

# AMTSBLATT

## DES ERZBISTUMS BERLIN

BERLIN, DEN 1. APRIL 2023

95. JAHRGANG, NR. 4

### Inhalt

#### Deutsche Bischofskonferenz

Nr. 60 Druckschriften und Broschüren  
des Sekretariats der Deutschen  
Bischofskonferenz..... 51

#### Der Erzbischof von Berlin

Nr. 61 Änderung des § 25a und des § 25 b  
der Mitarbeitervertretungsordnung..... 51  
Nr. 62 Beschluss der Regionalkommission  
Ost vom 12.01.2023..... 52

#### Erzbischöfliches Ordinariat

Nr. 63 Dienstanweisung Verhaltenskodex zur  
Prävention von sexualisierter Gewalt..... 53  
Nr. 64 Dienstvereinbarung Verhaltenskodex zur  
Prävention von sexualisierter Gewalt..... 54  
Nr. 65 Personalien ..... 57  
Nr. 66 Todesfälle ..... 57

### Deutsche Bischofskonferenz

#### Nr. 60 Druckschriften und Broschüren des Sekretariats der Deutschen Bischofskonferenz

##### Arbeitshilfen

#### Nr. 337 Katholischer Kinder- und Jugendbuchpreis 2023: Preisbuch 2023 und empfohlene Bücher

Für den Katholischen Kinder- und Jugendbuchpreis 2023 der Deutschen Bischofskonferenz haben 67 Verlage aus 177 Werke eingereicht. Die Jury des Preises hat ein Preisbuch und 14 weitere Bücher als besonders empfehlenswert ausgezeichnet. Die Preisverleihung des Katholischen Kinder- und Jugendbuchpreises 2023 findet am 25. Mai 2023 statt. In der Arbeitshilfe sind das Preisbuch sowie alle Titel der Empfehlungsliste 2023 aufgeführt und rezensiert.

### Der Erzbischof von Berlin

#### Nr. 61 Änderung des § 25a und des § 25b der Mitarbeitervertretungsordnung

Änderung des § 25a und des § 25b der Mitarbeitervertretungsordnung für das Erzbistum Berlin – MAVO – vom 1. März 2018 (ABl. 3/2018, Nr. 37, S. 24, Anlage) in der Fassung vom 15.02.2021 (ABl. 3/2021, Nr. 52, S. 44)

##### I. § 25a Abs. 2 wird wie folgt geändert:

- (2) Die Mitgliederversammlung ist zuständig für alle in § 25 Abs. 2 genannten Angelegenheiten, soweit in dieser Ordnung an anderer Stelle keine abweichenden Regelungen getroffen werden. Sie kann in diesem Rahmen dem Vorstand Aufgaben übertragen sowie Regional- und Sachausschüsse einrichten.

## **II. § 25b Abs. 2 wird wie folgt geändert:**

- (2) Dem Vorstand gehören eine Mitarbeitervertreterin oder ein Mitarbeitervertreter aus dem Erzbistum Berlin in der Regional-KODA und eine Dienstnehmervotreterin oder ein Dienstnehmervotreter aus dem Bereich des Erzbistums Berlin in der Arbeitsrechtlichen Kommission des Deutschen Caritasverbandes an. Die Mitgliederversammlung wählt aus der Mitte der Diözesanen Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen im Erzbistum Berlin sieben weitere Mitglieder sowie vier Ersatzmitglieder.

## **III. Inkrafttreten**

Dieses Dekret tritt mit Veröffentlichung in Kraft.

Berlin, den 06.03.2023  
B 00440/2023  
ZS.8 bk/jm

+ Dr. Heiner Koch  
Erzbischof von Berlin

Dr. Gregor Klapczynski  
Notar der Kurie

## **Nr. 62 Beschluss der Regionalkommission Ost vom 12.01.2023**

In ihrer Sitzung am 12.01.2023 hat die Regionalkommission Ost den folgenden Beschluss gefasst:

### **I. Übernahme der beschlossenen mittleren Werte/Festsetzung der Vergütung**

Der Beschluss der Bundeskommission der Arbeitsrechtlichen Kommission vom 8. Dezember 2022 zur Prämie zur Abmilderung des schnellen Anstiegs der Verbraucherpreise wird hinsichtlich aller dort beschlossenen mittleren Werte mit der Maßgabe übernommen, dass alle dort beschlossenen mittleren Werte in derselben Höhe, wie sie in Nummer I des o. g. Beschlusses der Bundeskommission enthalten sind, als neue Werte für den Bereich der Regionalkommission Ost festgesetzt werden.

