



Institutionelles Schutzkonzept der Röm.-kath. Kirchengemeinde Freiburg-Nord

Inhalt

1. Präambel: Einleitung | Ziel | Auftrag | Beteiligte
2. Schutz- und Risikoanalyse
 - 2.1 Erarbeitung & Vorgehen
 - 2.2 Tabellarische Übersicht:
Erkenntnisse und Konsequenzen
Dokumentation von Präventionsmaßnahmen
3. Unsere institutionellen Standards
 - 3.1 Personalauswahl und -entwicklung
 - 3.2 Erweitertes Führungszeugnis (EFZ)
 - 3.3 Selbstauskunftserklärung
 - 3.4 Analoge Anwendung auf Dritte
 - 3.5 Erklärung zum grenzachtenden Umgang mit Verhaltenskodex
Allgemeiner Teil + Spezifischer Teil
 - 3.6 Präventionsschulungen
 - 3.7 Dokumentation der personenbezogenen Präventionsmaßnahmen
in der Sammelakte für ehrenamtlich tätige Personen
 - 3.8 Weitere Präventionsarbeit des Rechtsträgers
 - 3.9 Rollen und Aufgaben der Ansprechpersonen für Prävention gegen
sexualisierte Gewalt
 - 3.10 Vorgehensweise im Verdachts- oder Beschwerdefall
 - 3.11 Einbindung der Prävention in unsere Pastorkonzeption und in
unsere Regelwerke
4. Qualitätsmanagement
5. Öffentlichkeitsarbeit
6. Beschlussantrag

Anlagen:





1. Präambel

Einleitung

2002, 2010 und 2013 wurden von der Deutschen Bischofskonferenz Leitlinien zum Umgang mit sexuellem Missbrauch sowie Rahmenordnungen zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt veröffentlicht. Diese sind jeweils durch Veröffentlichungen im Amtsblatt für die Erzdiözese Freiburg in Kraft gesetzt worden. 2015 erfolgte schließlich eine Fortschreibung dieser Präventionsrichtlinien auf Grundlage der Rahmenordnung der Deutschen Bischofskonferenz. Am 07. August 2015 wurde die Ordnung zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und erwachsenen Schutzbefohlenen im Erzbistum Freiburg (Präventionsordnung – PräVO) durch Erzbischof Stephan Burger in Kraft gesetzt. Im Januar 2020 hat Erzbischof Stephan Burger zwei neue Ordnungen in Kraft gesetzt– beide wurden auf Ebene der Deutschen Bischofskonferenz entwickelt. Die Ordnung für den Umgang mit sexuellem Missbrauch Minderjähriger und schutz- und hilfebedürftiger Erwachsener durch Kleriker und sonstige Beschäftigte im kirchlichen Dienst und die Rahmenordnung – Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftiger Erwachsenen im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz. Durch die im Dezember 2021 im Amtsblatt Nr. 33 veröffentlichte und in Kraft gesetzte Ausführungsordnung zur Rahmenordnung Prävention / „AROPRäv“ wird die Rahmendordnung Prävention für die Erzdiözese Freiburg konkretisiert. Das hier vorliegende Schutzkonzept der **Kirchengemeinde Freiburg-Nord** setzt die in diesen Ordnungen gesetzten Standards um.

Unser Ziel

Das Erzbistum Freiburg will Kindern, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen sowie allen Menschen, die sich kirchlichem Handeln anvertrauen, Lebensräume anbieten, in denen sie ihre Persönlichkeit, ihre Begabungen, ihre Beziehungsfähigkeit und ihren persönlichen Glauben entfalten können.

Unsere Kirchengemeinde mit ihren Gemeinden, Gruppierungen und Diensten soll ein sicherer Ort für unsere Gemeindemitglieder und für die uns anvertrauten Menschen sein.

Als katholische **Kirchengemeinde Freiburg-Nord** sind wir diesem Ziel verpflichtet.

Unser Auftrag

Als Rechtsträger tragen wir für unsere Einrichtungen und Dienste dafür Sorge, dass die Strukturen und Prozesse zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt transparent, nachvollziehbar, kontrollierbar und evaluierbar sind. Hierfür haben wir aufgrund der Risiko- und Gefahrenanalyse mit den Verantwortlichen in unseren Einrichtungen ein Schutzkonzept zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt und Gewährleistung des Persönlichkeitsschutzes erarbeitet.



Beteiligte an der Erstellung des Schutzkonzeptes und Darstellung der Vorgehensweise

Dieses Institutionelle Schutzkonzept wurde von **Annette Woschek-Ham, Gemeindereferentin und hauptamtliche Ansprechperson für Prävention im Pastoralteam, und dem Pastoralteam Freiburg-Nord** nach den Vorgaben der Präventionsordnung und der Ordnung zu Ausführung der erlassenen Rahmenordnung der Erzdiözese Freiburg und des Mantelschutzkonzeptes der Diözesanen Koordinationsstelle mit den Konkretisierungen des Dekanats Freiburg erstellt.

Die Vorlage für dieses Institutionelle Schutzkonzept hat zunächst die Arbeitsgruppe auf Dekanatebene „Überarbeitung der Präventionsordnung in der zukünftigen Stadtkirche Freiburg“ vorbereitet. Mit dem Blick auf die „Pfarrei neu“ hat diese Arbeitsgruppe bestehend aus Boris Gschwandtner, Birgit Hoffmann-Nitsche, Michael Hartmann und Verena Scharnberg (Präventionsfachkraft) in drei Sitzungen die Vorlagen für dieses Institutionelle Schutzkonzept besprochen und für die Treffen mit allen Ansprechpersonen für Prävention vorbereitet.

In sieben Treffen mit den jeweils zuständigen Ansprechpersonen für Prävention in den Kirchengemeinden des Dekanats wurden diese Vorlagen diskutiert und miteinander abgestimmt.

Für die Anpassung an die römisch-katholische **Kirchengemeinde Freiburg-Nord** wurde folgendermaßen gearbeitet:

Um die Anpassungen des ISK auf unsere Kirchengemeinde vorzunehmen, hat sich zunächst Annette Woschek-Ham mit der Aufteilung der Handlungsschritte befasst. Nach dem Wechsel des leitenden Pfarrers wurde die aktuelle Vorlage im Team besprochen. Dabei wurde die Anpassung des ISK auf unsere Kirchengemeinde in Schritte unterteilt und die Aufgaben im Team verteilt. Auf diese Weise wurde z.B. die Risiko- und Gefahrenanalyse (siehe 2.1) durch die Teammitglieder in ihrem jeweiligen Zuständigkeitsbereich erarbeitet. Je nach Bereich wurden weitere Engagierte in unserer Kirchengemeinde beteiligt. Nach der Bearbeitung wurden die einzelnen Ergebnisse durch Annette Woschek-Ham zusammengefügt. Nach der Erarbeitung aller Inhalte und Dokumente wurden diese im PGR vorgestellt und diskutiert.

2. Schutz- und Risikoanalyse (Ziffer 3 RO-Präv)

Die einrichtungsbezogene Risikoanalyse ist die Grundlage unseres Institutionellen Schutzkonzeptes. Die Ergebnisse und Erkenntnisse dieser Analyse wurden in tabellarischer Form als Anlage (siehe Anlage 1) diesem Schutzkonzept beigelegt.

Die Kindertageseinrichtungen unserer Gemeinde haben ein Kinderschutzkonzept erarbeitet. Im Rahmen des Kinderschutzkonzeptes wurde einrichtungsbezogen eine Risiko-, Gefahren- und Potentialanalyse erarbeitet. Die personenbezogenen Maßnahmen für ehrenamtlich tätige Personen werden in der jeweiligen Kindertageseinrichtung in einer Sammelakte dokumentiert. Das gesamte Konzept ist bei der jeweiligen Kindertageseinrichtung einzusehen.



Folgende Kindertageseinrichtungen gehören zu unserer Kirchengemeinde:

Kindergarten St. Bernhard, Lortzingstr, 34, 79106 Freiburg

Kindergarten St. Blasius, Burgdorfer Weg 15, 79108 Freiburg

Kindergarten St. Cäcilia, Hauptstr. 46 a, 79104 Freiburg

Kindergarten St. Elisabeth, Ettenheimerstr. 24, 79108 Freiburg

Kindergarten St. Konrad, Emmendingerstr. 41, 79106 Freiburg

Kindergarten St. Remigius, Remigiusstr. 4, 79104 Freiburg

Kindergarten Regenbogen, Wildtalstr. 15, 79194 Gundelfingen

Kindergarten Sonnenwiese, Sonnenwiese 29, 79194 Gundelfingen

Kindergarten St. Theresia, Elisabeth-Geissler-Ruckmich-Str. 12, 79106 Freiburg

Familienzentrum St. Konrad, Emmendingerstr. 41, 79106 Freiburg

2.1 Erarbeitung und Vorgehen

Bei der Erstellung der Risikoanalyse haben die Ansprechpersonen vor Ort, zusammen mit den Sekretärinnen und den hauptamtlichen und ehrenamtlichen Ansprechperson für Prävention zusammen gearbeitet. Die Räume in den einzelnen Pfarreien wurden gemeinsam angeschaut und begutachtet.

2.2 Tabellarische Übersicht: Erkenntnisse und Konsequenzen aus der Risikoanalyse und Dokumentation von Präventionsmaßnahmen

Die Ergebnisse der Schutz- und Risikoanalyse finden sich in tabellarischer Form in den Anlagen dieses Institutionellen Schutzkonzeptes (siehe Anlage A1).

Folgende Kriterien wurden der Zusammenstellung der Schutz- und Risikoanalyse zugrunde gelegt: Kontakt zu Kindern, Jugendlichen, schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen; besondere Vertrauens- und Abhängigkeitsverhältnisse, Aktionen mit Übernachtung, 1:1-Situationen; Maßnahmen zur Risikominimierung; Strukturen in der Kirchengemeinde; Räumlichkeiten in der Kirchengemeinde; Dritte.; Aufmerksamkeit/Bewusstsein für eine Kultur der Wertschätzung und Grenzachtung (aktueller Stand bei Beschäftigten im kirchlichen Dienst und ehrenamtlich tätigen Personen); sowie Schutzfaktoren durch bereits etablierte Präventionsmaßnahmen (z. B. Schulungen für Jugendgruppenleiter/innen über das Dekanat). In den Blick genommen wurden alle Einrichtungen, Gruppierungen und Angebote unserer Kirchengemeinde.



3 Unsere institutionellen Standards

Alle Kleriker und alle im Seelsorgeteam tätigen Personen, die in einem Anstellungsverhältnis bzw. Gestellungsverhältnis beim Erzbistum Freiburg stehen, werden als Beschäftigte im kirchlichen Dienst verstanden. Hierzu zählen auch diejenigen Beschäftigten, die in unserer Kirchengemeinde als Organistinnen und Organisten, Chorleitungen, Mesnerinnen und Mesner, Hausmeisterinnen und Hausmeister, Reinigungskräfte und Sekretärinnen und Sekretäre angestellt sind, wobei es sich auch um Teilzeitbeschäftigungen oder Minimalbeschäftigungen handeln kann.

Ehrenamtlich tätige Personen in unserer Kirchengemeinde sind den zum Ehrenamt beauftragenden Personen bekannt oder stellen sich durch Qualifikation und Interesse für eine Aufgabe zur Verfügung.

Als ehrenamtlich tätige Personen verstehen wir Personen, die für eine bestimmte Zeit eine konkrete Aufgabe in einer Gruppe oder Gemeinschaft übernehmen und dafür gewählt oder/und benannt wurden. Die Aufgabe hat einen institutionellen Charakter. Durch ein verändertes Verantwortungsverhalten können neue Formen ehrenamtlichen Tuns oder freiwilligen Engagements entstehen. Für die Präventionsordnung sind in diesem Fall wichtig, welchen Grad an Beziehungsaufbau die Aufgabe beinhaltet, um welche Bezugsgruppe und Aufgabe es sich handelt. Die Teilnahme an Projekten und Angeboten ist nicht darunter zu verstehen. Zwischenbereiche wie Chormitgliedschaften oder teiloffenen Gruppen (z.B. Frauengemeinschaften) werden nicht als ehrenamtliches Tun, sondern als gemeinschaftliche Aktivität verstanden. Wir beziehen uns damit auf die Unterscheidung zwischen „freiwilliges Engagement“ und „gemeinschaftliche Aktivität“, die im deutschen Freiwilligensurvey vorgeschlagen wird.¹

3.1. Personalauswahl und –entwicklung (3.1 RO-Präv)

In der Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen haben wir als **Kirchengemeinde Freiburg-Nord** eine besondere Verantwortung in Bezug auf die erforderliche fachliche und persönliche Eignung der Beschäftigten im kirchlichen Dienst und der ehrenamtlich tätigen Personen. Aus diesem Grund legen wir darauf Wert, dass die Verantwortlichen der Gruppierungen, Dienste und Einrichtungen eine größtmögliche Sorgfalt bei der Auswahl ehrenamtlich tätiger Personen und Beschäftigter im kirchlichen Dienst in den jeweiligen Aufgabenfeldern wahren.

¹ Vgl. Deutsches Freiwilligensurvey Zitat: Letzteres meint die aktive Beteiligung von Personen (z. B. als Mitglied einer Jugendgruppe, als Mitglied im Sportverein, als Sänger/in in einem Chor). Wird eine Leitungsfunktion übernommen (Vorstandstätigkeit, Trainerfunktion etc.), wird dies als „freiwillig engagiert“ bezeichnet. „freiwillig engagiert“ kann synonym für ehrenamtlich engagiert verwendet werden.

Zu Beginn der Tätigkeit wird die Bedeutung des Schutzes von Kindern, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen für uns als Kirchengemeinde hervorgehoben. In unserem Institutionellen Schutzkonzept zur Personalauswahl ist verankert, dass die Kultur der Achtsamkeit/des achtsamen Miteinanders und eine entsprechende Haltung jeder und jedes Einzelnen eine zentrale Rolle spielen.

Direkt nach Aufnahme der Tätigkeit stellen wir den Beschäftigten im kirchlichen Dienst sowie den ehrenamtlich tätigen Personen und Mandatsträgern die Grundlagen unserer Präventionsarbeit gegen sexualisierte Gewalt vor und machen sie mit diesen vertraut. Wir stellen unser institutionelles Schutzkonzept vor und machen auf unsere Erkenntnisse der Schutz- und Risikoanalyse und die konkreten Präventionsmaßnahmen aufmerksam. Insbesondere der Spezifische Verhaltenskodex und die Beschwerdewege und Ansprechpersonen werden ausführlicher thematisiert. (Verhaltenskodex kirchlich Beschäftigte und Ehrenamtliche s. Anlage A4)

Wir nutzen darüber hinaus die Chance der Perspektive neuer Personen in unserer Kirchengemeinde, Rückmeldungen zu erfragen, um uns selbst weiterentwickeln zu können.

Wir thematisieren die Kultur der Grenzachtung und die Umsetzung der Präventionsmaßnahmen regelmäßig in Mitarbeitenden- und Zielvereinbarungsgesprächen und prägen eine lernorientierte und offene Fehlerkultur.

Gemäß den Vorgaben der diözesanen Präventionsordnung werden alle Beschäftigten im kirchlichen Dienst und ehrenamtlich tätigen Personen entsprechend ihres Aufgabenfeldes unterwiesen bzw. geschult (vgl. 3.4). Die Gespräche werden von den dazu qualifizierten Mitarbeitenden des Seelsorgeteams oder einer dazu eigens beauftragten Fachkraft durchgeführt. Ziel dieser Unterweisungen und Schulungen ist die Sensibilisierung und Verpflichtung der Beschäftigten im kirchlichen Dienst und ehrenamtlich tätigen Personen, eine Kultur des grenzachtenden Umgangs mitzutragen. Die Dokumentation erfolgt durch Unterschrift unter die „Erklärung zum grenzachtenden Umgang“ (vgl. 3.1).

Damit verpflichten sich die Beschäftigten im kirchlichen Dienst und ehrenamtlich tätigen Personen, dass sie nach entsprechender Einführung bereit sind, ihr berufliches bzw. ehrenamtliches Handeln an den Standards des Verhaltenskodex zu orientieren.

Die Prävention gegen sexualisierte Gewalt wird in Vorstellungsgesprächen, während der Einarbeitungszeit sowie in den Mitarbeitendengesprächen thematisiert.

3.2 Erweitertes Führungszeugnis (EFZ) (Ziffer 3.1.1 RO-Prävention; §§7-12 AROPräv)



Wir tragen Verantwortung dafür, dass alle, die in unserer Einrichtung mit Kindern, Jugendlichen oder schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen im Sinne des §7 Absatz 1 AROPräv zu tun haben, neben der erforderlichen fachlichen auch über die persönliche Eignung verfügen.

Personen, die rechtskräftig wegen einer Straftat nach dem 13. Abschnitt des Strafgesetzbuches, nach den in der Erklärung zum grenzachtenden Umgang benannten Paragraphen, oder wegen anderer sexualbezogener Straftaten verurteilt worden sind, können bei uns keine Tätigkeit aufnehmen.

Um dies sicher zu stellen, setzen wir die Regelungen und Verfahren der Rahmenordnung Prävention und der dazu erlassenen Ausführungsordnung in unserem Verantwortungsbereich entsprechend um²:

Innerhalb der Schutzkonzeptentwicklung haben wir Tätigkeiten in unserer Einrichtung geprüft und nach Art, Intensität und Dauer das Risiko eines Übergriffes bewertet. Alle Tätigkeiten, für die eine Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses notwendig ist, haben wir in der Tabelle „Erkenntnisse und Konsequenzen aus der Risikoanalyse und Dokumentation von Präventionsmaßnahmen“ (siehe Anlage A1) aufgelistet. Diese aktualisieren wir regelmäßig, spätestens nach 5 Jahren und nach Bekanntwerden von grenzverletzenden und übergriffigen Situationen.

Vor der erstmaligen Übertragung einer Tätigkeit an Beschäftigte im kirchlichen Dienst oder ehrenamtlich tätige Personen wird nach 1.2 RO-Prävention und §8 AROPräv geprüft, ob für die Tätigkeit eine Pflicht zur Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses besteht. Ist die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses nicht erforderlich, wird die Entscheidung entsprechend §6 AROPräv dokumentiert. In diesem Fall wird von der/dem Dienstvorgesetzten oder der zur ehrenamtlichen

² Grundlage hierfür ist § 72a SGB VIII Tätigkeitsausschluss einschlägig vorbestrafter Personen

(1) Die Träger der öffentlichen Jugendhilfe dürfen für die Wahrnehmung der Aufgaben in der Kinder- und Jugendhilfe keine Person beschäftigen oder vermitteln, die rechtskräftig wegen einer Straftat nach den §§ 171, 174 bis 174c, 176 bis 180a, 181a, 182 bis 184g, 184i, 201a Absatz 3, den §§ 225, 232 bis 233a, 234, 235 oder 236 des Strafgesetzbuchs verurteilt worden ist. Zu diesem Zweck sollen sie sich bei der Einstellung oder Vermittlung und in regelmäßigen Abständen von den betroffenen Personen ein Führungszeugnis nach § 30 Absatz 5 und § 30a Absatz 1 des Bundeszentralregistergesetzes vorlegen lassen.

[...]

(5) Träger der öffentlichen und freien Jugendhilfe dürfen von den nach den Absätzen 3 und 4 eingesehenen Daten nur den Umstand, dass Einsicht in ein Führungszeugnis genommen wurde, das Datum des Führungszeugnisses und die Information erheben, ob die das Führungszeugnis betreffende Person wegen einer Straftat nach Absatz 1 Satz 1 rechtskräftig verurteilt worden ist. Die Träger der öffentlichen und freien Jugendhilfe dürfen diese erhobenen Daten nur speichern, verändern und nutzen, soweit dies zum Ausschluss der Personen von der Tätigkeit, die Anlass zu der Einsichtnahme in das 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 Tätigkeit nach Absatz 3 Satz 2 oder Absatz 4 Satz 2 wahrgenommen wird. Andernfalls sind die Daten spätestens drei Monate nach der Beendigung einer solchen Tätigkeit zu löschen.



