-7.) dieser Ausführungsbestimmungen übernimmt jeder Rechtsträger für seinen Bereich. Fahrtkosten werden nach den jeweils geltenden Regelungen erstattet. Für beschäftigte und ehrenamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Pfarreien sind die Angebote des Bistums Dresden-Meißen kostenfrei.

12. Umsetzungsfristen

- a) Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Arbeit mit schutz- und hilfebedürftigen Erwachsenen in Krankenhäusern und in der Altenhilfe gilt die Frist bis zum 31. Dezember 2022.
- b) Für neu eingestellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und neu beauftragte Ehrenamtliche gilt eine Umsetzungsfrist der Schulungsverpflichtung von einem Jahr ab Tätigkeitsbeginn.

§ 9 Inkrafttreten

Diese Ausführungsbestimmungen treten am 1. Januar 2022 in Kraft und ersetzen die Ausführungsbestimmungen vom 29. Januar 2015.

Dresden, den 21. Januar 2022

LS

gez. + Heinrich Timmerevers
Bischof von Dresden-Meißen

Notar

Anlage

Gemeinsame Erklärung zum Schutz vor sexualisierter Gewalt¹

Das Bistum Dresden-Meißen und seine beruflichen und ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter übernehmen in vielfacher Weise Verantwortung für die ihnen anvertrauten Kinder, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen. Im Geiste des Evangeliums wollen sie ihnen einen sicheren Lern- und Lebensraum bieten, in dem die menschliche und geistliche Entwicklung gefördert, die Würde und Integrität geachtet und eine Kultur der Achtsamkeit gelebt wird. Sie treten entschieden dafür ein, Kinder, Jugendliche und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen vor sexualisierter Gewalt zu schützen. Dies wird durch die Unterzeichnung dieser Gemeinsamen Schutzzerklärung bekräftigt.

(Name des Trägers/der Einrichtung/der Organisation)

1. Wir fördern ein Klima der Offenheit, Transparenz und eine vertrauensvolle Zusammenarbeit aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

2. Wir setzen die in der „Rahmenordnung - Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz“ genannten Maßnahmen zum Schutz von Kindern, Jugendlichen

Mitarbeiterin/ Mitarbeiter

1. Ich achte Persönlichkeit und Würde von Kindern, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen. Meine Arbeit mit ihnen und innerhalb der Teams ist von Respekt, Wertschätzung und Vertrauen geprägt.

2. Ich schütze die mir anvertrauten Kinder, Jugendlichen bzw. schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen vor sexualisierter Gewalt.

¹ Die Gemeinsame Schutzzerklärung ist Bestandteil der „Ausführungsbestimmungen zur Rahmenordnung-Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen im Bereich des Bistums Dresden-Meißen“ vom 01.01.2022.

und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen konsequent um.

3. Insbesondere

- beschäftigen wir nur Mitarbeitende und beauftragen nur Ehrenamtliche, die sich zu einem respektvollen Umgang und zum Schutz der ihnen anvertrauten Menschen vor sexualisierter Gewalt verpflichten,

- sensibilisieren und qualifizieren wir unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Bereich Prävention von sexualisierter Gewalt,

- geben wir unseren beschäftigten und ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern das jeweils aktuelle Institutionelle Schutzkonzept, das auch den Verhaltenskodex beinhaltet, zur Kenntnis,

- bieten wir unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Ansprechpersonen sowie Beteiligungs- und Reflexionsmöglichkeiten, damit sie ihre Arbeit gut bewältigen können.

4. Wir nehmen jeden Verdacht auf sexuelle Übergriffe und sexuellen Missbrauch ernst und handeln unverzüglich und konsequent entsprechend der „Ordnung für den Umgang mit sexuellem Missbrauch Minderjähriger und schutz- oder hilfebedürftiger Erwachsener durch Kleriker und sonstige Beschäftigte im kirchlichen Dienst und der entsprechenden Verfahrensordnung für das Bistum Dresden-Meißen.“

Name Organisationsverantwortliche/r

Unterschrift Organisationsverantwortliche/r

3. Ich respektiere die Intimsphäre und die persönlichen Schamgrenzen der mir anvertrauten Menschen und Mitarbeitenden. Mit meinen eigenen Grenzen gehe ich verantwortungsvoll um.