## **II. Inkrafttreten**

Dieser Beschluss tritt zum 1. Januar 2023 in Kraft.

Hiermit setze ich den Beschluss für den Bereich des Erzbistums Berlin in Kraft.

Berlin, den 03.03.2023  
B 00429/2023  
ZS.8 bk/jm

+ Dr. Heiner Koch  
Erzbischof von Berlin

Dr. Gregor Klapczynski  
Notar der Kurie

---

## Erzbischöfliches Ordinariat

### Nr. 63 Dienstanweisung Verhaltenskodex zur Prävention von sexualisierter Gewalt

#### Präambel

Dem Erzbistum Berlin ist es ein Anliegen mit dieser Dienstanweisung die Prävention von sexualisierter Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen zu unterstützen und eine Verbindlichkeit hinsichtlich des Verhaltenskodex für diejenigen Mitarbeitenden zu schaffen, für die die gleichlautende Dienstvereinbarung keine Anwendung findet. Diese Dienstanweisung entspricht vollumfänglich der mit den Mitarbeitervertretungen abgeschlossenen Dienstvereinbarung zum Verhaltenskodex zur Prävention von sexualisierter Gewalt in seiner aktuellen Fassung.

#### § 1 Geltungsbereich

Diese Dienstanweisung gilt für alle Priester, Diakone, Ordensleute, die für das Erzbistum Berlin tätig oder inkardiniert sind sowie für alle Beschäftigten, die nicht Mitarbeitende nach § 3 MAVO sind.

#### § 2 Partizipative Erarbeitung des Institutionellen Schutzkonzeptes

- (1) Der Verhaltenskodex ist Bestandteil des Institutionellen Schutzkonzeptes, das in der Pfarrei, einer Einrichtung oder einem bestimmten Arbeitsbereich unter Beteiligung von Beschäftigten, Ehrenamtlichen, Schutzbefohlenen und deren Angehörigen partizipativ erarbeitet und von den zuständigen Gremien im Einvernehmen mit dem/der diözesanen Präventionsbeauftragten beschlossen wurde. Der Dienstgeber gewährleistet die Beteiligung der genannten Gruppen auch bei der Weiterentwicklung des Institutionellen Schutzkonzeptes einschließlich des Verhaltenskodex.
- (2) Die jeweils zuständige Leitung gibt den Mitarbeitenden das jeweils aktuelle Institutionelle Schutzkonzept, das auch den Verhaltenskodex beinhaltet, zur Kenntnis.

#### § 3 Verhaltenskodex

- (1) Der Verhaltenskodex enthält verbindliche Verhaltensregeln für Mitarbeitende, die ein fachlich adäquates Nähe-Distanz-Verhältnis, einen respektvollen Umgang und eine wertschätzende Kommunikationskultur gegenüber den Schutzbefohlenen sicherstellen.
- (2) Für die beschäftigten Mitarbeitenden gilt der in der jeweils gültigen Fassung des Institutionellen Schutzkonzeptes festgelegte Verhaltenskodex am entsprechenden Dienstort bzw. im entsprechenden Arbeitsbereich verbindlich.
- (3) Die Beschäftigten sind verpflichtet, den Verhaltenskodex durch die Unterzeichnung der Gemeinsamen Schutzklärung entsprechend § 6 der Präventionsordnung anzuerkennen, ihr Verhalten danach auszurichten und Übertretungen der jeweiligen Leitung oder einer anderen im Institutionellen Schutzkonzept festgelegten Stelle unverzüglich transparent zu machen.
- (4) Die Leitung bzw. die im Institutionellen Schutzkonzept festgelegte Stelle entscheidet, ob eine Übertretung und die unmittelbare Reaktion darauf die Situation ausreichend geklärt hat oder ob weitere Schritte notwendig sind.
- (5) Die Missachtung der Transparenzpflicht gegenüber der Leitung bzw. der im Institutionellen Schutzkonzept festgelegten Stelle, wiederholte oder gravierende Übertretungen können arbeitsrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen.