Tätigkeit beauftragende Person die Anlage 1 zur AROPräv personenbezogen ausgefüllt und in die Personalakte/Sammelakte aufgenommen.

In der Tabelle „Erkenntnisse und Konsequenzen aus der Risikoanalyse und Dokumentation von Präventionsmaßnahmen“ (siehe Anlage A 1) haben wir festgelegt, wer für welche Tätigkeitsbereiche zuständig ist und Sorge dafür trägt, dass diese Regelungen entsprechend umgesetzt werden.

Verfahren Einsichtnahme

a) für ehrenamtlich tätige Personen unserer Kirchengemeinde

Für die Einsichtnahme erweiterter Führungszeugnisse ehrenamtlich tätiger Personen nutzen wir das Angebot des **Dekanats**. Die Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses wird durch unsere Kirchengemeinde bei der ehrenamtlich tätigen Person eingefordert. Nach Erhalt des erweiterten Führungszeugnisses sendet die ehrenamtlich tätige Person dieses zur Einsichtnahme an die Gesamtkirchengemeinde Freiburg. Dort wird die Einsichtnahme durch eine in der Gesamtkirchengemeinde Freiburg beauftragte Person durchgeführt. In einem Dokumentationsbogen wird festgehalten, dass keine einschlägigen Eintragungen vorliegen. Dieser wird in einem verschlossenen Umschlag an unser Pfarrbüro zur Ablage in der Sammelakte zurückgeschickt, der Umschlag wird dabei nicht geöffnet. Zusätzlich dokumentiert die Gesamtkirchengemeinde Freiburg auch bei sich die Einsichtnahme. Sollten relevante Einträge vorliegen wird der leitende Pfarrer darüber informiert.

Die Umsetzung der personenbezogenen Maßnahmen wird zusätzlich zur Dokumentation in Papierform (Sammelakte) in einer Excel-Tabelle (vgl. Anlage A 6) festgehalten. Diese Tabelle unterstützt bei der Übersicht und Wiedervorlage (erweitertes Führungszeugnis, Schulungsteilnahme etc.). Die Dokumentation erfolgt gemäß den diözesanen und gesetzlichen Richtlinien sowie den Datenschutzbestimmungen. Die Tabelle ist passwortgeschützt und kann nur durch autorisierte Personen eingesehen werden. Zugang zu den digitalen Daten ist nur über einen Zugang zur EBO-Cloud möglich. Hauptberufliches Personal des Seelsorgeteams hat Zugriffsmöglichkeiten auf den Dateiordner, um die Informationen für den jeweiligen Arbeitsbereich zur Verfügung zu haben.

Die Sammelakten für ehrenamtlich tätige Personen aus dem Bereich unserer Kirchengemeinde sind im **Pfarrbüro St. Konrad und Elisabeth** hinterlegt.

Ehrenamtlich tätige Personen aus dem Bereich der Kindertageseinrichtungen sind in der jeweiligen Einrichtung als Sammelakte hinterlegt. Nur zugangsberechtigtes Personen können die Ordner einsehen.

b) für Beschäftigte im kirchlichen Dienst unserer Kirchengemeinde



Für Beschäftigte im kirchlichen Dienst wird über die Gesamtkirchengemeinde Freiburg die Aufforderung zur Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses an die entsprechende Person versendet. Die/Der Beschäftigte sendet das erweiterte Führungszeugnis an die Gesamtkirchengemeinde Freiburg. Dort wird das erweiterte Führungszeugnis gemäß den Vorgaben der AROPräv geprüft. Über diese Prüfung wird eine Dokumentation erstellt, die an die Personalverantwortliche in der Gesamtkirchengemeinde Freiburg zur Ablage in der Personalakte gesendet wird, wenn keine Einträge vorliegen, die einer Einstellung entgegenstehen. Sollten Einträge vorliegen wird der/die Dienstvorgesetzte darüber informiert. Relevante Dokumente sind über die Gesamtkirchengemeinde Freiburg erhältlich.

Für Beschäftigte im kirchlichen Dienst der Kirchengemeinde liegen die personenbezogenen Dokumente in der Personalakte bei der Gesamtkirchengemeinde Freiburg ab.

c) Pastorales Personal

Die personenbezogenen Dokumente für pastorales Personal liegen in der jeweiligen Personalakte im Ordinariat (HA2) ab. Die Aufforderung zur Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses ergeht für diese Zielgruppe ebenfalls durch die HA 2. Die Einsichtnahme erfolgt über die Zentrale Prüfstelle im Ordinariat. Alle relevanten Dokumente finden sich unter [Zentrale Prüfstelle \(ebfr.de\)](http://ebfr.de).

Wiedervorlage des erweiterten Führungszeugnisses nach 5 Jahren:

Die Aufforderung zur Wiedervorlage des erweiterten Führungszeugnisses für ehrenamtlich tätige Personen nach 5 Jahren gemäß §7 AROPräv wird anhand der regelmäßigen Sichtung (spätestens alle 6 Monate) der oben beschriebenen Excel-Tabelle organisiert. Dies wird durch [die hauptberufliche Ansprechperson Prävention gegen sexualisierte Gewalt unserer Kirchengemeinde](#) sichergestellt.

Wir stellen sicher, dass, wenn keine Pflicht zur Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses vorliegt, die Anlage 1 der AROPräv entsprechend abgelegt ist und spätestens nach 5 Jahren überprüft wird, ob sich aufgrund von einer Änderung der Tätigkeit eine Vorlagepflicht ergeben hat. Zusätzlich findet diese Überprüfung bei personellen Veränderungen und/oder Tätigkeitswechsel statt.

Für Beschäftigte im kirchlichen Dienst übernimmt diese Aufgabe die Gesamtkirchengemeinde Freiburg.

Für pastorale Mitarbeitende übernimmt diese Aufgabe die HA2 im Erzbischöflichen Ordinariat Freiburg.

Verfahren für Mehrfachengagierte

Entsprechend §12 AROPräv können vorlagepflichtige Personen bei der Aufnahme weiterer Tätigkeiten, für die ein erweitertes Führungszeugnis vorzulegen ist, mit Anlage 4 zur AROPräv bei der



zuständigen Stelle die Weiterleitung einer Kopie der Dokumentation der Einsichtnahme an die für die weitere Tätigkeit zuständige Stelle beantragen. Damit ist bescheinigt, wann zuletzt Einsicht in ein erweitertes Führungszeugnis genommen wurde und ob gemäß §11 Absatz 2 Satz 2 relevante Eintragungen enthalten waren. Die nächste Einsichtnahme in ein erweitertes Führungszeugnis erfolgt in diesem Fall 5 Jahre nach dem Ausstellungsdatum des von der Prüfstelle eingesehenen Führungszeugnisses.

Mithilfe der Excel-Tabelle zur Einsicht in das Erweiterte Führungszeugnis ist gewährleistet, dass Mehrfachengagement überprüft werden und im Anschluss die Einsichtnahme von der Kirchengemeinde bestätigt werden kann. Die einmalige Einsicht bzw. die Wiedervorlage des Führungszeugnisses nach fünf Jahren gilt für alle Arbeitsbereiche in der Kirchengemeinde.

3.3 Selbstauskunftserklärung (Ziffer 3.1.2 RO-Prävention; §15 AROPräv)

Die Selbstauskunftserklärung wird im Rahmen des Einstellungsverfahrens von Beschäftigten im kirchlichen Dienst unterzeichnet. Durch die Unterzeichnung der Selbstauskunftserklärung macht die einzustellende Person Angaben, ob er/sie wegen einer Straftat nach §72a Absatz1 SGB VIII verurteilt worden ist und ob insoweit ein staatsanwaltliches Ermittlungsverfahren gegen sie eingeleitet worden ist. Außerdem verpflichtet sich die unterzeichnende Person, bei Einleitung eines solchen staatsanwaltliches Ermittlungsverfahrens hiervon unverzüglich Mitteilung zu machen.

Für ehrenamtlich tätige Personen ist die Unterzeichnung einer Selbstauskunftserklärung nicht vorgesehen.

3.4 Analoge Anwendung auf Dritte (Ziffer 3.1.3 RO-Prävention; §5 AROPräv)

Eine analoge Anwendung der Präventionsregelungen stellen wir sicher, indem wir Vereinbarungen von Dienstleistungen durch Dritte sowie die Vergabe unserer Räume an externe Personen oder Firmen im Vorfeld sorgfältig prüfen. Gegebenenfalls treffen wir Vereinbarungen mit diesen, in denen die Umsetzung der erforderlichen Präventionsmaßnahmen vertraglich geregelt wird. In der Tabelle „Erkenntnisse und Konsequenzen aus der Risikoanalyse und Dokumentation von Präventionsmaßnahmen“ (siehe Anlage A1) haben wir festgehalten, für welche Dienstleistungen und Nutzung unserer Räume entsprechende Vereinbarungen getroffen wurden.

3.5 Erklärung zum grenzachtenden Umgang mit Verhaltenskodex (Ziffer 3.2 RO-Prävention; §§13-14 AROPräv)

Gemäß Ziffer 3.2 RO-Prävention unterschreiben alle Beschäftigte im kirchlichen Dienst, ehrenamtlich³tätige Personen sowie Mandatsträger und Mandatsträgerinnen im kirchlichen Bereich die Erklärung zum grenzachtenden Umgang mit Verhaltenskodex (Anlage A4).

Jeweils bei Antritt der Tätigkeit wird zur Unterschrift der Erklärung zum grenzachtenden Umgang mit Verhaltenskodex ein Informationsgespräch geführt. In diesem informieren wir unsere Beschäftigten im kirchlichen Dienst und alle ehrenamtlich bei uns tätigen Personen über Inhalt und Zweck der Erklärung und über mögliche Sanktionen/Konsequenzen bei Nichteinhaltung. Außerdem weisen wir bei Beschäftigten im kirchlichen Dienst auf die arbeitsrechtliche Verbindlichkeit entsprechend der AVO hin.

a) Erklärung zum grenzachtenden Umgang - der „Allgemeine Teil“

Entsprechend der diözesanen Präventionsordnung ist folgender Verhaltenskodex für alle Beschäftigten im kirchlichen Dienst und ehrenamtlich tätigen Personen verpflichtend und muss unterschrieben werden:

1. Kirchliches Handeln ist unvereinbar mit jeder Form von Gewalt:

Ich weiß, dass kirchliches Handeln unvereinbar ist mit jeder Form von körperlicher, verbaler, psychischer und sexualisierter Gewalt. Hierzu gehört jedes Verhalten, das die Achtung vor dem anderen Menschen und seiner eigenen Entwicklung verletzt oder stört.

2. Ich unterstütze und schütze mir anvertraute Menschen:

Ich unterstütze die mir anvertrauten Personen in ihrer Entwicklung zu eigenverantwortlichen und gemeinschaftsfähigen Persönlichkeiten. Ich unterstütze ihr Recht auf seelische und körperliche Unversehrtheit und ihr Recht auf Hilfe und stärke sie, für diese Rechte wirksam einzutreten.

3. Ich achte die Rechte und Würde:

Meine Arbeit mit den mir anvertrauten Personen ist geprägt von Wertschätzung und Vertrauen. Ich achte ihre Rechte und ihre Würde.

4. Ich respektiere die Intimsphäre und die persönlichen Grenzen:

³ Vgl. Definition Ehrenamt von S. 4.



Ich gehe achtsam und verantwortungsbewusst mit Nähe und Distanz um. Ich respektiere die Intimsphäre und die persönlichen Grenzen der mir anvertrauten Personen. Dabei achte ich auch auf meine eigenen Grenzen. Dies gilt auch für den Umgang mit Bildern und Medien, insbesondere bei der Nutzung von digitalen Medien.

5. Ich beziehe aktiv Position:

Ich nehme persönliche Grenzverletzungen bewusst wahr und leite die notwendigen und angemessenen Maßnahmen zum Schutz der mir anvertrauten Personen ein. Ich beziehe gegen jegliches diskriminierendes, gewalttätiges und sexistisches Verhalten, ob in Wort oder Tat, aktiv Stellung. Verhalten sich Personen sexuell übergriffig oder nutzen sie in irgendeiner Form Macht und Gewalt aus, setze ich mich für den Schutz der mir anvertrauten Personen ein. Ich greife ein, wenn die mir anvertrauten Personen sich anderen gegenüber in dieser Art grenzverletzend verhalten.

6. Ich höre zu, wenn sich mir jemand anvertrauen möchte:

Ich höre zu, wenn die mir anvertrauten Personen mir verständlich machen möchten, dass ihnen durch andere Personen seelische, verbale, sexualisierte und körperliche Gewalt angetan wird. Ich bin mir bewusst, dass solche Gewalt von Tätern jeglichen Geschlechts verübt werden kann und dass alle Personen unabhängig von ihrem Alter und Geschlecht betroffen sein können.

7. Ich nutze keine Abhängigkeiten aus und handle nachvollziehbar und ehrlich:

Ich bin mir meiner besonderen Vertrauens- und Autoritätsstellung gegenüber den mir anvertrauten Personen bewusst. Ich handle nachvollziehbar und ehrlich. Abhängigkeiten nutze ich nicht aus und missbrauche nicht das Vertrauen der mir anvertrauten Personen.

8. Ich weiß, dass jede Form von Gewalt gegenüber anvertrauten Personen Konsequenzen hat:

Ich bin mir bewusst, dass jede gewaltgeprägte Äußerung oder Handlung und jede sexualisierte Handlung in der Beziehung zu Kindern, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen arbeitsrechtliche, disziplinarische und/oder strafrechtliche Folgen hat.

9. Ich kenne Verfahrenswege und weiß, wer mich unterstützen kann:

Ich kenne die Melde- und Beschwerdewege und die Ansprechpersonen in der Erzdiözese Freiburg bzw. im zuständigen Verband oder beim zuständigen Träger. Im Zweifels-, Vermutungs- oder Verdachtsfall hole ich mir Beratung, Hilfe zur Klärung oder Unterstützung.

10. Verdacht auf oder Kenntnis von sexualisierter Gewalt leite ich weiter:



Wenn ich Kenntnis von einem Sachverhalt erlange, der den Verdacht auf sexualisierte Gewalt nahelegt, teile ich dies unverzüglich meiner/meinem Dienstvorgesetzten oder der zuständigen Person der Leitungsebene oder einer der vom Erzbischof beauftragten Ansprechpersonen mit. Dasselbe gilt, wenn ich über die Einleitung oder das Ergebnis eines laufenden Ermittlungsverfahrens oder über eine erfolgte Verurteilung im dienstlichen Kontext Kenntnis erlange. Etwaige staatliche oder kirchliche Verschwiegenheitspflichten oder Mitteilungspflichten gegenüber kirchlichen oder staatlichen Stellen (z. B. (Landes-) Jugendamt, Schulaufsicht) sowie gegenüber Dienstvorgesetzten bleiben hiervon unberührt.

b) Erklärung zum grenzachtenden Umgang - der „Spezifische Teil“

Der spezifische Teil der Erklärung zum grenzachtenden Umgang verdeutlicht in besonderen Bereichen die allgemeinen Regeln, entsprechend den Schwerpunkten in unserer Kirchengemeinde. Auch der spezifische Teil gilt für alle Mitarbeitenden. Er wird in Informationsgesprächen und Präventionsschulungen besprochen. Durch die persönliche Unterschrift verpflichtet sich die unterzeichnende Person zur Einhaltung dieser Regeln.

In neun Abschnitten werden konkrete Regeln formuliert. Hier gibt es nachfolgend Praxisbeispiele, die helfen sollen, die Regeln in verschiedenen Aufgabenbereichen besser zu verstehen. Für besondere Bereiche kirchlicher Arbeit gibt es noch weitere besondere Regeln, z.B. in der Jugendarbeit oder in Kindertageseinrichtungen. Diese gelten für alle zusätzlich, die dort engagiert sind.

Wird aus guten Gründen von einer Regel abgewichen, wird das mit der Leitung und den beteiligten Personen besprochen.

a. Gestaltung von Nähe und Distanz in besonders sensiblen Situationen

Im Umgang mit anvertrauten Personen ist ein sorgsamer Umgang mit Nähe und Distanz notwendig. Dieser muss dem jeweiligen Auftrag entsprechen. Die Verantwortung liegt immer bei den Beschäftigten im kirchlichen Dienst oder den ehrenamtlichen tätigen Bezugspersonen (z.B. Gruppenleitung, Besuchsdienst, Katechetinnen, ...).

- || Ich achte das Recht aller, respektvoll und freundlich behandelt zu werden. Niemand wird gedemütigt oder verletzt.
- || Ich respektiere individuelle verbale und nonverbale Grenzempfindungen und Grenzsetzungen, nehme diese ernst, und kommentiere diese nicht abfällig.

b. Angemessenheit von Körperkontakt

Körperliche Berührungen können zur pädagogischen und pastoralen Arbeit gehören. Körperkontakt ist nicht grundsätzlich ein Problem. Berührungen müssen dem jeweiligen Kontext angemessen sein und persönliche Grenzen achten. Sie setzen die freie – und in besonderen Situationen auch die erklärte – Zustimmung durch anvertraute Personen voraus. Wenn anvertraute Personen zeigen oder sagen, dass sie keinen Körperkontakt wollen, ist das immer zu respektieren.

- ▮ Mir ist bewusst, dass unerwünschte Berührungen/körperliche Annäherung nicht erlaubt sind insbesondere in Verbindung mit dem Versprechen einer Belohnung oder Androhung von Strafe.
- ▮ Ich setze Grenzen, wenn anvertraute Personen körperliche Nähe wünschen, die nicht der pädagogischen oder pastoralen Beziehung entspricht.

c. Umgangsregeln, Sprache, Wortwahl und Kleidung

Durch Sprache, Wortwahl und Umgangston können Menschen irritiert, verletzt und gedemütigt werden. Auch nicht angemessene Kleidung von Beschäftigten im kirchlichen Dienst und ehrenamtlich tätigen Personen kann zu Irritationen führen. Verbale und nonverbale Signale müssen der jeweiligen Rolle und dem Auftrag entsprechen und der Zielgruppe und deren Bedürfnisse angepasst sein.

- ▮ Worte können verletzen oder stärken. Ich wähle daher meine Worte sorgfältig.
- ▮ Bei Gesprächen mit anvertrauten Personen können persönliche oder intime Themen zur Sprache kommen. Dabei respektiere ich die Intimsphäre und die persönlichen Grenzen der mir anvertrauten Personen und achte auf meine eigenen Grenzen.

d. Beachtung der Intimsphäre

Jeder Mensch hat das Recht auf Wahrung und Schutz seiner Privat- und Intimsphäre. Sie ist bei jedem Menschen individuell und muss bei Kindern und Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen wie auch bei Betreuungspersonen geachtet und geschützt werden.

- ▮ Ich suche nach Lösungen für Menschen, die sich nicht eindeutig einem Geschlecht zugehörig fühlen.
- ▮ Räume der Intimsphäre (z.B. Toiletten, Duschen) benutze ich immer getrennt von den mir anvertrauten Personen.

e. Zulässigkeit von Geschenken und Vergünstigungen

Geschenke sind oft ein Zeichen des Dankes oder der Wertschätzung. Sie sollen nicht unverhältnismäßig groß sein. Gleichwertige Geschenke an alle Angehörigen einer bestimmten Gruppe unterstreichen diese Absicht.