4. Ich erkenne den **Verhaltenskodex** meiner Einrichtung an und richte mein Verhalten danach aus.

5. Ich nehme an den vorgesehenen Schulungen im Rahmen der Präventionsordnung teil.

6. Ich habe die Übersicht meines Trägers zum Verfahren bei Verdacht erhalten und bin mir meiner Meldepflicht bei Hinweisen auf sexuelle Übergriffe oder Straftaten bewusst. Hilfe und Unterstützung bei den beauftragten Ansprechpersonen für Verdachtsfälle werde ich bei Bedarf in Anspruch nehmen.

7. Ich versichere, dass ich nicht wegen einer Straftat im Zusammenhang mit sexualisierter Gewalt nach §72a Abs. 1 SGB VIII rechtskräftig verurteilt worden bin oder ein Ermittlungsverfahren gegen mich eingeleitet worden ist. Sollte ein Ermittlungsverfahren gegen mich eingeleitet werden, verpflichte ich mich, dies meinem Dienstgeber bzw. der Leitung meines Trägers/Verbandes unverzüglich mitzuteilen.

Datum, Name Mitarbeiter/in

Unterschrift Mitarbeiter/in

2. D E K R E T – Inkraftsetzung eines Beschlusses der Regional-KODA Nord-Ost

In der Sitzung am 9. September 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 – Aachtes 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.

Die vorausgehenden Beschlüsse werden für das Bistum Dresden-Meißen hiermit in Kraft gesetzt.

Dresden, den 25. Januar 2022

LS

gez. + Heinrich Timmerevers
Bischof von Dresden-Meißen

Notar

3. D E K R E T – Inkraftsetzung eines Beschlusses der Regional-KODA Nord-Ost

In der Sitzung am 9. September 2021 in Berlin hat die Regional-KODA Nord-Ost Folgendes beschlossen:

Änderung der DVO

In § 7 Absatz 9 Satz 2 DVO wird der Inhalt der Fußnote 12 ab sofort ersatzlos gestrichen.

Der vorausgehende Beschluss wird für das Bistum Dresden-Meißen hiermit in Kraft gesetzt.

Dresden, den 25. Januar 2022

LS

gez. + Heinrich Timmerevers
Bischof von Dresden-Meißen

Notar

4. D E K R E T – Inkraftsetzung eines Beschlusses der Regional-KODA Nord-Ost

In der Sitzung am 25. November 2021 per Videokonferenz hat die Regional-KODA Nord-Ost Folgendes beschlossen:

Änderung der DVO zum 1. Januar 2022:

1. Der vorletzte Satz von § 24 Absatz 6a der DVO – „Bestehende Dienstvereinbarungen zur Kurzarbeit aufgrund der wirtschaftlichen Folgen des Coronavirus SARS-CoV-2 bleiben unberührt.“ – wird gestrichen.

2. Der letzte Satz von § 24 Absatz 6a der DVO wird neu gefasst:
„Dienstvereinbarungen, die neu abgeschlossen werden, und Dienstvereinbarungen, die verlängert werden, fallen unter die vorgenannten Aufstockungsregelungen.“

3. In den Fußnoten zu § 6 Absatz 6a und § 24 Absatz 6a der DVO werden die Datumsangaben „31. Dezember 2021“ jeweils geändert in „31. März 2022“.

4. In § 34 DVO wird der Absatz 5 eingefügt: „Der Ausspruch betriebsbedingter Beendigungskündigungen ist für die Dauer der aufgrund der wirtschaftlichen Folgen des Coronavirus SARS-CoV-2 angeordneten Kurzarbeit und von drei Monaten nach deren Beendigung für diejenigen Beschäftigten ausgeschlossen, die sich aufgrund einer Anordnung nach Maßgabe der befristeten Regelung des § 24 Absatz 6a in Kurzarbeit befinden.“

Die vorausgehenden Beschlüsse werden für das Bistum Dresden-Meißen hiermit in Kraft gesetzt.

Dresden, den 25. Januar 2022

LS

gez. + Heinrich Timmerevers
Bischof von Dresden-Meißen

Notar

5. D E K R E T – Verlängerung Änderung Mitarbeitervertretungsordnung

Die Laufzeit der Änderung der Mitarbeitervertretungsordnung anlässlich der Corona-Pandemie vom 27. März 2020 (KA 37/2020) wird um zwei Jahre bis zum 31. März 2024 verlängert.