#### § 4 Verhaltensregeln

Für die Beschäftigten gelten im Umgang mit Kindern und Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen (nachfolgend Schutzbefohlene) die folgenden Verhaltensregeln verbindlich:

1. Alles, was unsere Mitarbeitenden sagen oder tun, dürfen Schutzbefohlene weiter erzählen. Es gibt darüber keine Geheimhaltung. Dies gilt auch für die Beichte. Das Beichtgeheimnis gilt für den Priester, nicht für die Schutzbefohlenen, die das Bußsakrament empfangen.
2. Unsere Mitarbeitenden achten darauf, dass 1:1-Situationen mit Schutzbefohlenen nur in jederzeit von außen zugänglichen oder einsehbaren Räumen stattfinden.
3. Unsere Mitarbeitenden respektieren die Intimsphäre und die persönlichen Grenzempfindungen von Schutzbefohlenen. Mit Nähe und Distanz gehen sie verantwortungsbewusst um.
4. Soziale Netzwerke, Messengerdienste, E-Mails u. ä. werden nur für Mitteilungen für Zwecke und Ziele der Gruppe genutzt.

5. Bei Fahrten übernachten Schutzbefohlene und Begleitpersonen getrennt voneinander. Ausnahmen, z.B. aufgrund der örtlichen Gegebenheiten, bedürfen der vorherigen Zustimmung der Erziehungsberechtigten/gesetzlichen Vertretung.
6. Schlaf- und Sanitarräume von Schutzbefohlenen werden von unseren Mitarbeitenden nur nach vorheriger Ankündigung betreten.
7. Die Schutzbefohlenen erhalten von unseren Mitarbeitenden keine privaten Geschenke oder Geld. Anlassbezogene Aufmerksamkeiten werden nur überreicht, wenn sie in der jeweiligen Gruppe transparent gemacht sind.
8. Für Foto- und Videoaufnahmen ist das Einverständnis der Erziehungsberechtigten/ gesetzlichen Vertretung notwendig. Wenn Schutzbefohlene nicht fotografiert oder gefilmt werden wollen, wird dies respektiert.
9. Anliegen und Beschwerden von Schutzbefohlenen werden ernstgenommen und im jeweiligen Team besprochen. Die betreffenden Schutzbefohlenen erhalten eine wertschätzende Rückmeldung.
10. Unsere Mitarbeitenden machen eine eigene Regelübertretung im jeweiligen Team transparent.

### **§ 5 Hinweise auf sexuelle Übergriffe oder sexuellen Missbrauch**

Das in § 3 beschriebene Vorgehen gilt nicht bei Hinweisen auf sexuelle Übergriffe oder sexuellen Missbrauch. Hier gilt die in der Ordnung für den Umgang mit sexuellem Missbrauch Minderjähriger und schutz- oder hilfebedürftiger Erwachsener durch Kleriker und sonstige Beschäftigte im kirchlichen Dienst (Interventionsordnung) festgelegte Meldepflicht gegenüber der Leitung oder einer der beauftragten unabhängigen Ansprechpersonen.

### **§ 6 Bekanntmachung**

Diese Dienstanweisung tritt am Tage ihrer Bekanntgabe im Amtsblatt des Erzbistums Berlin in Kraft.

Dienstgeber:  
Erzbischöfliches Ordinariat Berlin:

Berlin, 14.03.2023

Pater Manfred Kollig SSCC  
Generalvikar

### **Nr. 64 Dienstvereinbarung Verhaltenskodex zur Prävention von sexualisierter Gewalt**

Zwischen dem

**Erzbistum Berlin,**  
vertreten durch das Erzbischöfliche Ordinariat Berlin,  
dieses vertreten durch Generalvikar Pater Manfred Kollig SSCC,  
Niederwallstraße 8-9, 10117 Berlin

sowie dem

**Metropolitankapitel bei St. Hedwig,**  
vertreten durch Dompropst Prälat Tobias Przytarski,  
Oldenburger Str. 46, 10551 Berlin

**- Dienstgeber -**

und der

Mitarbeitervertretung des Erzbischöflichen Ordinariates Berlin  
Mitarbeitervertretung der Katholischen Schulen  
Mitarbeitervertretung der Katholischen Religionslehrkräfte  
Mitarbeitervertretung der Begegnungs- und Familienferienstätte St. Otto Zinnowitz  
Sondervertretung für die Pastoralen Mitarbeitenden

**- Mitarbeitervertretungen -**

wird auf Grundlage

- der Mitarbeitervertretungsordnung für das Erzbistum Berlin (MAVO) § 38 Abs. 1 Nr. 1 in Verbindung mit
- § 3a Abs. 6 DVO und
- § 7 Abs. 1f der Ordnung zur Prävention von sexualisierter Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen im Bereich des Erzbistums Berlin (Präventionsordnung) vom 17.01.2022

nachstehende Dienstvereinbarung zum Verhaltenskodex abgeschlossen:

### **Präambel**

Dem Dienstgeber und den Mitarbeitervertretungen ist es ein Anliegen, mit dieser Dienstvereinbarung die Prävention von sexualisierter Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen zu unterstützen und eine Verbindlichkeit für die Beschäftigten hinsichtlich des Verhaltenskodex zu schaffen.