- ▮ Exklusive Geschenke, die nur ausgewählten Personen zuteilwerden, können emotionale Abhängigkeit fördern. Daher gehört es zu den Aufgaben der Verantwortlichen, den Umgang mit Geschenken reflektiert und transparent zu handhaben.
- ▮ Finanzielle Zuwendungen, Belohnungen und Geschenke an einzelne anvertraute Personen, die in keinem Zusammenhang mit der konkreten Aufgabe der Bezugsperson stehen, sind nicht erlaubt.

f. Umgang mit und Nutzung von Medien und sozialen Netzwerken

Soziale und digitale Medien gehören zum Alltag dazu. Ein umsichtiger Umgang damit ist wichtig, besonders bei der Auswahl von Filmen, Fotos, Spielen und Materialien. Sie sollen pädagogisch sinnvoll und altersentsprechend gewählt werden.

- ▮ Ich bin mir bewusst, dass ich auch in den sozialen Medien eine Vorbildfunktion habe.
- ▮ Ist die Nutzung von sozialen und digitalen Medien in Angeboten der Kirchengemeinde erlaubt, Sorge ich dafür, dass diese auch von den anvertrauten Personen verantwortungsvoll genutzt und entsprechende Regeln beachtet werden.

g. Disziplinierungsmaßnahmen

Die Anwendung und Wirkung von Disziplinarmaßnahmen müssen gut durchdacht sein. Wenn Sanktionen notwendig sind, ist darauf zu achten, dass sie im direkten Zusammenhang zur beanstandeten Handlung stehen. Sie sollen angemessen, pädagogisch sinnvoll und nachvollziehbar sein. Jede Form von Gewalt, Nötigung, Drohung oder Freiheitsentzug ist untersagt.

- ▮ Ich wende keine körperliche Gewalt an.
- ▮ Ich greife aktiv zum Schutz von anvertrauten Personen ein, wenn ich sehe, dass eine Disziplinarmaßnahme nicht angemessen ist.
- ▮ Ich nutze meine Machtposition nicht dazu aus, Personen zu demütigen, bloßzustellen oder unter Druck zu setzen.

h. Angebote mit Übernachtung, Nachtdiensten und vergleichbaren Situationen

Angebote mit Übernachtungen sind Situationen mit besonderen Herausforderungen. Klare Verhaltensregeln sind nötig, um anvertraute Personen und Beschäftigte im kirchlichen Dienst und ehrenamtlich tätige Personen zu schützen.

- ▮ Auf Veranstaltungen und Reisen, die sich über mehr als einen Tag erstrecken, sollen anvertraute Personen von einer ausreichenden Anzahl erwachsener Bezugspersonen begleitet werden. Setzt sich die Gruppe aus verschiedenen Geschlechtern zusammen, so muss sich das auch bei den Begleitpersonen widerspiegeln.



▮ Betreuerinnen und Betreuer und anvertraute Personen schlafen grundsätzlich in getrennten Räumen oder Zelten. Wenn das nicht möglich ist, sind Ausnahmen vor Beginn der Veranstaltung zu klären und bedürfen gegebenenfalls der Zustimmung der Personensorgeberechtigten und der/des jeweiligen Dienstvorgesetzten.

i. Umgang mit Übertretung des Verhaltenskodex

Übertretungen des Verhaltenskodex werden reflektiert, dokumentiert und nötigenfalls sanktioniert. Die Reflexion dient der Verbesserung des grenzachtenden Umgangs und der Transparenz. Sie soll dazu beitragen, sich von Vertuschung und Geheimhaltung abzugrenzen. Beschäftigte im kirchlichen Dienst und ehrenamtlich tätige Personen dürfen grundsätzlich auf ihr Verhalten gegenüber Kindern, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen angesprochen werden.

▮ Wenn ich gegen den Verhaltenskodex verstoßen habe, teile ich das der Leitung mit.

3.6 Präventionsschulungen (Ziffer 3.6 RO-Prävention; §17 AROPräv)

Wir stellen sicher, dass Leitungspersonen, Multiplikatorinnen und Multiplikatoren, Präventionsfachkräfte und Ansprechpersonen für Prävention gegen sexualisierte Gewalt an den für sie vorgesehenen Qualifikationsmaßnahmen teilnehmen.

Für ehrenamtlich tätige Personen in unserer Kirchengemeinde bieten wir Basis-Schulungen an. An dieser Schulung können zusätzlich auch Beschäftigte im kirchlichen Dienst unserer Kirchengemeinde teilnehmen. Diese Schulung muss alle fünf Jahre von der jeweiligen Person wiederholt. Dafür kann an einer spezifischen thematisch angebotenen Fortbildung bzw. Auffrischungsschulung teilgenommen werden.

Für Personen, die ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen müssen, besteht die Verpflichtung an einer Basis-Schulung teilzunehmen sowie alle fünf Jahre eine Auffrischungsschulung zu besuchen.

Für Personen, die die Erklärung zum Grenzachtenden Umgang unterschreiben müssen, muss dies mindestens im Rahmen eines Informationsgesprächs stattfinden. Dieses soll bei Dienstantritt bzw. Aufnahme der Tätigkeit zeitnah nach der Unterzeichnung durchgeführt werden.

Verantwortlich für die Schulungsteilnahme von ehrenamtlich tätigen Personen sind wir als Kirchengemeinde. Die Organisation der Schulungen übernimmt die Ansprechperson für Prävention gegen sexualisierte Gewalt unserer Kirchengemeinde. Durchgeführt werden die Schulungen von Personen, die zuvor an einer Präventionsschulung für Multiplikatorinnen und Multiplikatoren

teilgenommen haben und die vom Seelsorgeteam dazu beauftragt wurden. Es besteht auch die Möglichkeit, die Schulungsaufgabe durch externe Anbietende (wie z.B. Wildwasser e.V. oder Wendepunkt e.V.) übernehmen zu lassen.

Um eine Schulung nach sechs Monaten nach Arbeitsbeginn zu ermöglichen, werden Angebote von Schulungen, Aus- und Fortbildungen außerhalb der Kirchengemeinde durch andere Einrichtungen innerhalb und außerhalb der Erzdiözese Freiburg beworben, darauf gezielt hingewiesen und nach Möglichkeit die Teilnahme unterstützt.

Für alle Beschäftigten im kirchlichen Dienst der Kirchengemeinde, die entweder gemäß AROPräv § 17 und §7 oder durch die Festlegung unserer Kirchengemeinde zur Teilnahme an einer Basis-Schulung sowie zur wiederholten Teilnahme an einer Basis-Schulung oder an einer Auffrischungsschulung spätestens nach 5 Jahren verpflichtet sind, übernimmt die Verantwortung hierfür die Gesamtkirchengemeinde Freiburg als personalführende Stelle.

Für die pastoralen Mitarbeitenden übernimmt die Verantwortung hierfür die HA2 im Erzbischöflichen Ordinariat.

3.7 Dokumentation der personenbezogenen Präventionsmaßnahmen in der Sammelakte für ehrenamtlich tätige Personen (§6 Ziffer 2 AROPräv)

In unserer Kirchengemeinde werden die Sammelakten für ehrenamtliche tätige Personen im **Pfarrbüro St. Konrad und Elisabeth** datenschutzkonform geführt und vor dem Zugriff Unbefugter sicher verwahrt. Diese Sammelakten bestehen aus einem alphabetisch sortierten Ordner, in dem namentlich alle personenbezogenen Dokumente abgelegt werden. Im genaueren sind dies pro ehrenamtlich tätige Person entweder

- ▮ die unterzeichnete Erklärung zum grenzachtenden Umgang
+ die ausgefüllte Anlage 1 (nicht älter als 5 Jahre) oder
- ▮ die unterzeichnete Erklärung zum grenzachtenden Umgang
+ Dokumentation über die Einsichtnahme des erweiterte Führungszeugnisse (nicht älter als 5 Jahre)
+ Teilnahmebescheinigung Schulung zum grenzachtenden Umgang (nicht älter als 5 Jahre)

Für Beschäftigte im kirchlichen Dienst werden alle erforderlichen Dokumente in der Personalakte abgelegt. Diese wird in der Gesamtkirchengemeinde Freiburg geführt.

Für pastorale Mitarbeitende geschieht dies in der jeweiligen Personalakte über die HA 2.

3.8 Weitere Präventionsarbeit des Rechtsträgers (Ziffer 3.7 RO-Prävention)

Aktuell finden keine weiteren Angebote und Projekte im Bereich der Präventionsarbeit statt.

3.9 Rollen und Aufgaben der Ansprechpersonen für Prävention gegen sexualisierte Gewalt

In unserer Kirchengemeinde ist ein/e Beschäftigte/r im kirchlichen Dienst als Ansprechperson für Prävention gegen sexualisierte Gewalt benannt. Sie ist verantwortlich für die Umsetzung der Rahmenordnung Prävention und der dazu erlassenen Ausführungsbestimmungen in unserer Kirchengemeinde. Sie ist ansprechbar bei Vermutungen, Vorfällen und Zweifelsfällen. Sie unterstützt die Leitung, vernetzt, wirkt bei der Erstellung und Überarbeitung des Institutionellen Schutzkonzeptes der Einrichtung mit und führt bei gegebenen Voraussetzungen Präventionsschulungen durch. Sie ist für den Themenbereich Prävention in der Öffentlichkeitsarbeit der Kirchengemeinde aktiv, informiert und gibt Änderungen weiter.

Eine ehrenamtlich tätige Ansprechperson Prävention gegen sexualisierte Gewalt ist ebenfalls in unserer Kirchengemeinde benannt. Ihre Kontaktdaten sind auf der Homepage und Plakaten veröffentlicht.

Die Leitung unserer Kirchengemeinde trägt die Letztverantwortung für die Umsetzung des Institutionellen Schutzkonzeptes.

Alle Kontaktdaten befinden sich in der Anlage A11. Alle benannten Personen nehmen an für Sie angebotenen Fortbildungen und Vernetzungstreffen teil.

3.10 Vorgehensweise im Verdachts- oder Beschwerdefall (Ziffer 3.4 RO-Prävention, §21 AROPräv)

In der Kirchengemeinde gibt es Beschwerde- und Meldewege, die allen bekannt sind. In unserer Kirchengemeinde ist es sowohl nach innen als auch nach außen transparent, an wen sich Menschen mit Beschwerden wenden können und wie mit Beschwerden umgegangen wird. Der entsprechende Handlungsleitfaden wird in den Schulungen zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt ausführlich vorgestellt. Alle Beschäftigten im kirchlichen Dienst und alle ehrenamtlich tätigen Personen kennen somit die Verfahrenswege im Umgang mit Vermutungen und Verdacht in Fällen von grenzverletzendem Verhalten, Übergriffen und/oder sexualisierter Gewalt.



Zudem wird dieser Beschwerdeweg schriftlich fixiert und mit entsprechenden Telefonnummern und Namen an den Orten hinterlegt, an denen sich die verschiedenen Gruppen der Pfarrei aufhalten (Pfarrsäle, Jugendräume, Pfarrbüro ...).

Alle Beschäftigten im kirchlichen Dienst haben unverzüglich die zuständige Person der Leitungsebene der Institution, bei der sie tätig sind, oder die Missbrauchsbeauftragte der Erzdiözese über Sachverhalte und Hinweise auf tatsächliche Anhaltspunkte für den Verdacht eines sexuellen Missbrauchs an Minderjährigen und erwachsenen Schutzbefohlenen durch Kleriker, Ordensangehörige und andere Beschäftigte im kirchlichen Dienst, die ihnen zur Kenntnis gelangt sind, zu informieren.⁴

Ombudsstelle/Anonymes Hinweisgebersystem

Mit dem unabhängigen Ombudssystem – <http://ebfr.de/hinweisgeber> – bietet die Erzdiözese Freiburg Beschäftigten im kirchlichen Dienst, ehrenamtlich tätigen Personen und auch Außenstehenden eine zusätzliche Möglichkeit, um Rechtsverstöße innerhalb der Organisation zu melden. Diese Möglichkeit soll die direkte Meldung an Leitungspersonen usw. als schneller und effizienter Weg nicht ersetzen, aber als zusätzliche Option und Ergänzung für eine geschützte Meldung dienen.

So möchte die Erzdiözese erreichen, dass Fehlverhalten erkannt, aufgeklärt und für die Zukunft verhindert wird.

Vorgehensweise im Verdachts- oder Beschwerdefall

Wir ermutigen Menschen dazu, sich zu Wort zu melden, wenn sie von Grenzverletzungen, Übergriffen oder sexualisierter Gewalt betroffen sind. Uns ist es wichtig, Strukturen des Schweigens zu durchbrechen, Betroffenen zu helfen und Täter und Täterinnen zur Verantwortung zu ziehen. Wir ermutigen alle Kinder, Jugendlichen, schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen, Eltern, Beschäftigten und ehrenamtlich tätigen Personen sich bei internen oder externen Ansprechpersonen zu melden, wenn sie Verbesserungsvorschläge, Sorgen oder Beschwerden haben. Explizit ermutigen wir auch dazu, sich an interne oder externe Ansprechpersonen oder Beratungsstellen zu wenden, wenn sie Grenzverletzungen, Übergriffe oder sexualisierte Gewalt innerhalb der Einrichtung/Kirchengemeinde selbst erleben, beobachten oder vermuten.

In unserer Einrichtung/Kirchengemeinde haben wir zwei Ansprechpersonen für Prävention gegen sexualisierte Gewalt benannt, die für Meldungen, Vermutungen und Vorfälle von sexualisierter Gewalt, aber auch bei Grenzverletzungen oder übergriffigem Verhalten ansprechbar sind und zusammen mit der meldenden Person beraten, was nächste Handlungsschritte sind. Darüber hinaus benennen wir externe Ansprechpersonen, Hilfe und Unterstützung, falls sich Menschen aus unserer Einrichtung/Kirchengemeinde lieber zunächst dort Hilfe und Unterstützung holen wollen. Interne wie externe Ansprechpersonen veröffentlichen wir entsprechend auf unserer Homepage an

⁴ §10 Präventionsordnung der Erzdiözese Freiburg



prominenter Stelle, durch Flyer, die wir auslegen und auf Plakaten, die in allen unseren Räumen aushängen.

Unsere Handlungsleitfäden sowie Beschwerde- und Meldewege werden in den Schulungen zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt ausführlich vorgestellt und erörtert. Alle Beschäftigten im kirchlichen Dienst und ehrenamtlich tätigen Personen kennen somit die Verfahrenswege im Umgang mit Vermutungen und Verdacht in Fällen von grenzverletzendem Verhalten, Übergriffen und/oder sexualisierter Gewalt.

Bei Antritt einer Tätigkeit werden alle Beschäftigten im kirchlichen Dienst und ehrenamtlich tätigen Personen über die Handlungsleitfäden, Melde- und Beschwerdewege, interne wie externe Ansprechpersonen informiert. Kinder, Jugendliche und deren Eltern sowie schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene erhalten bei Eintritt in unsere Einrichtung/Kirchengemeinde altersgerechte Informationen über Beschwerde- und Meldewege und interne wie externe Ansprechpersonen, bei denen Sie sich im Falle einer Grenzverletzung, eines Übergriffes oder sexualisierter Gewalt melden/beschweren können. Durch geeignete Medien (siehe oben) ermutigen wir alle dazu, mit ihren Anliegen, Sorgen und Beschwerden auf Ansprechpersonen in unserer Einrichtung zuzugehen (zum Beispiel bei Missachtung persönlicher Rechte, Nicht-Einhaltung vereinbarter Regeln, Nicht-Einhaltung von Verhaltensregeln des Verhaltenskodex durch Mitarbeitende oder bei Verbesserungsvorschlägen).

Beschwerde- und Meldewege in der Kirchengemeinde, des Dekanats und der Erzdiözese Freiburg

In Anlage A10 finden sich alle aktuellen Namen und Kontaktdaten im Bereich der Präventionsarbeit unserer Kirchengemeinde. Dort sind die Ansprechpersonen für Prävention gegen sexualisierte Gewalt unserer Kirchengemeinde, die Multiplikator/innen und Beschäftigten im kirchlichen Dienst des Seelsorgeteams aufgelistet.

In unserem Dekanat und in der Erzdiözese Freiburg sind folgende Personen für Meldungen und Beschwerden ansprechbar:

Dekan des Dekanats Freiburg:

Alexander Halter

Erzbischöfliches Stadtdekanat, Herrenstraße 36, 79098 Freiburg

Telefon 0761/ 20 27 9-11

Telefax: 0761/ 20 27 9-39

info@stadtdekanat-freiburg.de

Missbrauchsbeauftragte der Erzdiözese Freiburg

Dr. Angelika Musella (Telefon: 0761/703980 | Email: sekretariat@musella-collegen.de)

Kontakt ist zu empfehlen bei Vorwürfen gegen kirchliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.



Erzbischöfliches Stadtdekanat Freiburg

Herrenstraße 36, 79098 Freiburg

Telefon 0761/ 20 27 9-11

info@stadtdekanat-freiburg.de

www.katholische-kirche-freiburg.de/kirche-vor-ort/stadtdekanat-freiburg/





Referentin für Intervention

Petra Rambach
Erzdiözese Freiburg
Erzbischöfliches Ordinariat
Büro des Generalvikars
Schoferstr. 2
79098 Freiburg
Telefon: +49 (0)761 2188 212
petra.rambach@ordinariat-freiburg.de

Ombudsstelle

Rechnungshof für die Erzdiözese Freiburg
Ombudsperson Elke Hall
Kartäuserstr. 47
79102 Freiburg
Telefon: +49 761/2188 577
Email: ombudsperson@rechnungshof-ebfr.de

Fachberatung nach sexualisierter Gewalt in kirchlichen Institutionen beim „Institut für pastorale Bildung“ der Erzdiözese Freiburg

Kontakt: Boris Gschwandtner, Referatsleiter im Referat Supervision und
Organisationsberatung
Telefon: 0761/12040-241 | Email: boris.gschwandtner@ipb-freiburg.de

Vertrauenspersonen Schutz vor sexueller Gewalt der Kirchlichen Jugendarbeit in der Erzdiözese Freiburg

schutz.kja-freiburg.de
Anja-Lena Homburger, Dekanatsjugendreferentin
Vertrauensperson, Jugendpastorales Team Südwest
Mobil: 0177 2455343
Mail: anja-lena.homburger@jubue-freiburg.de

Präventionsbeauftragte

Silke Wissert





Erzb. Ordinariat, Abt. VI – Grundsatzfragen und Strategie
Schoferstr. 2 | 79098 Freiburg
Telefon: +49 (0) 761 2188 211
Email: silke.wissert@ordinariat-freiburg.de

Präventionsfachkraft:

Verena Scharnberg
Erzb. Ordinariat, Abt. VI – Grundsatzfragen und Strategie
Schoferstr. 2 | 79098 Freiburg
Telefon: +49 (761) 2188 859
Email: verena.scharnberg@ordinariat-freiburg.de

Externe Beratungsstellen

Kontakt ist zu empfehlen bei Wunsch nach Selbstklärung: Jemand sucht im Zusammenhang mit beobachtetem grenzverletzendem Verhalten Antworten oder Hilfsangebote für Betroffene. Desweiteren können Fortbildungsangebote angefragt werden.

Lokale Beratungsstellen

Wildwasser Freiburg e.V.

Beratungs- und Informationsstelle gegen sexuellen Missbrauch an Mädchen

Baslerstraße 8 | 79100 Freiburg
Telefon: 0761-33645
Email: info@wildwasser-freiburg.de
www.wildwasser-freiburg.de

WendePunkt Freiburg e.V.

Fachstelle gegen sexuellen Missbrauch an Mädchen & Jungen

Kronenstraße 14 | 79100 Freiburg
Telefon: 0761-7071191
www.wendepunkt-freiburg.de

3.11 Einbindung der Prävention in unsere Pastoralkonzeption und in unsere Regelwerke

Das institutionelle Schutzkonzept ist fester Bestandteil unserer jeweils aktuellen Pastoralkonzeption und Evaluation.