Dresden, den 21. Januar 2022

LS

gez. + Heinrich Timmerevers
Bischof von Dresden-Meißen

Notar

6. D E K R E T – Anpassung der Priesterbesoldung im Bistum Dresden-Meißen

Nach Anhörung des Priesterrates wird das folgende Dekret erlassen:

1. Zu den Besoldungsgruppen gem. § 2 PrBO werden nachstehend die Grundgebhaltsbeträge gem. § 4 PrBO aufgeführt.

a) Kaplansbesoldung (§ 2 Abs. 1 PrBO)

Dienstaltersstufen	Stufenlaufzeit in Jahren	Grundgehalt (in Euro)
1	1	2.218,00 €
2	2	2.288,00 €
3	3	2.336,00 €
4	4	2.433,00 €
5	5	2.611,00 €
6	unbegrenzt	2.824,00 €

b) Pfarrerberbesoldung (§ 2 Abs. 2 PrBO)

Dienstaltersstufen	Stufenlaufzeit in Jahren	Grundgehalt (in Euro)
1	2	3.006,00 €
2	2	3.095,00 €
3	2	3.186,00 €
4	2	3.276,00 €
5	2	3.365,00 €
6	2	3.433,00 €
7	2	3.500,00 €
8	2	3.579,00 €
9	2	3.669,00 €
10	2	3.748,00 €
11	2	3.838,00 €
12	2	3.917,00 €
13	2	4.006,00 €
14	unbegrenzt	4.096,00 €

c) allgemeine Priesterbesoldung (§ 2 Abs. 4 PrBO)

Dienstaltersstufen	Stufenlaufzeit in Jahren	Grundgehalt (in Euro)
1	2	2.741,00 €

2	2	2.830,00 €
3	2	2.921,00 €
4	2	3.011,00 €
5	2	3.100,00 €
6	2	3.168,00 €
7	2	3.235,00 €
8	2	3.314,00 €
9	2	3.404,00 €
10	2	3.483,00 €
11	2	3.573,00 €
12	2	3.652,00 €
13	2	3.741,00 €
14	unbegrenzt	3.831,00 €

2. Die in Ziffer 1 genannten Beträge gelten ab 1. Januar 2022 bis auf weiteres und werden gem. § 19 PrBO zu gegebener Zeit jeweils angepasst. Ziffern 1 und 2 sowie die vorstehend aufgeführten Tabellen sind im Kirchlichen Amtsblatt zu veröffentlichen.

Dresden, am 13. Januar 2022

gez. + Heinrich Timmerevers
Bischof von Dresden-Meißen

7. Ankündigung: Bischöfliches Hirtenwort zum 1. Fastensonntag

Bischof Heinrich Timmerevers wird ein Hirtenwort zum 1. Fastensonntag, den 6. März 2022, verfassen.

8. Informationen aus der Stabsstelle Prävention

Die Stabsstelle Prävention gibt folgende Informationen bekannt:

1. Die neuen Ausführungsbestimmungen zur Rahmenordnung Prävention sowie eine Zusammenfassung über die aktuellen Änderungen werden in Kürze postalisch versandt. Zudem werden die Informationen in Kürze auch auf der Homepage des Bistums zu finden sein.

2. Termine für Präventionsschulungen werden auf der Homepage veröffentlicht und fortwährend ergänzt. Weitere Termine können angefragt werden.

3. **Fachtag Prävention** „Was darf ich eigentlich noch?“

6. Oktober 2022, Propstei Leipzig

Der Fachtag richtet sich an alle Hauptamtlichen, deren letzte Präventionsschulung über vier Jahre zurückliegt.

Die Teilnahme wird als Auffrischung bzw. vertiefende Fortbildung im Sinne der Ausführungsbestimmungen zur Rahmenordnung Prävention (KA 1/2022) anerkannt.

9. Personalia

Diese Ausgabe enthält personenbezogene Daten, die aus datenschutzrechtlichen Gründen nicht im Internet veröffentlicht werden dürfen.

gez. Andreas Kutschke
Generalvikar
des Bistums Dresden-Meißen