### **§ 1 Geltungsbereich**

Diese Dienstvereinbarung gilt für alle Beschäftigten, die durch den genannten Dienstgeber und die genannten Mitarbeitervertretungen (MAVen) vertreten werden.

### **§ 2 Partizipative Erarbeitung des Institutionellen Schutzkonzeptes**

- (1) Der Verhaltenskodex ist Bestandteil des Institutionellen Schutzkonzeptes, das in der Pfarrei, einer Einrichtung oder einem bestimmten Arbeitsbereich unter Beteiligung von Beschäftigten, Ehrenamtlichen, Schutzbefohlenen und deren Angehörigen partizipativ erarbeitet und von den zuständigen Gremien im Einvernehmen mit dem/der diözesanen Präventionsbeauftragten beschlossen wurde. Der Dienstgeber gewährleistet die Beteiligung der genannten Gruppen auch bei der Weiterentwicklung des Institutionellen Schutzkonzeptes einschließlich des Verhaltenskodex.
- (2) Die jeweils zuständige Leitung gibt den Mitarbeitenden das jeweils aktuelle Institutionelle Schutzkonzept, das auch den Verhaltenskodex beinhaltet, zur Kenntnis.

### **§ 3 Verhaltenskodex**

- (1) Der Verhaltenskodex enthält verbindliche Verhaltensregeln für Mitarbeitende, die ein fachlich adäquates Nähe-Distanz-Verhältnis, einen respektvollen Umgang und eine wertschätzende Kommunikationskultur gegenüber den Schutzbefohlenen sicherstellen.
- (2) Für die beschäftigten Mitarbeitenden gilt der in der jeweils gültigen Fassung des Institutionellen Schutzkonzeptes festgelegte Verhaltenskodex am entsprechenden Dienstort bzw. im entsprechenden Arbeitsbereich verbindlich.
- (3) Die Beschäftigten sind verpflichtet, den Verhaltenskodex durch die Unterzeichnung der Gemeinsamen Schutzklärung entsprechend § 6 der Präventionsordnung anzuerkennen, ihr Verhalten danach auszurichten und Übertretungen der jeweiligen Leitung oder einer anderen im Institutionellen Schutzkonzept festgelegten Stelle zeitnah transparent zu machen.
- (4) Die Leitung bzw. die im Institutionellen Schutzkonzept festgelegte Stelle entscheidet, ob eine Übertretung und die unmittelbare Reaktion darauf die Situation ausreichend geklärt hat oder ob weitere Schritte notwendig sind.
- (5) Die Missachtung der Transparenzpflicht gegenüber der Leitung bzw. der im Institutionellen Schutzkonzept festgelegten Stelle, wiederholte oder gravierende Übertretungen können arbeitsrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen.

### **§ 4 Verhaltensregeln**

Für die Beschäftigten gelten im Umgang mit Kindern und Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen (nachfolgend Schutzbefohlene) die folgenden Verhaltensregeln verbindlich:

1. Alles, was unsere Mitarbeitenden sagen oder tun, dürfen Schutzbefohlene weiter erzählen. Es gibt darüber keine Geheimhaltung. Dies gilt auch für die Beichte. Das Beichtgeheimnis gilt für den Priester, nicht für die Schutzbefohlenen, die das Bußsakrament empfangen.
2. Unsere Mitarbeitenden achten darauf, dass 1:1-Situationen mit Schutzbefohlenen nur in jederzeit von außen zugänglichen oder einsehbaren Räumen stattfinden.
3. Unsere Mitarbeitenden respektieren die Intimsphäre und die persönlichen Grenzempfindungen von Schutzbefohlenen. Mit Nähe und Distanz gehen sie verantwortungsbewusst um.
4. Soziale Netzwerke, Messengerdienste, E-Mails u. ä. werden nur für Mitteilungen für Zwecke und Ziele der Gruppe genutzt.