4. Qualitätsmanagement (Ziffer 3 und Ziffer 3.5 RO-Prävention)

Wir sorgen dafür, dass gemäß Ziffer 3 und Ziffer 3.5 RO-Prävention unser Schutzkonzept regelmäßig – spätestens alle 5 Jahre – überprüft und weiterentwickelt wird. Außerdem verpflichten wir uns, auch im Rahmen der Auswertung eines möglichen Verdachts oder Vorfalls dieses Schutzkonzept auf erforderliche Anpassungen zu überprüfen.

5. Öffentlichkeitsarbeit

Das institutionelle Schutzkonzept wird in unsere Kirchengemeinde hinein und nach außen (u.a. mit einem Link auf der Webseite) kommuniziert. Zusätzlich veröffentlichen wir auf unserer Homepage die Verpflichtung zur Einhaltung der Inhalte unseres institutionellen Schutzkonzepts, die Handlungsleitfäden bei Vermutungen und Verdacht auf sexualisierte Gewalt, interne und externe Ansprechpersonen, regionale Unterstützungsmöglichkeiten, die Erklärung zum grenzachtenden Umgang.

6. Beschlussantrag

Der Pfarrgemeinderat verabschiedet das vorliegende institutionelle Schutzkonzept zur Umsetzung der diözesanen Präventionsordnungen in der Kirchengemeinde Freiburg-Nord. Er beauftragt den Vorstand, den Stiftungsrat, das Seelsorgeteam und die Ansprechperson für Prävention gegen sexualisierte Gewalt mit der Umsetzung der hier formulierten Maßnahmen.

Hiermit verpflichten wir – die Römisch-Katholische Kirchengemeinde Freiburg-Nord - uns auf die Einhaltung der Inhalte dieses Institutionellen Schutzkonzeptes einschließlich der Schutzkonzepte der verschiedenen Einrichtungen und zur Umsetzung der darin genannten Maßnahmen zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt gemäß der Rahmendordnung Prävention und der dazu erlassenen Ausführungsordnung.

Dies hier vorliegende Institutionelle Schutzkonzept wird spätestens am in 5 Jahren überarbeitet.

Verabschiedet in der Sitzung des Pfarrgemeinderats am ... 6.11.2024

Unterschrift des Leitenden Pfarrers | Unterschrift PGR-Vorsitzende bzw. -Vorsitzender



Bei der Erstellung des Schutzkonzepts haben mitgearbeitet:

Annette Woschek-Ham

Pfarrer Johannes Herrmann

Arbeitsgruppe Dekanat: Boris Gschwandtner, Birgit Hofmann-Nitsche, Michael Hartmann, Verena
Scharnberg (Präventionsfachkraft)



Erzbischöfliches Stadtdekanat Freiburg

Herrenstraße 36, 79098 Freiburg

Telefon 0761/ 20 27 9-11

info@stadtdekanat-freiburg.de

www.katholische-kirche-freiburg.de/kirche-vor-ort/stadtdekanat-freiburg/



Anlagen:

- ┌ A1 Erkenntnisse und Konsequenzen aus der Risikoanalyse und Dokumentation von Präventionsmaßnahmen
- ┌ A2 Anlage 1 AROPräv
- ┌ A2a Anlage 1 AROPräv Bsp ausgefüllt
- ┌ A2b-e Erklärung und Material zum Erw. Führungszeugnis
- ┌ A3 Selbstauskunftserklärung (Anlage 3 zur AROPräv)
- ┌ A4 Erklärung zum grenzachtenden Umgang – Verhaltenskodex (Allgemeiner Teil (Anlage 2 AROPräv) + spezifischer Teil)
- ┌ A5 Antrag Erw. Führungszeugnis
- ┌ A6 Excel-Tabelle
- ┌ A8 Muster--Vereinbarungen für Vermietung (wie sie in der KG genutzt wird)
- ┌ A9 Tabelle Verbände
- ┌ A10a+b Handlungsleitfäden
- ┌ A11 Namen, Funktionen, Kontaktmöglichkeiten der Ansprechpersonen für Prävention, Beschäftigte im kirchlichen Dienst im Seelsorgeteam und Multiplikator/innen
- ┌ A12 Kontaktadressen und Beschwerdewege

Erkenntnisse und Konsequenzen aus der Risikoanalyse und Dokumentation von Präventionsmaßnahmen

A. Tätigkeiten in Angeboten, Gruppen, Veranstaltungen...

Nr.	Handlungsfeld / Situation	Gefährdungspotential	Personenbezogene Maßnahmen	Zuständigkeit	Kommentar
1.	Gruppenleitung im Ferienlager/Freizeiten mit Übernachtung (Jugendverbände, Firmung,...)	hoch	<p>Welche der drei hier aufgeführten personenbezogenen Maßnahmen müssen umgesetzt werden?</p> <ul style="list-style-type: none"> ⌋ Informationsgespräch und Unterschrift der Erklärung zum grenzachtenden Umgang ⌋ Einsicht in erweitertes Führungszeugnis ⌋ Teilnahme an einer Präventionsschulung 	Für Jugendarbeit / Bereich zuständige*r Hauptberufliche*r	<p>Was wurde diskutiert und muss hier festgehalten werden?</p> <p>Welche Maßnahmen, Regelungen, Vereinbarungen usw. gelten darüber hinaus? (z.B. Hinweise, Links zu den Dokumenten/Listen)</p> <p>Im Kontext der JA wird empfohlen, dass alle gruppenleiter*innen einen Grundkurs besucht haben.</p> <p>Gruppenleitungen schlafen nicht mit Kindern in einem Zimmer</p>
2.	Jugendarbeit Gruppenstunden	hoch	<ul style="list-style-type: none"> - EGU - EFZ - Präventionsschulung 	Für Jugendarbeit / Bereich zuständige*r Hauptberufliche*r	<p>Im Kontext der JA wird empfohlen, dass alle Gruppenleiter*innen einen Grundkurs besucht haben.</p>

Erkenntnisse und Konsequenzen aus der Risikoanalyse und Dokumentation von Präventionsmaßnahmen

Nr.	Handlungsfeld / Situation	Gefährdungspotential	Personenbezogene Maßnahmen	Zuständigkeit	Kommentar
3.	Katechese (Taufe, Erstkommunion, Firmung) Sonstige temporäre Kinder- und Jugendprojekte	mittel	- EGU Informationsgespräch oder Präventionsschulung - Anlage 1	zuständige*r Hauptberufliche*r	Begleitung der Gruppen immer mindestens zu zweit , Katechese in kirchlichen Räumen, nur nach gesonderter Absprache in Privaträumen. Temporär befristet.
4.	Besuchsdienste	hoch	- EGU - EFZ Präventionsschulung	zuständige*r Hauptberufliche*r	
5.	Krankenkommunion	hoch	- EGU - EFZ - Präventionsschulung	zuständige*r Hauptberufliche*r	Längere Besuche, Beziehungsaufbau
6.	Feste	niedrig	- EGU Informationsgespräch - Anlage 1	zuständige*r Hauptberufliche*r	Immer im Team Hauptberuflich/Ehreneamtl. Verantwortl. Pers. Dabei Keine 1:1 Situation
7.	Einmaliges Mitwirken	niedrig	- EGU Informationsgespräch - Anlage 1	zuständige*r Hauptberufliche*r	Immer im Team Hauptberuflich/Ehreneamtl. Verantwortl. Pers. Dabei Keine 1:1 Situation

Erkenntnisse und Konsequenzen aus der Risikoanalyse und Dokumentation von Präventionsmaßnahmen

Nr.	Handlungsfeld / Situation	Gefährdungspotential	Personenbezogene Maßnahmen	Zuständigkeit	Kommentar
8.	Gremien GT, PGR, STR	niedrig	<ul style="list-style-type: none"> - EGU - Informationsgespräch - Anlage 1 	zuständige*r Hauptberufliche*r	Da Leitungsfunktion und Informationsträger
9.	Kirchenmusik: Erwachsenen Chöre	niedrig	Chor-Leitung (angestellt): <ul style="list-style-type: none"> - EGU - EFZ und Basis-Schulung Vorstände: EGU und Basisschulung, Anlage 1 Mitglieder: Informationsgespräch	zuständige*r Hauptberufliche*r	
10.	Kirchenmusik: Kinder- und Jugendchor	mittel	Chor-Leitung: <ul style="list-style-type: none"> - EGU - FZ - Basis-Schulung Mitglieder: Informationsgespräch Eltern: Informationsblatt	zuständige*r Hauptberufliche*r	Projektbeteiligte: nur temporär bei Übernachtung: EGU und Informationsgespräch/ Einführungsschulung
11.	Organisten	Niedrig	<ul style="list-style-type: none"> - EGU – - Informationsgespräch oder Einführungsschulung - Anlage 1 Bei Unterricht: EGU, EFZ und Basis-Schulung	zuständige*r Hauptberufliche*r	In der Regel nur von Empore, keine Kontakte

Erkenntnisse und Konsequenzen aus der Risikoanalyse und Dokumentation von Präventionsmaßnahmen

Nr.	Handlungsfeld / Situation	Gefährdungspotential	Personenbezogene Maßnahmen	Zuständigkeit	Kommentar
12.	Mesnerdienste	Hoch	<ul style="list-style-type: none"> - EGU – - Basis-Schulung : eFZ	zuständige*r Hauptberufliche*r	
13.	Hintergrundtätigkeiten (Blumenfrauen, ...)	niedrig	<ul style="list-style-type: none"> - EGU - Informationsgespräch - Anlage 1 	zuständige*r Hauptberufliche*r	
14.	Krabbelgruppen	niedrig	Verantwortliche: <ul style="list-style-type: none"> - EGU - - Informationgespräch - Anlage 1 	zuständige*r Hauptberufliche*r	zu prüfen, ob Drittanbieter oder Gemeindeangebot Kinder mit Eltern
15.	Frauengemeinschaften (KFD,...)	niedrig	Leitung: <ul style="list-style-type: none"> - EGU - -Basis-Schulung - Anlage 1 	zuständige*r Hauptberufliche*r	
16.	Kinderbibeltage	niedrig	EGU <ul style="list-style-type: none"> – Basis-Schulung - Anlage 1 	zuständige*r Hauptberufliche*r	Findet unregelmäßig statt. Klare Rahmensetzung Mehrere EA-Verantwortlich

Erkenntnisse und Konsequenzen aus der Risikoanalyse und Dokumentation von Präventionsmaßnahmen

B. Räumliche Gegebenheiten, Räume, Orte

Nr.	Raum/Ort Um welchen Raum/Ort handelt es sich?	Risiko Wie hoch ist das Risiko eines Übergriffs? Grün=gering Gelb=mittel Rot=hoch	Erkannte Schwachstellen, Risiken Welche Schwachstellen, Risiken wurden erkannt?	Maßnahme Welche Maßnahmen wurden vereinbart (z.B. bauliche Maßnahmen, Beleuchtung, Umnutzung von Räumen...)	Zuständigkeit Wer ist jeweils für die Umsetzung der Maßnahmen zuständig?	Kommentar Was wurde diskutiert und muss hier festgehalten werden? Welche Maßnahmen, Regelungen, Vereinbarungen usw. gelten darüber hinaus? (z.B. Hinweise, Links zu den Dokumenten/Listen)
1.	Beichträume	hoch	Einzelkabinen, dunkel	Kinderbeichten nur im offenen Kirchenraum mit Einsicht Werden selten genutzt und nur von Menschen, die dieses Angebot möchten.		
2.	Gruppenräume	hoch	Unterschiedliche Raumarten je Gebäude	Gruppenstunden sind transparent und bekannt. Weitere Nutzungen werden im Pfarrbüro angemeldet		
3.	Sanitärräume	hoch	uneinsehbar	Beleuchtung ist hell		
4.	Gartenhäuschen Pfarrgarten St. Konrad u. Elisabeth	hoch	abgelegen	Sanitärbereich abtrennen		

Erkenntnisse und Konsequenzen aus der Risikoanalyse und Dokumentation von Präventionsmaßnahmen

C. Organisation und Struktur

Nr.	Struktur/Organisation	Risiko (Farbe)	Stichwort	Maßnahme	Zuständig	Kommentar
1.	Struktur, Organisationsform, die genauer betrachtet wurde (z.B. Kommunikation zwischen Einzelnen oder Gruppen, Transparenz von Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten, Fehlerkultur, Führungsstil, Partizipation, Besetzung von Arbeitsgruppen...)	Wie hoch ist das Risiko eines Übergriffs? Grün=gering Gelb=mittel Rot=hoch	Welche Schwachstellen, Risiken wurden erkannt?	Welche Maßnahmen wurden vereinbart (z.B. Besprechungskultur, Regelmäßige Feedbackgespräche, klare Verantwortlichkeiten)	Wer ist jeweils für die Umsetzung der Maßnahmen zuständig?	Was wurde diskutiert und muss hier festgehalten werden? Welche Maßnahmen, Regelungen, Vereinbarungen usw. gelten darüber hinaus? (z.B. Hinweise, Links zu den Dokumenten/Listen)
2.	Überlastung			Regelm. Dienstgespräche		
3.	Hauptberufliche arbeiten allein in Pfarrei vor Ort			Kommunikation überprüfen Dienstgespräche Protokolle		
	Informationsfluss					

Erkenntnisse und Konsequenzen aus der Risikoanalyse und Dokumentation von Präventionsmaßnahmen

D. Dienstleistungen durch Dritte und Raumvergabe an Dritte

Nr.	Handlungsfeld / Situation	Risiko (Farbe)	Begründung	Erforderliche Maßnahmen	Zuständigkeit	Kommentar
1.	Um welche Dienstleistung durch Dritte handelt es sich (z.B. Erlebnispädagoge führt Teambildende Maßnahme mit Leiterrunde durch; Integrationshilfe in Kita durch einen Verein) Oder An wen werden Räume vergeben (z.B. Musikalische Früherziehung durch eine Externe Person...?)	Wie hoch ist das Risiko eines Übergriffs? Grün=gering Gelb=mittel Rot=hoch	Welche Kriterien wurden berücksichtigt bei der Risikobewertung und Benennung der erforderlichen Maßnahmen? (Maßstab: Art, Intensität und Dauer des Kontaktes)	Welche der folgenden personenbezogenen Maßnahmen sind sicherzustellen? Was ist dementsprechend vertraglich zu regeln? <ul style="list-style-type: none"> ▮ Informationsgespräch und Unterschrift der Erklärung zum grenzachtenden Umgang ▮ Einsicht in erweitertes Führungszeugnis ▮ Teilnahme an einer Präventionsschulung 	Wer ist jeweils für die Sicherstellung der Umsetzung, Wiedervorlage etc. zuständig?	Welche Maßnahmen, Regelungen, Vereinbarungen usw. gelten darüber hinaus? (z.B. Hinweise, Links zu den Dokumenten/Listen)
2.	Vermietung von Räumen: Fest Unterricht	gering	1:1 oder Regelmäßige Gruppe	Anbieter legt Konzept vor: Vergleichbar Anbieter legt kein Konzept vor: Akzeptanz ISK und damit EGU, EFZ, Basis-Schulung Oder vertragliche Vereinbarung (s. Muster)		
3.	Vermietung von Räumen: Fortbildung Erwachsene	mittel	1:1 oder Regelmäßige Gruppe	Anbieter legt Konzept vor: Vergleichbar Anbieter legt kein Konzept vor: Akzeptanz ISK und damit EGU, EFZ, Basis-Schulung Oder vertragliche Vereinbarung (s. Muster)		

Erkenntnisse und Konsequenzen aus der Risikoanalyse und Dokumentation von Präventionsmaßnahmen

Nr.	Handlungsfeld / Situation	Risiko (Farbe)	Begründung	Erforderliche Maßnahmen	Zuständigkeit	Kommentar
4.	Vermietung von Räumen	mittel	Je nach Angebot kann Situation variieren	Anbieter legt Konzept vor: Vergleichbar Anbieter legt kein Konzept vor: Akzeptanz ISK und damit EGU, EFZ, Basis-Schulung Oder vertragliche Vereinbarung (s. Muster)		
5.	Handwerksbetriebe	mittel		Hierbei ist sicherzustellen, dass Handwerkernde nicht mit Kindern alleine in einem Raum ihre Arbeit verrichten. Wenn dies gegeben ist, ist in diesem Fall keine vertragliche Vereinbarung zu treffen.		
6.						
7.						

Information:

- Präventionsregelungen gemäß Ziffer 3.1.3 RO-Prävention analog auf Dritte
- insbesondere bei Vereinbarung einer **Dienstleistung** durch externe Personen/Firmen oder wenn solchen Personen/Firmen kirchliche **Räume überlassen** werden
- §5 AROPräv: NICHT bei bloßem Mietsverhältnis

Anlage 1 zur AROPräv

Anleitung zur Prüfung der Pflicht zur Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses für Beschäftigte und ehrenamtlich tätige Personen gemäß § 8 AROPräv¹

1. Dokumentation des Nichtbestehens einer Pflicht zur Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses für Beschäftigte und ehrenamtlich tätige Personen gemäß §8 AROPräv

Tätigkeit (Beschreibung der tatsächlich durchgeführten Tätigkeit)	
Ausgeübte Tätigkeit	
Name tätige Person ²	
Datum	

Ergebnis der Prüfung und Begründung (bitte ankreuzen)
<input type="checkbox"/> Kinder, Jugendliche, schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene werden NICHT beaufsichtigt, betreut, erzo- gen, unterrichtet, ausgebildet, gepflegt und es besteht KEIN vergleichbarer oder regelmäßiger Kontakt mit diesen
Begründung: <input type="checkbox"/> Es besteht kein oder allenfalls gelegentlicher Kontakt (Seite 2 nicht erforderlich) <input type="checkbox"/> Die Bewertung der Tätigkeit im Schutzkonzept ergibt keine ausreichende Art, Intensität und Dauer des Kon- taktes (Seite 2 nicht erforderlich) <input type="checkbox"/> Die Prüfung nach dem Prüfungsschema nach Ziffer 2 ergibt keine ausreichende Art, Intensität und Dauer des Kontaktes (Seite 2 ausgefüllt beifügen)

Bestätigung der sachlichen Richtigkeit			
Prüfende Person ³		gegebenenfalls weitere prüfende Person ⁴	
Funktion		Funktion	
Ort		Ort	
Datum		Datum	
Unterschrift		Unterschrift	

¹ Ordnung zur Ausführung der von der Deutschen Bischofskonferenz erlassenen Rahmenordnung – Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen

² Grundsätzlich wird die tatsächlich durchgeführte Tätigkeit bewertet – nicht aber eine spezifische Person.

³ Die Prüfung erfolgt gemäß § 8 Absatz 1 AROPräv durch die/den (in der Regel unmittelbaren) Vorgesetzten bzw. bei Übertragung einer ehrenamtlichen Tätigkeit durch die für die Beauftragung der ehrenamtlichen Tätigkeit verantwortliche Person.

⁴ Bei Klärungsbedarf im Blick auf das Vorliegen der Tatbestandsvoraussetzungen des § 7 Absatz 1 ist eine in Präventionsangelegenheiten besonders qualifizierte Person nach Abschnitt 3 AROPräv hinzuzuziehen.

Anlage 1 zur AROPräv

2. Schema zur Prüfung einer Vorlagepflicht nach Art, Intensität und Dauer der Tätigkeit

Anhand der nachfolgenden Tabelle wird die ausgeübte Tätigkeit hinsichtlich Art, Intensität und Dauer bewertet. Dadurch wird ermittelt, ob für die Tätigkeit ein niedriges, mittleres oder hohes Gefährdungspotential für Übergriffe besteht und sich daraus eine Vorlagepflicht ergibt. Das Gesamturteil ist am Ende der nachfolgenden Tabelle zu dokumentieren.

Im Folgenden werden die anvertrauten Kinder, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen für eine bessere Lesbarkeit als „anvertraute Personen“ bezeichnet.

Art: Auf den Missbrauch eines Vertrauensverhältnisses wirken folgende Faktoren begünstigend: eine hohe Altersdifferenz, ein Hierarchie-/Machtverhältnis, eine hohe Abhängigkeit und Verletzlichkeit.		Ggf. Begründung
Geringe Altersdifferenz zu anvertrauten Personen <input type="checkbox"/> niedrig <input type="checkbox"/> mittel <input type="checkbox"/> hoch	Signifikante Altersdifferenz zu anvertrauten Personen	
Geringes Hierarchie-/Machtverhältnis <input type="checkbox"/> niedrig <input type="checkbox"/> mittel <input type="checkbox"/> hoch	Es besteht ein Hierarchie-/Machtverhältnis	
Merkmale der anvertrauten Personen: höheres Alter, keine Behinderung, keine Verletzlichkeit, kein Abhängigkeitsverhältnis <input type="checkbox"/> niedrig <input type="checkbox"/> mittel <input type="checkbox"/> hoch	Merkmale der anvertrauten Personen: junges Alter, Behinderung, Verletzlichkeit, besonderes Abhängigkeitsverhältnis	
Intensität: Mögliche Gefahrensituationen können durch die Arbeitsintensität, wie z.B. Einzelarbeit, räumliche Situationen und Tätigkeit, die die Privatsphäre betrifft, begünstigt werden.		Ggf. Begründung
Tätigkeit wird gemeinsam mit anderen in einer Gruppe wahrgenommen, so dass eine soziale Beobachtung erfolgt <input type="checkbox"/> niedrig <input type="checkbox"/> mittel <input type="checkbox"/> hoch	Tätigkeit wird allein mit einer einzelnen Person wahrgenommen, so dass keine soziale Beobachtung erfolgt	
Sozial offener Kontext hinsichtlich offenen und einsehbarer Räumlichkeiten sowie offene Zusammensetzung der Gruppe - häufiger Mitgliederwechsel <input type="checkbox"/> niedrig <input type="checkbox"/> mittel <input type="checkbox"/> hoch	Sozial geschlossener Kontext hinsichtlich geschlossenen und nicht einsehbarer Räumlichkeiten sowie geschlossene Zusammensetzung der Gruppe – kein Mitgliederwechsel	
Geringer Grad der Intimität / kein Wirken in die Privatsphäre (z.B. kein Körperkontakt) <input type="checkbox"/> niedrig <input type="checkbox"/> mittel <input type="checkbox"/> hoch	Hoher Grad der Intimität / Wirken in die Privatsphäre (z.B. Körperkontakt)	
Dauer: Zum Aufbau eines Vertrauensverhältnisses, das evtl. missbraucht werden könnte, ist ein regelmäßiger Kontakt bzw. eine längere Zeitspanne notwendig		Ggf. Begründung
Einmaliger, nur gelegentlicher oder punktueller Kontakt <input type="checkbox"/> niedrig <input type="checkbox"/> mittel <input type="checkbox"/> hoch	Regelmäßiger, langanhaltender, umfassender Kontakt	
Regelmäßig wechselnde anvertrauten Personen <input type="checkbox"/> niedrig <input type="checkbox"/> mittel <input type="checkbox"/> hoch	Dauerhafte und nicht wechselnde anvertrauten Personen	
Keine Übernachtungen, keine Anwesenheit in der Nacht <input type="checkbox"/> niedrig <input type="checkbox"/> mittel <input type="checkbox"/> hoch	Veranstaltungen mit Übernachtung und Situationen in der Nacht finden einmalig oder regelmäßig statt	
Gesamtbeurteilung für das Gefährdungspotential nach Art, Intensität und Dauer der Tätigkeit Auf Grundlage der Bewertung ergibt sich folgende Gesamtbeurteilung: Ist die Vorlage eines Erweiterten Führungszeugnisses erforderlich? <input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein		
Ggf. Begründung:		

Anlage 1 zur AROPräv

Anlage A2 (Beispiel!)

1. Ergebnis der Prüfung der Pflicht zur Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses für Beschäftigte und ehrenamtlich tätige Personen gemäß §8 AROPräv.

Tätigkeit (Beschreibung der tatsächlich durchgeführten Tätigkeit)	
Ausgeübte Tätigkeit	Unterstützung offener Pfarrgarten
Name tätige Person ¹	
Datum	

Ergebnis der Prüfung und Begründung (bitte ankreuzen)
<p><input checked="" type="checkbox"/> Kinder, Jugendliche, schutz- oder hilfbedürftige Erwachsene werden NICHT beaufsichtigt, betreut, erzo-gen, unterrichtet, ausgebildet, gepflegt und es besteht KEIN vergleichbarer oder regelmäßiger Kontakt mit diesen</p>
<p>Begründung:</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Es besteht kein oder allenfalls gelegentlicher Kontakt</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Die Prüfung nach dem Prüfungsschema nach Ziffer 2 bzw. 3 ergibt keine ausreichende Art, Intensität und Dauer des Kontaktes</p>

Prüfende Person			
Name 1	Annette Woschek-Ham	gegebenen-falls Name 2 ²	
Funktion	Gemeindereferentin, Ansprech-person Prävention	Funktion	
Ort	Freiburg	Ort	
Bestätigung der sachlichen Richtigkeit (Bewertende)	Datum	Unterschrift der prüfenden Person	
	Datum	Unterschrift der hinzugezogenen besonders qualifizierten Person	

¹ grundsätzlich wird die tatsächlich durchgeführte Tätigkeit bewertet- nicht aber eine spezifische Person

² Bei Klärungsbedarf im Blick auf das Vorliegen der Tatbestandsvoraussetzungen des §7 Absatz 1 ist eine in Präventionsangelegenheiten besonders qualifizierte Person nach Abschnitt 3 AROPräv hinzuzuziehen.

Anlage 1 zur AROPräv

2. Schema zur Prüfung einer Vorlagepflicht nach Art, Intensität und Dauer der Tätigkeit

Anhand der nachfolgenden Tabelle wird die ausgeübte Tätigkeit hinsichtlich Art, Intensität und Dauer bewertet. Dadurch wird ermittelt, ob für die Tätigkeit ein niedriges, mittleres oder hohes Gefährdungspotential für Übergriffe besteht und sich daraus eine Vorlagepflicht ergibt. Das Gesamturteil ist am Ende der nachfolgenden Tabelle zu dokumentieren.

Im Folgenden werden die anvertrauten Kinder, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen für eine bessere Lesbarkeit als „anvertraute Personen“ bezeichnet.

Art: Auf den Missbrauch eines Vertrauensverhältnisses wirken folgende Faktoren begünstigend: eine hohe Altersdifferenz, ein Hierarchie-/Machtverhältnis, eine hohe Abhängigkeit und Verletzlichkeit.		Kommentar
Geringe Altersdifferenz zu anvertrauten Personen <input type="checkbox"/> niedrig <input type="checkbox"/> mittel <input type="checkbox"/> hoch	Signifikante Altersdifferenz zu anvertrauten Personen	
Geringes Hierarchie-/Machtverhältnis <input type="checkbox"/> niedrig <input type="checkbox"/> mittel <input type="checkbox"/> hoch	Es besteht ein Hierarchie-/Machtverhältnis	
Merkmale der anvertrauten Personen: höheres Alter, keine Behinderung, keine Verletzlichkeit, kein Abhängigkeitsverhältnis <input type="checkbox"/> niedrig <input type="checkbox"/> mittel <input type="checkbox"/> hoch	Merkmale der anvertrauten Personen: junges Alter, Behinderung, Verletzlichkeit, besonderes Abhängigkeitsverhältnis	
Intensität: Mögliche Gefahrensituationen können durch die Arbeitsintensität, wie z.B. Einzelarbeit, räumliche Situationen und Tätigkeit, die die Privatsphäre betrifft, begünstigt werden.		Kommentar
Tätigkeit wird gemeinsam mit anderen in einer Gruppe wahrgenommen, so dass eine soziale Beobachtung erfolgt x <input type="checkbox"/> niedrig <input type="checkbox"/> mittel <input type="checkbox"/> hoch	Tätigkeit wird allein mit einer einzelnen Person wahrgenommen, so dass keine soziale Beobachtung erfolgt	
Sozial offener Kontext hinsichtlich offenen und einsehbarer Räumlichkeiten sowie offene Zusammensetzung der Gruppe - häufiger Mitgliederwechsel x <input type="checkbox"/> niedrig <input type="checkbox"/> mittel <input type="checkbox"/> hoch	Sozial geschlossener Kontext hinsichtlich geschlossenen und nicht einsehbarer Räumlichkeiten sowie geschlossene Zusammensetzung der Gruppe – kein Mitgliederwechsel	
Geringer Grad der Intimität / kein Wirken in die Privatsphäre (z.B. kein Körperkontakt) <input type="checkbox"/> niedrig x <input type="checkbox"/> mittel <input type="checkbox"/> hoch	Hoher Grad der Intimität / Wirken in die Privatsphäre (z.B. Körperkontakt)	
Dauer: Zum Aufbau eines Vertrauensverhältnisses ist ein regelmäßiger Kontakt bzw. eine längere Zeitspanne notwendig		Kommentar
Einmaliger, nur gelegentlicher oder punktueller Kontakt x <input type="checkbox"/> niedrig <input type="checkbox"/> mittel <input type="checkbox"/> hoch	Regelmäßiger, langanhaltender, umfassender Kontakt	
Regelmäßig wechselnde anvertrauten Personen x <input type="checkbox"/> niedrig <input type="checkbox"/> mittel <input type="checkbox"/> hoch	Dauerhafte und nicht wechselnde anvertrauten Personen	
Keine Übernachtungen, keine Anwesenheit in der Nacht x <input type="checkbox"/> niedrig <input type="checkbox"/> mittel <input type="checkbox"/> hoch	Veranstaltungen mit Übernachtung und Situationen in der Nacht finden einmalig oder regelmäßig statt	
Gesamtbeurteilung für das Gefährdungspotential nach Art, Intensität und Dauer der Tätigkeit		
Auf Grundlage der Bewertung der Tabelle sowie unter Berücksichtigung der Vorgaben im Folgenden ergibt sich folgende Gesamtbeurteilung: Ist die Vorlage eines Erweiterten Führungszeugnisses erforderlich? <input type="checkbox"/> ja x <input checked="" type="checkbox"/> nein		
Kommentar:		

Anlage 1 zur AROPräv



Freiburg, 23.10.2024

Aufforderung zur Vorlage eines aktuellen erweiterten Führungszeugnisses

Sehr geehrte(r)

im Rahmen ihrer Präventionsarbeit ist es der Erzdiözese Freiburg ein Anliegen, sichere Räume für Kinder, Jugendliche und schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene zu schaffen und zu erhalten und dafür schützende Strukturen auszubauen. Diesem Ziel dienen verschiedene Maßnahmen: unter anderem die „Erklärung zum grenzachtenden Umgang mit Verhaltenskodex“, die Teilnahme an einer Präventionsschulung sowie die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses. Dadurch soll auch eine höhere Sensibilisierung für eine Kultur der Achtsamkeit erreicht werden.

Grundlage hierfür bildet die „Rahmenordnung zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt“ sowie die dazu erlassene Ausführungsordnung¹. In der Präambel der Rahmenordnung heißt es:

„Die Prävention ist integraler Bestandteil der kirchlichen Arbeit mit Kindern und Jugendlichen sowie schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen. Ziel der katholischen Kirche und ihrer Caritas ist es, allen Kindern und Jugendlichen sowie schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen im Geiste des Evangeliums und auf der Basis des christlichen Menschenbildes einen sicheren Lern- und Lebensraum zu bieten. In diesem Lern- und Lebensraum müssen menschliche und geistliche Entwicklung gefördert sowie Würde und Integrität geachtet werden. Dabei soll vor Gewalt, insbesondere vor sexualisierter Gewalt geschützt werden.“

Mit den oben genannten Maßnahmen greift die Erzdiözese entsprechende staatliche Vorgaben auf. So sind nach §72a SGB VIII alle Personen, die mit der Beaufsichtigung, Betreuung, Erziehung bzw. Ausbildung von Minderjährigen oder anderen Schutzbefohlenen betraut sind oder vergleichbaren Kontakt zu diesen haben, verpflichtet, in regelmäßigen Abständen ein erweitertes Führungszeugnis vorzulegen. Die diözesane Ordnung ergänzt dies für Tätigkeiten mit schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen.

Im Rahmen Ihrer Tätigkeit im Besuchsdienst haben Sie im Sinne der genannten staatlichen und kirchlichen Ordnungen mit schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen zu tun. Aufgrund dieser Tätigkeit gelten auch für Sie die o.g. Maßnahmen. Sie sind verpflichtet, die Erklärung zum grenzachtenden Umgang zu unterzeichnen, an einer Präventionsschulung teilzunehmen sowie ein erweitertes Führungszeugnis vorzulegen.

¹ Siehe Rahmenordnung – Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz (ROPräv), Amtsblatt Nr. 31, 2019 S.237ff. abrufbar unter <https://www.kirchenrecht-ebfr.de/document/194> sowie Ordnung zur Ausführung der von der Deutschen Bischofskonferenz erlassenen Rahmenordnung – Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen (AROPräv), Amtsblatt Nr. 33, 2021, S. 232ff. abrufbar unter <https://www.kirchenrecht-ebfr.de/document/1070>

Es ist uns wichtig zu betonen, dass die Aufforderung, ein erweitertes Führungszeugnis vorzulegen, grundsätzlich angesichts der tatsächlich durchgeführten Tätigkeit erfolgt. Dabei werden die durchgeführten Tätigkeiten hinsichtlich des Gefährdungspotentials (nach Art, Intensität und Dauer der Tätigkeit) eingestuft. Die Aufforderung erfolgt somit unabhängig von der jeweiligen Person und ist somit kein Misstrauen Ihnen gegenüber.

Wir haben das Verfahren der Antragsstellung sowie die Bearbeitung der erweiterten Führungszeugnisse im beigefügten Merkblatt ausführlicher beschrieben. Bitte beachten Sie die dortigen Hinweise. Insbesondere weisen wir darauf hin, dass das erweiterte Führungszeugnis nicht älter als drei Monate sein darf.

Ihr erweitertes Führungszeugnis wird durch die die Zentrale Prüfstelle im Erzbischöflichen Ordinariat unter Einhaltung hoher Anforderungen des Datenschutzes eingesehen. Dabei ist ein hoher Schutz Ihrer sensiblen Daten gewährleistet.

Wenn Sie kürzlich bereits ein aktuelles erweitertes Führungszeugnis bei einer für die Einsichtnahme zuständigen Stelle in der Erzdiözese Freiburg vorgelegt haben, können Sie alternativ dort einen „Antrag auf Ausstellung einer Bescheinigung bei mehreren Tätigkeiten nach §12 AROPräv“ stellen. Diesen können Sie hier: [Materialien und weiterführende Links \(ebfr.de\)](https://www.ebfr.de) herunterladen, ausfüllen und an die entsprechende Stelle senden.

Für eventuelle Fragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.

Wir bitten Sie um Verständnis für diese Maßnahme, die wir zum Schutz von schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen treffen. Für Ihre Unterstützung der damit verbundenen Ziele danken wir Ihnen.

Mit freundlichen Grüßen

Leitender Pfarrer bzw. Ansprechperson für Prävention gegen sexualisierte Gewalt

Anlagen:

Anlage: Bescheinigung ehrenamtliche Tätigkeit EFZ

Anlage: Merkblatt Einsichtnahme

Anlage: Datenschutzhinweis

Anlage: Umschlag 2 für Ihr Erweitertes Führungszeugnis (mit ausgefülltem Absender der Kirchengemeinde)

Anlage: Umschlag 1 zum Versenden des verschlossenen Umschlages 2 (bitte dort **Ihren** Absender eintragen)



Freiburg, 23.10.2024

Erweitertes Führungszeugnis für die Jugendarbeit

Liebe Leiterinnen und Leiter in der Jugendarbeit,

wie ihr wisst, ist der grenzachtende Umgang und der Schutz vor sexualisierter Gewalt in der kirchlichen Jugendarbeit ein wichtiges Thema. In unserer Kirchengemeinde haben wir ein Schutzkonzept (www.kath-freiburg-nord.de), in dem dargestellt ist, wie wir arbeiten wollen, und was wir tun, damit alle Beteiligten vor sexualisierter und anderen Formen von Gewalt bewahrt bleiben.

Das Bundeskinderschutzgesetz sieht vor, dass eine Möglichkeit der Prävention auch ist, von den Verantwortlichen in der Jugendarbeit ein erweitertes Führungszeugnis einzuholen. Wenn jemand einen Eintrag wegen eines Sexualdelikts hat, kann er/sie nicht in der Jugendarbeit tätig sein.

Das Schutzkonzept unserer Seelsorgeeinheit sieht vor, dass wir für die Jugendfreizeit von allen Verantwortlichen in der Leiterrunde und im Küchenteam ein Führungszeugnis einholen, ebenso von allen, die Gruppenstunden leiten. Das ist kein Misstrauen gegenüber euch, sondern inzwischen ein Qualitätsstandard der Jugendarbeit,.

Und so funktioniert es:

1. Mit dem beiliegenden Zettel, der euer ehrenamtliches Engagement in unserer Kirchengemeinde bestätigt, geht ihr persönlich (mit Personalausweis) zum Rathaus im Stühlinger und beantragt ein erweitertes Führungszeugnis. Ihr könnt ohne Anmeldung dorthin direkt an die Sofort-Bedientheke gehen (keine Nummer ziehen!). Ihr könnt auch in die Ortsverwaltung in dem Stadtteil gehen, indem ihr wohnt. Weil das Führungszeugnis für eine ehrenamtliche Tätigkeit ist, kostet es nichts.
2. Ihr bekommt das Führungszeugnis nach Hause geschickt. Dann packt ihr es in den einen der beiden speziellen Briefumschläge, die ihr vom Pfarrbüro erhalten habt (den mit dem Aufdruck: Vertraulicher Inhalt: Führungszeugnis) und verschließt diesen. Danach steckt ihr ihn in den anderen speziellen Umschlag, verseht den mit Eurer Adresse als Absender und sendet ihn an die Zentrale Prüfstelle des Ordinariates, deren Adresse bereits aufgedruckt ist. Euer Pfarrbüro kann auch den Versand übernehmen. In der Zentralen Prüfstelle wird eine neutrale Person die Einsicht in das Führungszeugnis vornehmen. Diese schweigt über alles, was vielleicht sonst noch in eurem Führungszeugnis drinstehen mag, aber im Sinne der Prävention keine Bedeutung hat.
3. Danach bekommt ihr euer Führungszeugnis wieder zurück. Zugleich wird der Leitende Pfarrer bzw. die für die kirchliche Jugendarbeit verantwortliche Person von der Zentralen Prüfstelle informiert, dass die Einsichtnahme erfolgt ist.

4. Sollte jemand einen Eintrag wegen eines Sexualdelikts im Führungszeugnis haben, wird er/sie informiert, dass eine Mitarbeit in der Jugendarbeit nicht möglich ist.

Schaut bitte, dass ihr das Führungszeugnis möglichst bald beantragt und es dann im Pfarrbüro abgibt oder wie beschrieben an die Zentrale Prüfstelle sendet. Bitte beachte, dass das Führungszeugnis innerhalb von 3 Monaten nach Erhalt bei der Zentralen Prüfstelle eingereicht sein muss.

Ich danke euch fürs Mitmachen!