5. Bei Fahrten übernachten Schutzbefohlene und Begleitpersonen getrennt voneinander. Ausnahmen, z.B. aufgrund der örtlichen Gegebenheiten, bedürfen der vorherigen Zustimmung der Erziehungsberechtigten/gesetzlichen Vertretung.
6. Schlaf- und Sanitärräume von Schutzbefohlenen werden von unseren Mitarbeitenden nur nach vorheriger Ankündigung betreten.
7. Die Schutzbefohlenen erhalten von unseren Mitarbeitenden keine privaten Geschenke oder Geld. Anlassbezogene Aufmerksamkeiten werden nur überreicht, wenn sie in der jeweiligen Gruppe transparent gemacht sind.
8. Für Foto- und Videoaufnahmen ist das Einverständnis der Erziehungsberechtigten/ gesetzlichen Vertretung notwendig. Wenn Schutzbefohlene nicht fotografiert oder gefilmt werden wollen, wird dies respektiert.
9. Anliegen und Beschwerden von Schutzbefohlenen werden ernstgenommen und im jeweiligen Team besprochen. Die betreffenden Schutzbefohlenen erhalten eine wertschätzende Rückmeldung.
10. Unsere Mitarbeitenden machen eine eigene Regelübertretung im jeweiligen Team transparent.

### **§ 5 Hinweise auf sexuelle Übergriffe oder sexuellen Missbrauch**

Das in § 3 beschriebene Vorgehen gilt nicht bei Hinweisen auf sexuelle Übergriffe oder sexuellen Missbrauch. Hier gilt die in der Ordnung für den Umgang mit sexuellem Missbrauch Minderjähriger und schutz- oder hilfebedürftiger Erwachsener durch Kleriker und sonstige Beschäftigte im kirchlichen Dienst (Interventionsordnung) festgelegte Meldepflicht gegenüber der Leitung oder einer der beauftragten unabhängigen Ansprechpersonen.

### **§ 6 Bekanntmachung und Geltungsdauer**

Diese Dienstvereinbarung tritt am Tage ihrer Unterzeichnung in Kraft und kann mit einer Frist von drei Monaten zum Jahresende gekündigt werden. Nach Eingang einer Kündigung sind unverzüglich Verhandlungen über eine neue Dienstvereinbarung aufzunehmen. Bis zum Abschluss einer neuen Dienstvereinbarung behält diese Vereinbarung ihre Gültigkeit, längstens jedoch ein Jahr ab Kündigung. Die vorliegende Fassung behält in diesem Fall für die anderen Vertragsparteien weiterhin ihre Gültigkeit.

### **§ 7 Schlussbestimmungen**

Sollte eine Bestimmung dieser Dienstvereinbarung ganz oder teilweise unwirksam sein oder werden, so wird hiervon die Wirkung der übrigen Bestimmungen nicht berührt.

#### **Mitarbeitervertretungen:**

Mitarbeitervertretung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Erzbischöflichen Ordinariats Berlin sowie des Metropolitankapitels:  
Berlin, 08.02.2023  
Vorsitzender Thomas Schäfer

Mitarbeitervertretung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an den katholischen Schulen:  
Berlin, 25.01.2023  
Vorsitzender Thomas Ulbig

Mitarbeitervertretung der Lehrkräfte für katholische Religionslehre:  
Berlin, 23.02.2023  
Vorsitzender Winfried Brömmling

Mitarbeitervertretung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Begegnungs- und Familienferienstätte St. Otto Zinnowitz:  
Zinnowitz, 16.02.2023  
Vorsitzende Lisa Kostelnik

Sondervertretung für die Pastoralen Mitarbeitenden:  
Berlin, 02.03.2023  
Vorsitzender Christoph Dähnrich

#### **Dienstgeber:**

Erzbischöfliches Ordinariat Berlin:  
Berlin, 10.01.2023  
Generalvikar Pater Manfred Kollig SSCC

Metropolitankapitel:  
Berlin, 17.01.2023  
Dompropst Prälat Tobias Przytarski

## **Nr. 65 Personalia**

Die Rubrik 65 enthält personenbezogene Daten, die aus datenschutzrechtlichen Gründen nicht im Internet veröffentlicht werden.

Das vollständige Amtsblatt finden Sie im passwortgeschützten Intranet unter <http://www.erzbistumberlin.de/wir-sind/intern>

## **Nr. 66 Todesfälle**

Die Rubrik 66 enthält personenbezogene Daten, die aus datenschutzrechtlichen Gründen nicht im Internet veröffentlicht werden.

Das vollständige Amtsblatt finden Sie im passwortgeschützten Intranet unter <http://www.erzbistumberlin.de/wir-sind/intern>



Erzbischöfliches Ordinariat: Pater Manfred Kollig SSCC, Generalvikar  
Herausgeber: Erzbischöfliches Ordinariat Berlin  
Druck: Erzbischöfliches Ordinariat Berlin