Und an dieser Stelle möchte ich mich zugleich für eure gute und wichtige Arbeit das ganze Jahr hindurch bedanken! Es ist super, was ihr in der Jugendarbeit leistet!

Viele Grüße

Leitender Pfarrer bzw. verantwortliche Person KJA

Merkblatt für ehrenamtlich Tätige: Verfahren Prüfung erweitertes Führungszeugnis

1. Beantragen Sie Ihr erweitertes Führungszeugnis beim Einwohnermeldeamt:

1. Bitte beantragen Sie im zuständigen Einwohnermeldeamt unter Vorlage des beigefügten Formulars (Aufforderung zur Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses und Bestätigung für die Gebührenbefreiung) und Ihres Personalausweises ein kostenloses aktuelles erweitertes Führungszeugnis (nicht älter als 3 Monate). Alternativ können Sie Ihr erweitertes Führungszeugnis auch digital beantragen. Beachten Sie hierfür die Informationen unter dem folgenden Link: [BfJ - Führungszeugnis \(bundesjustizamt.de\)](https://www.bfj-bundesjustizamt.de)

2. Schicken Sie Ihr erweitertes Führungszeugnis an die Zentrale Prüfstelle:

2. Das Bundeszentralregister schickt Ihnen das Führungszeugnis direkt an Ihre Privatadresse.
3. Legen Sie Ihr Führungszeugnis (Original oder beglaubigte Kopie) in den Umschlag mit dem Aufdruck: Vertraulicher Inhalt: Führungszeugnis, verschließen Sie diesen.
4. Legen Sie diesen verschlossenen Umschlag in den Rückumschlag mit dem Aufdruck: Adresse der Zentralen Prüfstelle im Erzbischöflichen Ordinariat, verschließen und vervollständigen Sie diesen mit Ihrem Absender und schicken Sie diesen auf dem Postweg zur Einsichtnahme an die Zentrale Prüfstelle im Ordinariat.

3. Prüfung des Erweiterten Führungszeugnisses durch die Zentrale Prüfstelle:

5. Die Zentrale Prüfstelle prüft, ob relevante Einträge gemäß §72a SGB VIII vorhanden sind und dokumentiert die Einsichtnahme.
6. Nach Einsichtnahme wird Ihnen Ihr Erweitertes Führungszeugnis wieder an Ihre Privatadresse zurückgesandt.

4. Dokumentation der Einsichtnahme und Information an den Träger / die Kirchengemeinde:

7. Die Dokumentation der Einsichtnahme wird anschließend von der Zentralen Prüfstelle in einem verschlossenen Umschlag an den Träger/die Kirchengemeinde zur Dokumentation in der Sammelakte gesendet. Der verschlossene Umschlag (Vertraulich!) darf von diesem/dieser nicht geöffnet werden! Er verbleibt ungeöffnet in der Sammelakte. Auf der Vorderseite des Umschlags werden folgende Daten übermittelt:
- Vorname Name; Geburtsdatum; Ausstellungsdatum des vorgelegten Zeugnisses; Datum der Einsichtnahme durch die Zentrale Prüfstelle
8. Der Träger/die Kirchengemeinde legt die Dokumentation in der Sammelakte zusammen mit der unterschriebenen Erklärung zum grenzachtenden Umgang und der Teilnahmebescheinigung an einer Präventionsschulung ab.
9. Die Daten werden beim Träger/bei der Kirchengemeinde entsprechend der geltenden Datenschutzbestimmungen gespeichert.
10. Wenn ein relevanter Eintrag gemäß §72a SGB VIII vorhanden ist, wird die personalverwaltende Stelle umgehend informiert.

Bei Minderjährigen muss eine sorgeberechtigte Person einbezogen werden.

Datenschutzhinweis

Sehr geehrte Damen und Herren,

im Rahmen Ihrer Tätigkeit wurden Sie aufgefordert ein Erweitertes Führungszeugnis vorzulegen. Grundlage hierfür bildet die „Rahmenordnung zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt“ sowie die dazu erlassene Ausführungsordnung. Explizit wird im §7 Absatz 1 AROPräv die Vorlagepflicht eines erweiterten Führungszeugnisses nach §30a Absatz 1 BZRG gefordert. **Bitte berücksichtigen Sie die Hinweise im beigefügten Anschreiben sowie im Merkblatt.**

Hinweis zum Datenschutz im Zusammenhang mit der Vorlage, Einsichtnahme und Dokumentation des Erweiterten Führungszeugnisses

Folgende Daten werden im Zusammenhang mit der Einsichtnahme in der Prüfstelle gespeichert, an die Personalstelle übermittelt und gespeichert.

Name, Geburtsdatum, Ausstellungsdatum des vorgelegten Zeugnisses, Datum der Einsichtnahme durch die Zentrale Prüfstelle, die Feststellung, ob ein relevanter Eintrag vorhanden ist. Bei Beschäftigten in einem Kleriker-, Arbeits-, Gestellungs-, Kirchenbeamten- oder sonstigen Dienstverhältnis außerdem, welche relevanten Einträge gemäß §11 Abs. 2 Satz 2 AROPräv im erweiterten Führungszeugnis enthalten sind.

Kontaktdaten:

Verantwortlicher:

Erzbischöfliches Ordinariat Freiburg, HA6, Zentrale Prüfstelle, Schoferstraße 2, 79098 Freiburg
E-Mail: pruefstelle@ordinariat-freiburg.de
Telefon: 0761 2188 851

Betrieblicher Datenschutzbeauftragter: Stefan Sieben

Stefan Sieben, Schoferstraße 2, 79098 Freiburg
E-Mail: Datenschutz-Einrichtungen@ordinariat-freiburg.de
Telefon: 0761 2188 854

Verantwortlich für die Verarbeitung von personenbezogenen Daten im Zusammenhang mit der oben aufgeführten kirchlichen (Amts-) Handlung ist das Erzbischöfliche Ordinariat Freiburg. Die Ansprechpartnerin Frau Mai, wie auch unser Datenschutzbeauftragter Herr Ries, sind unter den oben aufgeführten Kontaktdaten erreichbar.

Zur Vorbereitung und Durchführung der kirchlichen (Amts-) Handlung werden nur die dafür erforderlichen personenbezogenen Daten verarbeitet. Die Verarbeitung dieser personenbezogenen Daten erfolgt auf der rechtlichen Grundlage von §6 Abs. 1 lit. F des Kirchlichen Datenschutzgesetzes (KDG).

Personenbezogene Daten, die im Zusammenhang mit der Einsichtnahme der Erweiterten Führungszeugnisse erhoben werden, bleiben dauerhaft gespeichert.

Bei Vorliegen der gesetzlichen Voraussetzungen bestehen die Rechte auf Auskunft (§17 KDG), Berichtigung (§18 KDG), Einschränkung der Verarbeitung (§20 KDG), Datenübertragbarkeit (§22 KDG), Widerspruch gegen die Verarbeitung (§23 KDG), und Löschung (§19 KDG) sowie das Recht zur Beschwerde bei der zuständigen Datenschutz-Aufsichtsbehörde (§48 KDG).

Widerspruchs-/Widerrufsrecht: Zum Widerruf einer erteilten Einwilligung oder zum Widerspruch gegen die Verarbeitung personenbezogener Daten genügt jederzeit eine Mitteilung an die oben genannten Kontaktdaten.

Absender:

Vertraulich / Persönlich

Erzbischöfliches Ordinariat/Zentrale Prüfstelle
Schoferstraße 2
79098 Freiburg

Die Dokumentation der Einsichtnahme senden an:

Röm. Kath. Kirchengemeinde Freiburg Nord

Annette Woschek-Ham

Rennweg 47

79106 Freiburg

Ehrenamtliche

Meldung bei relevantem Eintrag im EFZ an:

Pfr. Johannes Herrmann, 0761/ 3899100

VERTRAULICHER INHALT:

Erweitertes Führungszeugnis

Anlage 3 zur AROPräv:**Selbstauskunftserklärung**

Diese Selbstauskunftserklärung ist im Einstellungsverfahren von allen zukünftigen Beschäftigten im Sinne von Ziffern 1.2 RO Prävention, die eine Tätigkeit im Sinne von §7 Absatz 1 AROPräv ausüben sollen, unterschrieben einzuholen.

Personalien:

Name, Vorname: _____

Geburtsdatum _____

Anschrift: _____

Tätigkeit

Einrichtung, Dienstort: _____

Dienstbezeichnung: _____

Erklärung:

1. Ich versichere, dass ich nicht wegen einer Straftat nach §§ 171, 174 bis 174c, 176 bis 180a, 181a, 182 bis 184g, 184i, 184j, 184k, 184l, 201a Absatz 3, den §§ 225, 232 bis 233a, 234, 235 oder 236 StGB (vgl. letzte Seite) rechtskräftig verurteilt worden bin.
2. Ferner versichere ich, dass nach meiner Kenntnis/meinem Wissen gegen mich kein Strafprozess wegen Verdachts einer solchen Straftat anhängig ist, kein staatsanwaltliches Ermittlungsverfahren durchgeführt wird und dass gegen mich keine kirchlichen Straf- oder sonstigen Maßnahmen wegen sexualisierter Gewalt ergangen sind und auch diesbezüglich keine Voruntersuchung eingeleitet worden ist.
3. Ich versichere, dass auch im Ausland gegen mich kein Straf- oder Ermittlungsverfahren wegen Verdachts eines Sexualdelikts durchgeführt worden oder anhängig ist.
4. Ich verpflichte mich, meiner/meinem Dienstvorgesetzten unverzüglich mitzuteilen, wenn gegen mich ein staatsanwaltliches Ermittlungsverfahren wegen Verdachts einer Straftat nach einem der oben genannten Straftatbestände oder eine kirchliche Voruntersuchung im Zusammenhang mit sexualisierter Gewalt eingeleitet wird.

Ort, Datum_____
Unterschrift der Erklärenden/des Erklärenden

Auflistung der Straftatbestände des Strafgesetzbuchs, auf die die Selbstauskunftserklärung Bezug nimmt:

- § 171 Verletzung der Fürsorge- oder Erziehungspflicht
- § 174 Sexueller Missbrauch von Schutzbefohlenen
- § 174a Sexueller Missbrauch von Gefangenen, behördlich Verwahrten oder Kranken und Hilfsbedürftigen in Einrichtungen
- § 174b Sexueller Missbrauch unter Ausnutzung einer Amtsstellung
- § 174c Sexueller Missbrauch unter Ausnutzung eines Beratungs-, Behandlungs- oder Betreuungsverhältnisses
- § 176 Sexueller Missbrauch von Kindern
- § 176a Sexueller Missbrauch von Kindern ohne Körperkontakt mit dem Kind
- § 176b Vorbereitung des sexuellen Missbrauchs von Kindern
- § 176c Schwerer sexueller Missbrauch von Kindern
- § 176d Sexueller Missbrauch von Kindern mit Todesfolge
- § 177 Sexueller Übergriff, sexuelle Nötigung; Vergewaltigung
- § 178 Sexueller Übergriff, sexuelle Nötigung und Vergewaltigung mit Todesfolge
- § 180 Förderung sexueller Handlungen Minderjähriger
- § 180a Ausbeutung von Prostituierten
- § 181a Zuhälterei
- § 182 Sexueller Missbrauch von Jugendlichen
- § 183 Exhibitionistische Handlungen
- § 183a Erregung öffentlichen Ärgernisses
- § 184 Verbreitung pornographischer Inhalte
- § 184a Verbreitung gewalt- oder tierpornographischer Inhalte
- § 184b Verbreitung, Erwerb und Besitz kinderpornographischer Inhalte
- § 184c Verbreitung, Erwerb und Besitz jugendpornographischer Inhalte
- § 184e Veranstaltung und Besuch kinder- und jugendpornographischer Darbietungen
- § 184f Ausübung der verbotenen Prostitution
- § 184g Jugendgefährdende Prostitution
- § 184i Sexuelle Belästigung
- § 184j Straftaten aus Gruppen
- § 184k Verletzung des Intimbereichs durch Bildaufnahmen
- § 184l Inverkehrbringen, Erwerb und Besitz von Sexpuppen mit kindlichem Erscheinungsbild
- § 201a Verletzung des höchstpersönlichen Lebensbereichs und von Persönlichkeitsrechten durch Bildaufnahmen
- § 225 Misshandlung von Schutzbefohlenen
- § 232 Menschenhandel
- § 232a Zwangsprostitution
- § 232 b Zwangsarbeit
- § 233 Ausbeutung der Arbeitskraft
- § 233a Ausbeutung unter Ausnutzung einer Freiheitsberaubung
- § 234 Menschenraub
- § 235 Entziehung Minderjähriger
- § 236 Kinderhandel

Anlage 2a zur AROPräv

Erklärung zum grenzachtenden Umgang und Verhaltenskodex für Beschäftigte im kirchlichen Dienst

Die Erklärung zum grenzachtenden Umgang, der Verhaltenskodex, die damit verbundene Unterweisung und die für bestimmte Personen¹ verpflichtende Teilnahme an einer Präventionsschulung, sind wesentliche Bestandteile der Prävention gegen sexualisierte Gewalt in der Erzdiözese Freiburg. Diese sind in der „Rahmenordnung Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen“ und in der dazugehörigen „Ausführungsordnung der Rahmenordnung Prävention“ verankert.

„Ziel der Erzdiözese Freiburg ist es, allen Kindern, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen im Geiste des Evangeliums und auf Basis des christlichen Menschenbildes einen sicheren Lern- und Lebensraum zu bieten. In diesem Lern- und Lebensraum müssen menschliche und geistliche Entwicklung gefördert, sowie Würde und Integrität geachtet werden. Dabei soll vor Gewalt, insbesondere vor sexualisierter Gewalt, geschützt werden.“
(Präambel der Rahmenordnung Prävention gegen sexualisierte Gewalt)

Der vorliegende Verhaltenskodex fasst verbindliche Verhaltensregeln, insbesondere für Tätigkeiten im Umgang mit Kindern, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen, zusammen. Er gilt für alle Tätigkeiten in Kirchengemeinden und kirchlichen Einrichtungen einschließlich der Einrichtungen der verbandlichen Caritas. Durch die Anerkennung und Umsetzung der Verhaltensregelungen soll in allen kirchlichen Bereichen die Grundlage für eine Kultur des achtsamen Miteinanders geschaffen werden.

Der **Allgemeine Teil** ist für alle Beschäftigten im kirchlichen Dienst, ehrenamtlich tätigen Personen und Mandatsträger im kirchlichen Bereich gleichermaßen gültig. Der **Spezifische Teil** enthält verbindliche Verhaltensregeln für den konkreten Tätigkeitsbereich/Einsatzort. Die Erklärung zum grenzachtenden Umgang wird bei Beginn der Tätigkeit in einem Unterweisungs- und Informationsgespräch mit dem/der Dienstvorgesetzten, der zur ehrenamtlichen Tätigkeit beauftragenden Person oder einer von dieser/diesem delegierten Person gemäß § 14 Absatz 3 AROPräv unterschrieben.

Verhaltenskodex

A. Allgemeiner Teil des Verhaltenskodex

Ziel dieses Verhaltenskodex:

Die Erzdiözese Freiburg will insbesondere Kindern, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen sowie allen Menschen, die sich kirchlichem Handeln anvertrauen, Lebensräume bieten, in denen sie ihre Persönlichkeit, ihre Fähigkeiten, ihre Begabungen und ihren persönlichen Glauben entfalten können.

Die Verantwortung für den Schutz vor jeglicher Form von Gewalt, insbesondere sexualisierter Gewalt, liegt bei allen Beschäftigten im kirchlichen Dienst, ehrenamtlich tätigen Personen und Mandatsträgerinnen und Mandatsträgern. Eine besondere Verantwortung obliegt den Beschäftigten im kirchlichen Dienst. Personen mit einer Leitungsfunktion haben eine herausgehobene Verantwortung und eine umfassende Verpflichtung zur Umsetzung von Maßnahmen für den Schutz vor Gewalt, insbesondere vor sexualisierter Gewalt, für den jeweiligen Zuständigkeitsbereich.

Die nachfolgenden Inhalte sind verbindliche Verhaltensregeln für alle Beschäftigten im kirchlichen Dienst, alle ehrenamtlich tätigen Personen und Mandatsträgerinnen und Mandatsträger in der Erzdiözese Freiburg. Mit meiner Unterschrift verpflichte ich mich zur Einhaltung dieses Verhaltenskodex.

¹ Zur Schulung verpflichtete Personen sind alle Beschäftigten im kirchlichen Dienst, die mit Kindern, Jugendlichen oder schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen arbeiten sowie Personen in Leitungsfunktionen (Ziffer 3.6 RO Prävention, § 17 Absatz 4 AROPräv). Das Institutionelle Schutzkonzept des Rechtsträgers kann weitere Schulungsverpflichtungen enthalten.

Mit meiner Unterschrift erkläre ich nach entsprechender Unterweisung gemäß § 14 Absatz 3 AROPräv:

Ich bin mir meiner Verantwortung für den Schutz der mir anvertrauten Kinder, Jugendlichen, schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen²bewusst. Ich verpflichte mich daher, alles in meinen Kräften Stehende zu tun, dass keiner der mir anvertrauten Personen seelische, körperliche und/oder sexualisierte Gewalt angetan wird und somit Kirche ein sicherer Ort für alle ist. Mein Umgang gegenüber den mir anvertrauten Personen ist gekennzeichnet durch wachsames Hinschauen, offenes Ansprechen und wertschätzendes, transparentes und einfühlsames Handeln.

1. Kirchliches Handeln ist unvereinbar mit jeder Form von Gewalt:

Ich weiß, dass kirchliches Handeln unvereinbar ist mit jeder Form von körperlicher, verbaler, psychischer und sexualisierter Gewalt. Hierzu gehört jedes Verhalten, das die Achtung vor dem anderen Menschen und seiner eigenen Entwicklung verletzt oder stört.

2. Ich unterstütze und schütze mir anvertraute Menschen:

Ich unterstütze die mir anvertrauten Personen in ihrer Entwicklung zu eigenverantwortlichen und gemeinschaftsfähigen Persönlichkeiten. Ich unterstütze ihr Recht auf seelische und körperliche Unversehrtheit und ihr Recht auf Hilfe und stärke sie, für diese Rechte wirksam einzutreten.

3. Ich achte die Rechte und Würde:

Meine Arbeit mit den mir anvertrauten Personen ist geprägt von Wertschätzung und Vertrauen. Ich achte ihre Rechte und ihre Würde.

4. Ich respektiere die Intimsphäre und die persönlichen Grenzen:

Ich gehe achtsam und verantwortungsbewusst mit Nähe und Distanz um. Ich respektiere die Intimsphäre und die persönlichen Grenzen der mir anvertrauten Personen. Dabei achte ich auch auf meine eigenen Grenzen. Dies gilt auch für den Umgang mit Bildern und Medien, insbesondere bei der Nutzung von digitalen Medien.

5. Ich beziehe aktiv Position:

Ich nehme persönliche Grenzverletzungen bewusst wahr und leite die notwendigen und angemessenen Maßnahmen zum Schutz der mir anvertrauten Personen ein. Ich beziehe gegen jegliches diskriminierendes, gewalttätiges und sexistisches Verhalten, ob in Wort oder Tat, aktiv Stellung. Verhalten sich Personen sexuell übergriffig oder nutzen sie in irgendeiner Form Macht und Gewalt aus, setze ich mich für den Schutz der mir anvertrauten Personen ein.

Ich greife ein, wenn die mir anvertrauten Personen sich anderen gegenüber in dieser Art grenzverletzend verhalten.

6. Ich höre zu, wenn sich mir jemand anvertrauen möchte:

Ich höre zu, wenn die mir anvertrauten Personen mir verständlich machen möchten, dass ihnen durch andere Personen seelische, verbale, sexualisierte und körperliche Gewalt angetan wird. Ich bin mir bewusst, dass solche Gewalt von Tätern jeglichen Geschlechts verübt werden kann und dass alle Personen unabhängig von ihrem Alter und Geschlecht betroffen sein können.

7. Ich nutze keine Abhängigkeiten aus und handle nachvollziehbar und ehrlich:

Ich bin mir meiner besonderen Vertrauens- und Autoritätsstellung gegenüber den mir anvertrauten Personen bewusst. Ich handle nachvollziehbar und ehrlich. Abhängigkeiten nutze ich nicht aus und missbrauche nicht das Vertrauen der mir anvertrauten Personen.

8. Ich weiß, dass jede Form von Gewalt gegenüber anvertrauten Personen Konsequenzen hat:

Ich bin mir bewusst, dass jede gewaltgeprägte Äußerung oder Handlung und jede sexualisierte Handlung in der Beziehung zu anvertrauten Personen arbeitsrechtliche, disziplinarische und/oder strafrechtliche Folgen hat.

² Im Folgenden werden die anvertrauten Kinder, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen für eine bessere Lesbarkeit allgemein als „anvertraute Personen“ bezeichnet.

9. Ich kenne Verfahrenswege und weiß, wer mich unterstützen kann:

Ich kenne die Melde- und Beschwerdewege und die Ansprechpersonen in der Erzdiözese Freiburg bzw. im zuständigen Verband oder beim zuständigen Träger. Im Zweifels-, Vermutungs- oder Verdachtsfall hole ich mir Beratung, Hilfe zur Klärung oder Unterstützung.

10. Verdacht auf oder Kenntnis von sexualisierter Gewalt leite ich weiter:

Wenn ich Kenntnis von einem Sachverhalt erlange, der den Verdacht auf sexualisierte Gewalt nahelegt, teile ich dies unverzüglich meiner/meinem Dienstvorgesetzten oder der zuständigen Person der Leitungsebene oder einer der vom Erzbischof beauftragten Ansprechpersonen³ mit. Dasselbe gilt, wenn ich über die Einleitung oder das Ergebnis eines laufenden Ermittlungsverfahrens oder über eine erfolgte Verurteilung im dienstlichen Kontext Kenntnis erlange. Etwaige staatliche oder kirchliche Verschwiegenheitspflichten oder Mitteilungspflichten gegenüber kirchlichen oder staatlichen Stellen (z.B. (Landes-)Jugendamt, Schulaufsicht) sowie gegenüber Dienstvorgesetzten bleiben hiervon unberührt

B. Spezifischer Teil des Verhaltenskodex für den Arbeitsbereich XX (zum Beispiel Einrichtung/Kirchengemeinde/Tätigkeit)

Dieser wird vom Rechtsträger, der Einrichtung, der Seelsorgeeinheit etc. selbst erarbeitet und hier eingefügt. Der Spezifische Teil des Verhaltenskodex soll verbindliche Verhaltensregeln für folgende Bereiche umfassen:

1. Gestaltung von Nähe und Distanz in besonders sensiblen Situationen
2. Angemessenheit von Körperkontakt
3. Umgangsregeln, Sprache, Wortwahl und Kleidung
4. Beachtung der Intimsphäre
5. Zulässigkeit von Geschenken und Vergünstigungen
6. Umgang mit und Nutzung von Medien und sozialen Netzwerken
7. Disziplinierungsmaßnahmen
8. Angebote mit Übernachtung, Nachtdienste und vergleichbare Situationen
9. Umgang mit Übertretung des Verhaltenskodex

³ An die vom Erzbischof beauftragten Ansprechpersonen (diözesane Beauftragte zur Prüfung des Vorwurfs von sexuellem Missbrauch) können sich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch dann wenden, wenn sie im Falle einer Vermutung im Blick auf die Verpflichtung nach den Sätzen 1 und 2 Klärungsbedarf haben. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Kirchengemeinden können sich diesbezüglich auch an die von der jeweiligen Kirchengemeinde bestellten Ansprechpersonen (§ 19 AROPräv) wenden. Darüber hinaus können sich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aller kirchlicher Rechtsträger zur Klärung von Fragen in diesem Zusammenhang an die „Beratung nach sexualisierter Gewalt in kirchlichen Institutionen“ und auch an nichtkirchliche Fachberatungsstellen gegen sexualisierte Gewalt wenden.



Erklärung zum grenzachtenden Umgang für Beschäftigte

Personalien:

Name, Vorname: _____

Geburtsdatum: _____

Anschrift: _____

Tätigkeit:

Einrichtung, Dienstort: _____

Dienstbezeichnung: _____

Erklärung:

Ich, _____, habe den Verhaltenskodex (**Allgemeiner Teil** Stand: 01.12.2023 und **Spezifischer Teil** Stand: TT.MM.JJJJ) erhalten und die darin formulierten Verhaltensregeln aufmerksam zur Kenntnis genommen.

Diese und die Regelungen und Maßnahmen der Erzdiözese Freiburg zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt wurden mit mir von meiner/meinem Dienstvorgesetzten oder von der durch sie/ihn delegierten Person (Vorname, Name, Funktion) am TT.MM.JJJJ ausführlich besprochen.

- Ich verpflichte mich, den Verhaltenskodex in seiner jeweils geltenden Fassung im Rahmen meiner Tätigkeit gewissenhaft zu befolgen.
- Ich bin darüber informiert worden, welche Folgen Verletzungen der Verhaltensregeln haben.
- Ich versichere, dass ich nicht wegen einer Straftat im Zusammenhang mit sexualisierter Gewalt⁴ rechtskräftig verurteilt worden bin.
- Ferner versichere ich, dass nach meiner Kenntnis/meinem Wissen gegen mich kein Strafprozess wegen Verdachts einer solchen Straftat anhängig ist, kein staatsanwaltliches Ermittlungsverfahren durchgeführt wird und dass gegen mich keine kirchlichen Straf- oder sonstigen Maßnahmen wegen sexualisierter Gewalt ergangen sind und auch diesbezüglich keine Voruntersuchung eingeleitet worden ist.
- Ich versichere, dass auch im Ausland gegen mich kein Straf- oder Ermittlungsverfahren wegen Verdachts eines Sexualdelikts durchgeführt worden oder anhängig ist.
- Ich verpflichte mich, meiner/meinem Dienstvorgesetzten unverzüglich mitzuteilen, wenn gegen mich ein staatsanwaltliches Ermittlungsverfahren wegen Verdachts einer Straftat nach einem der oben genannten Straftatbestände oder eine kirchliche Voruntersuchung im Zusammenhang mit sexualisierter Gewalt eingeleitet wird.
- Innerhalb der nächsten 6 Monate werde ich an einer Präventionsschulung gemäß dem diözesanen Curriculum teilnehmen
- oder
- Ich habe bereits an einer oben genannten Präventionsschulung teilgenommen. Eine Teilnahmebescheinigung lege ich entsprechend vor⁵.
- oder
- Ich bin nicht verpflichtet, an einer Präventionsschulung gemäß dem diözesanen Curriculum teilzunehmen⁶.

Ort, Datum

Ort, Datum

Unterschrift der erklärenden Person

Unterschrift der/des Dienstvorgesetzten

⁴ §§ 171, 174 bis 174c, 176 bis 180a, 181a, 182 bis 184g, 184i, 184j, 184k, 184l, 201a Absatz 3, den §§ 225, 232 bis 233a, 234, 235 oder 236 StGB (vgl. letzte Seite).

⁵ Die Teilnahme an der Präventionsschulung darf nicht länger als 5 Jahre her sein.

⁶ Eine Teilnahmeverpflichtung an einer Präventionsschulung besteht, wenn gemäß § 7 AROPräv ein erweitertes Führungszeugnis vorzulegen ist, wenn gemäß Ziffer 3.6 RO-Prävention eine Leitungsfunktion ausgeübt wird oder das Institutionelle Schutzkonzept des Rechtsträgers eine Verpflichtung zur Teilnahme an einer Schulung vorsieht.

Auflistung der Straftatbestände des Strafgesetzbuchs, auf die die Erklärung Bezug nimmt:

- § 171 Verletzung der Fürsorge- oder Erziehungspflicht
- § 174 Sexueller Missbrauch von Schutzbefohlenen
- § 174a Sexueller Missbrauch von Gefangenen, behördlich Verwahrten oder Kranken und Hilfsbedürftigen in Einrichtungen
- § 174b Sexueller Missbrauch unter Ausnutzung einer Amtsstellung
- § 174c Sexueller Missbrauch unter Ausnutzung eines Beratungs-, Behandlungs- oder Betreuungsverhältnisses
- § 176 Sexueller Missbrauch von Kindern
- § 176a Sexueller Missbrauch von Kindern ohne Körperkontakt mit dem Kind
- § 176b Vorbereitung des sexuellen Missbrauchs von Kindern
- § 176c Schwerer sexueller Missbrauch von Kindern
- § 176d Sexueller Missbrauch von Kindern mit Todesfolge
- § 176e Verbreitung und Besitz von Anleitungen zu sexuellem Missbrauch von Kindern
- § 177 Sexueller Übergriff, sexuelle Nötigung; Vergewaltigung
- § 178 Sexueller Übergriff, sexuelle Nötigung und Vergewaltigung mit Todesfolge
- § 180 Förderung sexueller Handlungen Minderjähriger
- § 180a Ausbeutung von Prostituierten
- § 181a Zuhälterei
- § 182 Sexueller Missbrauch von Jugendlichen
- § 183 Exhibitionistische Handlungen
- § 183a Erregung öffentlichen Ärgernisses
- § 184 Verbreitung pornographischer Inhalte
- § 184a Verbreitung gewalt- oder tierpornographischer Inhalte
- § 184b Verbreitung, Erwerb und Besitz kinderpornographischer Inhalte
- § 184c Verbreitung, Erwerb und Besitz jugendpornographischer Inhalte
- § 184e Veranstaltung und Besuch kinder- und jugendpornographischer Darbietungen
- § 184f Ausübung der verbotenen Prostitution
- § 184g Jugendgefährdende Prostitution
- § 184i Sexuelle Belästigung
- § 184j Straftaten aus Gruppen
- § 184k Verletzung des Intimbereichs durch Bildaufnahmen
- § 184l Inverkehrbringen, Erwerb und Besitz von Sexpuppen mit kindlichem Erscheinungsbild
- § 201a Verletzung des höchstpersönlichen Lebensbereichs und von Persönlichkeitsrechten durch Bildaufnahmen
- § 225 Misshandlung von Schutzbefohlenen
- § 232 Menschenhandel
- § 232a Zwangsprostitution
- § 232b Zwangsarbeit
- § 233 Ausbeutung der Arbeitskraft
- § 233a Ausbeutung unter Ausnutzung einer Freiheitsberaubung
- § 234 Menschenraub
- § 235 Entziehung Minderjähriger
- § 236 Kinderhandel

PRÄVENTION GEGEN SEXUALISIERTE GEWALT



ERKLÄRUNG ZUM GRENZZÜCHTENDEN UMGANG UND VERHALTENSKODEX FÜR EHRENAMTLICH TÄTIGE PERSONEN r.-k. Kirchengemeinde Freiburg- Nord



Anlage 2b zur AROPräv

ERKLÄRUNG ZUM GRENZACHTENDEN UMGANG UND VERHALTENSKODEX FÜR EHRENAMTLICH TÄTIGE PERSONEN

Die Erklärung zum grenzachtenden Umgang, der Verhaltenskodex, die damit verbundene Unterweisung und die für bestimmte Personen¹verpflichtende Teilnahme an einer Präventionsschulung sind wesentliche Bestandteile der Prävention gegen sexualisierte Gewalt in der Erzdiözese Freiburg. Diese sind in der „Rahmenordnung Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen“ und in der dazugehörenden „Ausführungsordnung der Rahmenordnung Prävention“ verankert.

„Ziel der Erzdiözese Freiburg ist es, allen Kindern, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen im Geiste des Evangeliums und auf Basis des christlichen Menschenbildes einen sicheren Lern- und Lebensraum zu bieten.

In diesem Lern- und Lebensraum müssen menschliche und geistliche Entwicklung gefördert, sowie Würde und Integrität geachtet werden. Dabei soll vor Gewalt, insbesondere vor sexualisierter Gewalt, geschützt werden.“
(Präambel der Rahmenordnung Prävention gegen sexualisierte Gewalt)

Der vorliegende Verhaltenskodex fasst verbindliche Verhaltensregeln, insbesondere für Tätigkeiten im Umgang mit Kindern, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen, zusammen. Er gilt für alle Tätigkeiten in Kirchengemeinden und kirchlichen Einrichtungen einschließlich der Einrichtungen der verbandlichen Caritas. Durch die Anerkennung und Umsetzung der Verhaltensregelungen soll in allen kirchlichen Bereichen die Grundlage für eine Kultur des achtsamen Miteinanders geschaffen werden.

Der **Allgemeine Teil** ist für alle Beschäftigten im kirchlichen Dienst, ehrenamtlich tätigen Personen und Mandatsträger im kirchlichen Bereich gleichermaßen gültig. Der **Spezifische Teil** enthält verbindliche Verhaltensregeln für den konkreten Tätigkeitsbereich/Einsatzort. Die Erklärung zum grenzachtenden Umgang wird bei Beginn der Tätigkeit in einem Unterweisungs- und Informationsgespräch mit dem/der Dienstvorgesetzten, der zur ehrenamtlichen Tätigkeit beauftragenden Person oder einer von dieser/diesem delegierten Person gemäß §14 Absatz 3 AROPräv unterschrieben.

¹ Zur Schulung verpflichtete Personen sind alle Beschäftigten im kirchlichen Dienst, die mit Kindern, Jugendlichen oder schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen arbeiten sowie Personen in Leitungsfunktionen (Ziffer 3.6 RO Prävention, §17 Absatz 4 AROPräv). Das Institutionelle Schutzkonzept des Rechtsträgers kann weitere Schulungsverpflichtungen enthalten.

VERHALTENSKODEX

A. Allgemeiner Teil des Verhaltenskodex

Ziel dieses Verhaltenskodex:

Die Erzdiözese Freiburg will insbesondere Kindern, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen sowie allen Menschen, die sich kirchlichem Handeln anvertrauen, Lebensräume bieten, in denen sie ihre Persönlichkeit, ihre Fähigkeiten, ihre Begabungen und ihren persönlichen Glauben entfalten können.

Die Verantwortung für den Schutz vor jeglicher Form von Gewalt, insbesondere sexualisierter Gewalt, liegt bei allen Beschäftigten im kirchlichen Dienst, ehrenamtlich tätigen Personen und Mandatsträgerinnen und Mandatsträgern. Eine besondere Verantwortung obliegt den Beschäftigten im kirchlichen Dienst. Personen mit einer Leitungsfunktion haben eine herausgehobene Verantwortung und eine umfassende Verpflichtung zur Umsetzung von Maßnahmen für den Schutz vor Gewalt, insbesondere vor sexualisierter Gewalt, für den jeweiligen Zuständigkeitsbereich.

Die nachfolgenden Inhalte sind verbindliche Verhaltensregeln für alle Beschäftigten im kirchlichen Dienst, alle ehrenamtlich tätigen Personen und Mandatsträgerinnen und Mandatsträger in der Erzdiözese Freiburg. Mit meiner Unterschrift verpflichte ich mich zur Einhaltung dieses Verhaltenskodex.

Mit meiner Unterschrift erkläre ich nach einem entsprechenden Informationsgespräch gemäß § 14 Absatz 3 AROPräv:

Ich bin mir meiner Verantwortung für den Schutz der mir anvertrauten Kinder, Jugendlichen, schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen²bewusst. Ich verpflichte mich daher, alles in meinen Kräften Stehende zu tun, dass keiner der mir anvertrauten Personen seelische, körperliche und/oder sexualisierte Gewalt angetan wird und somit Kirche ein sicherer Ort für alle ist. Mein Umgang gegenüber den mir anvertrauten Personen ist gekennzeichnet durch wachsameres Hinschauen, offenes Ansprechen und wertschätzendes, transparentes und einfühlsames Handeln.

1. Kirchliches Handeln ist unvereinbar mit jeder Form von Gewalt:

Ich weiß, dass kirchliches Handeln unvereinbar ist mit jeder Form von körperlicher, verbaler, psychischer und sexualisierter Gewalt. Hierzu gehört jedes Verhalten, das die Achtung vor dem anderen Menschen und seiner eigenen Entwicklung verletzt oder stört.

2. Ich unterstütze und schütze mir anvertraute Menschen:

Ich unterstütze die mir anvertrauten Personen in ihrer Entwicklung zu eigenverantwortlichen und gemeinschaftsfähigen Persönlichkeiten. Ich unterstütze ihr Recht auf seelische und körperliche Unversehrtheit und ihr Recht auf Hilfe und stärke sie, für diese Rechte wirksam einzutreten.

3. Ich achte die Rechte und Würde:

Meine Arbeit mit den mir anvertrauten Personen ist geprägt von Wertschätzung und Vertrauen. Ich achte ihre Rechte und ihre Würde.

4. Ich respektiere die Intimsphäre und die persönlichen Grenzen:

Ich gehe achtsam und verantwortungsbewusst mit Nähe und Distanz um. Ich respektiere die Intimsphäre und die persönlichen Grenzen der mir anvertrauten Personen. Dabei achte ich auch auf meine eigenen Grenzen. Dies gilt auch für den Umgang mit Bildern und Medien, insbesondere bei der Nutzung von digitalen Medien.

² Im Folgenden werden die anvertrauten Kinder, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen für eine bessere Lesbarkeit allgemein als „anvertraute Personen“ bezeichnet.

5. Ich beziehe aktiv Position:

Ich nehme persönliche Grenzverletzungen bewusst wahr und leite die notwendigen und angemessenen Maßnahmen zum Schutz der mir anvertrauten Personen ein. Ich beziehe gegen jegliches diskriminierendes, gewalttätiges und sexistisches Verhalten, ob in Wort oder Tat, aktiv Stellung. Verhalten sich Personen sexuell übergriffig oder nutzen sie in irgendeiner Form Macht und Gewalt aus, setze ich mich für den Schutz der mir anvertrauten Personen ein.

Ich greife ein, wenn die mir anvertrauten Personen sich anderen gegenüber in dieser Art grenzverletzend verhalten.

6. Ich höre zu, wenn sich mir jemand anvertrauen möchte:

Ich höre zu, wenn die mir anvertrauten Personen mir verständlich machen möchten, dass ihnen durch andere Personen seelische, verbale, sexualisierte und körperliche Gewalt angetan wird. Ich bin mir bewusst, dass solche Gewalt von Tätern jeglichen Geschlechts verübt werden kann und dass alle Personen unabhängig von ihrem Alter und Geschlecht betroffen sein können.

7. Ich nutze keine Abhängigkeiten aus und handle nachvollziehbar und ehrlich:

Ich bin mir meiner besonderen Vertrauens- und Autoritätsstellung gegenüber den mir anvertrauten Personen bewusst. Ich handle nachvollziehbar und ehrlich. Abhängigkeiten nutze ich nicht aus und missbrauche nicht das Vertrauen der mir anvertrauten Personen.

8. Ich weiß, dass jede Form von Gewalt gegenüber anvertrauten Personen Konsequenzen hat:

Ich bin mir bewusst, dass jede gewaltgeprägte Äußerung oder Handlung und jede sexualisierte Handlung in der Beziehung zu anvertrauten Personen arbeitsrechtliche, disziplinarische und/oder strafrechtliche Folgen hat.

9. Ich kenne Verfahrenswege und weiß, wer mich unterstützen kann:

Ich kenne die Melde- und Beschwerdewege und die Ansprechpersonen in der Erzdiözese Freiburg bzw. im zuständigen Verband oder beim zuständigen Träger. Im Zweifels-, Vermutungs- oder Verdachtsfall hole ich mir Beratung, Hilfe zur Klärung oder Unterstützung.

10. Verdacht auf oder Kenntnis von sexualisierter Gewalt leite ich weiter:

Wenn ich Kenntnis von einem Sachverhalt erlange, der den Verdacht auf sexualisierte Gewalt nahelegt, teile ich dies unverzüglich meiner/meinem Dienstvorgesetzten oder der zuständigen Person der Leitungsebene oder einer der vom Erzbischof beauftragten Ansprechpersonen³ mit. Dasselbe gilt, wenn ich über die Einleitung oder das Ergebnis eines laufenden Ermittlungsverfahrens oder über eine erfolgte Verurteilung im dienstlichen Kontext Kenntnis erlange. Etwaige staatliche oder kirchliche Verschwiegenheitspflichten oder Mitteilungspflichten gegenüber kirchlichen oder staatlichen Stellen (z.B. (Landes-)Jugendamt, Schulaufsicht) sowie gegenüber Dienstvorgesetzten bleiben hiervon unberührt.

³ An die vom Erzbischof beauftragten Ansprechpersonen (diözesane Beauftragte zur Prüfung des Vorwurfs von sexuellem Missbrauch) können sich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch dann wenden, wenn sie im Falle einer Vermutung im Blick auf die Verpflichtung nach den Sätzen 1 und 2 Klärungsbedarf haben. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Kirchengemeinden können sich diesbezüglich auch an die von der jeweiligen Kirchengemeinde bestellten Ansprechpersonen (§ 19 AROPräv) wenden. Darüber hinaus können sich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aller kirchlicher Rechtsträger zur Klärung von Fragen in diesem Zusammenhang an die „Beratung nach sexualisierter Gewalt in kirchlichen Institutionen“ und auch an nichtkirchliche Fachberatungsstellen gegen sexualisierte Gewalt wenden.

B. Spezifischer Teil des Verhaltenskodex für die Einrichtung / Seelsorgeeinheit

⇒ Dieser wird vom Rechtsträger, der Einrichtung, der Seelsorgeeinheit etc. selbst erarbeitet und hier eingefügt.

⇒ Der Spezifische Teil des Verhaltenskodex soll verbindliche Verhaltensregeln für folgende Bereiche umfassen:

1. Gestaltung von Nähe und Distanz in besonders sensiblen Situationen
2. Angemessenheit von Körperkontakt
3. Umgangsregeln, Sprache, Wortwahl und Kleidung
4. Beachtung der Intimsphäre
5. Zulässigkeit von Geschenken und Vergünstigungen
6. Umgang mit und Nutzung von Medien und sozialen Netzwerken
7. Disziplinierungsmaßnahmen
8. Angebote mit Übernachtung, Nachtdienste und vergleichbare Situationen
9. Umgang mit Übertretung des Verhaltenskodex

⇒ Diözesane Vorlage eines spezifischen Teils für Kirchengemeinden

Dieser Verhaltenskodex gilt für alle Beschäftigten und ehrenamtlich Tätigen in unserer Kirchengemeinde.

Verhältnis zu anderen spezifischen Verhaltenskodizes:

In der Erzdiözese Freiburg wurde die Erklärung zum grenzachtenden Umgang mit dem allgemeinen Teil des Verhaltenskodex für alle Beschäftigten und ehrenamtlich Tätigen in Kraft gesetzt. Dieser allgemeine Teil wird ergänzt durch die Spezifischen Teile des Verhaltenskodex z.B. der jeweiligen Kirchengemeinden, der kategorialen Seelsorge, der kirchlichen Jugendarbeit. Folgender Verhaltenskodex berücksichtigt auch örtliche Besonderheiten, er gilt deshalb für Pastorale Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ergänzend zum spezifischen Teil des Verhaltenskodex für die pastoralen Mitarbeitenden. Zudem ist für den Bereich der kirchlichen Jugendarbeit zusätzlich der spezifische Teil des Verhaltenskodex der kirchlichen Jugendarbeit gültig.

Grundsätzlich gilt: Wird aus guten Gründen von einer Regel abgewichen, bedarf es einer hohen Transparenz gegenüber der Leitung und den beteiligten Personen.

1. Gestaltung von Nähe und Distanz in besonders sensiblen Situationen

Im persönlichen Umgang mit anvertrauten Personen ist ein sorgsamer Umgang mit Nähe und Distanz notwendig. Dieser muss dem jeweiligen Auftrag entsprechen und stimmig sein. Die Verantwortung für die Gestaltung

von Nähe und Distanz liegt immer bei den hauptberuflichen Mitarbeitenden oder den ehrenamtlichen Bezugspersonen (z.B. Gruppenleitung, Besuchsdienst, Katechetinnen, ...).

- ▢ Ich achte das Recht aller, respektvoll und freundlich behandelt zu werden. Niemand wird gedemütigt oder verletzt.
- ▢ Ich überrede niemanden und setze niemanden unter Druck, etwas zu tun, was sie oder er nicht möchte.
- ▢ Ich respektiere individuelle verbale und nonverbale Grenzempfindungen und Grenzsetzungen, nehme diese ernst, und kommentiere diese nicht abfällig.
- ▢ Ich verzichte auf Mutproben oder Rituale, bei denen sich jemand lächerlich macht oder bloßgestellt wird. Ich achte darauf, dass niemandem Angst gemacht wird.
- ▢ Hauptberufliche Mitarbeitende nutzen im Kontakt zu anvertrauten Personen und deren Sorgeberechtigten nach Möglichkeit dienstliche Telefonnummern, Emailadressen, etc. Die Nutzung von privaten Kontaktdaten und Accounts (zum Beispiel bei Facebook, Instagram und Threema) soll vermieden werden. Ehrenamtlichen Mitarbeitenden ist soweit möglich die Nutzung von dienstlichen Kontaktdaten zu ermöglichen, um die Kommunikation über private Kontaktdaten möglichst einzuschränken.
- ▢ Private Beziehungen und Freundschaften finden auf Augenhöhe statt. Zu anvertrauten Personen ist dies in der Regel nicht gegeben. Ich reflektiere meine Beziehungen zu den mir anvertrauten Personen gegebenenfalls in meinem Team.

2. Angemessenheit von Körperkontakt

Körperliche Berührungen gehören zur pädagogischen und mitunter auch zur pastoralen Begegnung. Es geht nicht darum, Körperkontakt grundsätzlich zum Problem zu erklären und zu vermeiden. Berührungen müssen dem jeweiligen Kontext angemessen sein und persönliche Grenzen achten. Sie setzen die freie – und in besonderen Situationen auch die erklärte – Zustimmung durch anvertraute Personen voraus, d.h. der ablehnende Wille der anvertrauten Personen ist grundsätzlich zu respektieren.

- ▢ Mir ist bewusst, dass unerwünschte Berührungen/körperliche Annäherung nicht erlaubt ist, insbesondere in Verbindung mit dem Versprechen einer Belohnung oder Androhung von Strafe.
- ▢ Wenn ich mir – auch bei Ritualen mit Körperkontakt - unsicher bin, ob eine Berührung angemessen ist, frage ich vorher nach dem Einverständnis.
- ▢ Ich setze Grenzen, wenn anvertraute Personen körperliche Nähe wünschen, die nicht der pädagogischen oder pastoralen Beziehung entspricht.
- ▢ Es ist okay, wenn ich auf die körperliche Kontaktaufnahme von Kindern eingehe – zum Beispiel trösten.
- ▢ Die Teilnahme an Spielen und Übungen mit Körperkontakt, Vertrauensübungen und ähnliches ist immer freiwillig. Ich achte darauf, dass die persönlichen Grenzen respektiert werden.
- ▢ Ich achte bei der Begrüßung und Verabschiedung persönliche Grenzen. Ich akzeptiere beispielsweise, wenn Kinder zur Begrüßung keine Hand geben wollen.

3. Umgangsregeln, Sprache, Wortwahl und Kleidung

Durch Sprache, Wortwahl und Umgangston können Menschen zutiefst irritiert, verletzt und gedemütigt werden. Bemerkungen und Sprüche, aber auch nicht angemessene Kleidung von Mitarbeitenden können zu Irritationen führen. Verbale und nonverbale Interaktion muss der jeweiligen Rolle und dem Auftrag entsprechen und der Zielgruppe und deren Bedürfnisse angepasst sein.

- ▢ Worte bedeuten Einfluss, sie sind wirkmächtig, können verletzen oder stärken. Ich wähle daher meine Worte sorgfältig.
- ▢ Ich verwende keine sexualisierte Sprache oder Gestik (z.B. sexuell getönte Kosenamen oder Bemerkungen, sexistische „Witze“) und unterlasse abfällige Bemerkungen oder Bloßstellungen.
- ▢ Jede Person hat das Recht selbst zu entscheiden, mit welchem Namen sie angesprochen wird.
- ▢ Bei sprachlichen Grenzverletzungen schreite ich ein und beziehe Position.
- ▢ Das Sprachniveau passe ich an die anvertrauten Personen an. Ich achte auf angemessene Lautstärke, Zeit für mögliche Antworten und eine verständliche Sprache (z. B. leichte Sprache).
- ▢ Die persönliche Anrede passe ich dem jeweiligen Kontext angemessen an. Junge Erwachsene und schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene haben das Recht, gesiezt zu werden.
- ▢ Ich achte die Grenzen zwischen den Generationen. Erwachsene haben sich ihrem Alter und ihrer Rolle entsprechend zu verhalten.

- Bei Gesprächen mit anvertrauten Personen können persönliche oder intime Themen zur Sprache kommen. Dabei respektiere ich die Intimsphäre und die persönlichen Grenzen der mir anvertrauten Personen und achte auf meine eigenen Grenzen.

4. Beachtung der Intimsphäre

Jeder Mensch hat das Recht auf Wahrung und Schutz seiner Privat- und Intimsphäre. Es braucht klare Verhaltensregeln, um die individuelle Intimsphäre sowohl der Kinder und Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen als auch der betreuenden Mitarbeitenden zu achten und zu schützen.

- Ich achte auf eine geschlechtergetrennte Benutzung der Räume der Intimsphäre (Duschen, WC, Umkleide...) und eine entsprechende Infrastruktur.
- Ich suche nach Lösungen für Menschen, die sich nicht eindeutig einem Geschlecht zugehörig fühlen.
- Bei Gemeinschaftsduschen spreche ich mit den Kindern und Jugendlichen die Duschregeln ab. Duschen ist auch mit Badebekleidung erlaubt.
- Räume der Intimsphäre benutze ich immer (räumlich oder zeitlich) getrennt von den mir anvertrauten Personen.
- Ich trete nie ohne fachlichen Grund (z.B. Hilfestellung, Aufsichtspflicht) in die Räume der Intimsphäre. Ich klopfе vor dem Eintreten, kündige mich verbal an und trete erst dann ein.
- Bei Besuchsdiensten, besonders bei Kranken und Senioren, ist eine besondere Aufmerksamkeit auf die Wahrung der Intimsphäre nötig.
Grundsätzlich frage ich bei körperlichen Berührungen nach der Zustimmung der anvertrauten Person und begleite diese mit Worten. Ich achte auf den Willen der anvertrauten Person, der mir auch nonverbal gezeigt wird.
Ich achte die Intimsphäre auch, indem ich mich beispielsweise nicht auf die Bettkante einer bettlägerigen Person setze.
- Bei medizinischer Ersthilfe respektiere ich individuelle Grenzen und die Intimsphäre der mir anvertrauten Personen. Im Zweifelsfall beziehe ich die Sorgeberechtigten oder Angehörigen ein und/oder nehme medizinische Hilfe in Anspruch.

5. Zulässigkeit von Geschenken und Vergünstigungen

Geschenke sind unter bestimmten Bedingungen zulässig: Grundsätzlich soll das Geschenk ein materialisierter Dank sein, das freiwillig und ohne eine Gegenleistung dafür zu erwarten, geschenkt wird. Hier ist auf eine Verhältnismäßigkeit des Geschenks zu achten. Gleichwertige Geschenke an jeweils alle Angehörigen einer bestimmten Gruppe unterstreichen diese Intention.

- Exklusive Geschenke, die nur ausgewählten Personen zuteilwerden, können emotionale Abhängigkeit fördern. Daher gehört es zu den Aufgaben der verantwortlichen Tätigen, den Umgang mit Geschenken reflektiert und transparent zu handhaben.
- Finanzielle Zuwendungen, Belohnungen und Geschenke an einzelne anvertraute Personen, die in keinem Zusammenhang mit der konkreten Aufgabe der Bezugsperson stehen, sind nicht erlaubt.

6. Umgang mit und Nutzung von Medien und sozialen Netzwerken

Der Umgang mit sozialen Netzwerken und digitalen Medien ist in der heutigen Zeit alltägliches Handeln. Um Medienkompetenz zu fördern, ist ein umsichtiger Umgang damit unablässig. Die Auswahl von Filmen, Fotos, Spielen und Materialien muss im Sinne eines achtsamen Umgangs miteinander sorgsam getroffen werden. Sie hat pädagogisch sinnvoll und altersadäquat zu erfolgen.

- Ich bin mir bewusst, dass ich auch in den sozialen Medien eine Vorbildfunktion habe.
- Ist die Nutzung von digitalen Medien und sozialen Netzwerken in Angeboten der Kirchengemeinde erlaubt, trage ich Sorge dafür, dass diese auch von den anvertrauten Personen verantwortungsvoll genutzt werden und entsprechende Regeln beachtet werden.
- Ich respektiere, wenn anvertraute Personen nicht fotografiert oder gefilmt werden möchten. Die Veröffentlichung von Ton- und Bildaufnahmen bedarf der Zustimmung der anvertrauten Person sowie der Personensorgeberechtigten.
- Niemand darf in unbekleidetem Zustand (beim Umziehen, Duschen...) beobachtet, fotografiert oder gefilmt werden.

- ▮ Die Weitergabe von persönlichen Telefonnummern, Emailadressen oder Privatadressen ist verantwortungsvoll zu gestalten. Insbesondere bei Kindern und anvertrauten Personen ist die Zustimmung der Sorgeberechtigten erforderlich.

7. Disziplinierungsmaßnahmen

Die Anwendung und Wirkung von Disziplinierungsmaßnahmen ist gut zu reflektieren. Falls Sanktionen erforderlich sein sollten, ist darauf zu achten, dass diese im direkten Bezug zur beanstandeten Handlung stehen. Sie sollen angemessen, pädagogisch sinnvoll und nachvollziehbar sein. Jede Form von Gewalt, Nötigung, Drohung oder Freiheitsentzug ist untersagt, selbst wenn eine anvertraute Person einwilligt.

- ▮ Körperliche Gewalt ist niemals okay!
- ▮ Ich greife aktiv zum Schutz von anvertrauten Personen ein, wenn ich sehe, dass eine Disziplinierungsmaßnahme nicht angemessen ist.
- ▮ Beim Umgang mit unerwünschtem Verhalten von anvertrauten Personen ist deren Würde unter allen Umständen zu wahren. Ich nutze meine Machtposition nicht dazu aus, diese Personen zu demütigen, bloßzustellen oder unter Druck zu setzen.

8. Angebote mit Übernachtung, Nachtdienste und vergleichbare Situationen

Angebote mit Übernachtungen sind besondere Situationen mit besonderen Herausforderungen. Diese Maßnahmen sind grundsätzlich pastoral und pädagogisch wünschenswert, da dort viele Erfahrungsebenen angesprochen sind. Klare Verhaltensregeln sind unabdingbar, um zum einen die anvertrauten Personen und zum anderen die Mitarbeitenden zu schützen. Die Verantwortlichen haben hierbei eine besondere Verantwortung, derer sie sich bewusst sein müssen.

Dies heißt zum Beispiel (die Verhaltensregeln können je nach Situation ergänzt werden):

- ▮ Die Einteilung der Schlafräume bespreche ich im Vorfeld mit dem Team. Wenn immer möglich werden die Teilnehmenden und Sorgeberechtigten hier beteiligt.
- ▮ Auf Veranstaltungen und Reisen, die sich über mehr als einen Tag erstrecken, sollen anvertraute Personen von einer ausreichenden Anzahl erwachsener Bezugspersonen begleitet werden. Setzt sich die Gruppe aus verschiedenen Geschlechtern zusammen, so muss sich dies auch in der Gruppe der Begleitpersonen widerspiegeln.
- ▮ Betreuerinnen und Betreuer und anvertraute Personen schlafen grundsätzlich in getrennten Räumen/Zelten. Ausnahmen aufgrund räumlicher Gegebenheiten sind vor Beginn der Veranstaltung zu klären und bedürfen gegebenenfalls der Zustimmung der Personensorgeberechtigten und der/des jeweiligen Dienstvorsetzten.
- ▮ Betten sind grundsätzlich Privatbereich. Ich setze mich nicht auf das Bett, sondern nehme einen Stuhl.
- ▮ Ich klopfe vor dem Eintreten in ein Schlafzimmer/ Zelt an, kündige mich verbal an und gehe erst dann ins Zimmer. Wenn immer möglich warte ich auf die Erlaubnis zum Eintreten.
- ▮ Die Übernachtung in Privatwohnungen von Betreuern sind nicht erwünscht. Sollte es im Ausnahmefall aus triftigen Gründen dennoch dazu kommen, ist dies im Vorfeld transparent zu machen. In diesem Fall muss eine Schlafmöglichkeit in einem separaten Raum zur Verfügung gestellt werden. Die Absprache mit und die Zustimmung insbesondere mit der sorgeberechtigten Person ist Voraussetzung.

9. Umgang mit Übertretung des Verhaltenskodex

Dieser Verhaltenskodex macht nur dann Sinn, wenn auch vereinbart ist, wie mit Übertretungen umzugehen ist. Um sich von typischen Täter(innen)strategien der Vertuschung und Geheimhaltung abzugrenzen, wird abweichendes Verhalten reflektiert und transparent gemacht, z. B. gegenüber der (Einrichtungs-)Leitung oder dem jeweiligen Team.

- ▮ Haupt- und ehrenamtliche Mitarbeitende dürfen grundsätzlich auf ihr Verhalten gegenüber Kindern, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen und dessen Wirkung angesprochen werden.
- ▮ Geheimhaltungsdruck ist eine Täter(innen)strategie. Darum verhalte ich mich so, dass für mein Tun keine Geheimhaltung notwendig ist. Alles, was ich sage oder tue, darf weiter erzählt werden. Verschwiegenheitspflichten bleiben hiervon unberührt.

- ▮ Ich habe das Recht, meine Unsicherheiten in einem angemessenen Rahmen anzusprechen und zu bearbeiten.
- ▮ Ich mache eigene Übertretungen des Verhaltenskodex gegenüber der Leitung transparent.
- ▮ Irritationen über das Verhalten von Mitarbeitenden spreche ich an, gegebenenfalls im Teamgespräch und/oder gegenüber der Leitung.
- ▮ Die Reflexion von Beziehungsgestaltung und Umgang mit Nähe und Distanz ist regelmäßig Thema in Teambesprechungen.

ERKLÄRUNG ZUM GRENZACHTENDEN UMGANG FÜR EHRENAMTLICH TÄTIGE PERSONEN

Informationen zur Person:

Name, Vorname:

Geburtsdatum

Anschrift:

.....

Tätigkeit

Einsatzort/Seelsorgeeinheit/Verband:

Bezeichnung der Tätigkeit:

Erklärung:

Ich, _____, habe den Verhaltenskodex (**Allgemeiner Teil** Stand: 01.12.2023 und **Spezifischer Teil** Stand: 26.07.2023) erhalten und die darin formulierten Verhaltensregeln aufmerksam zur Kenntnis genommen. Diese und die Regelungen und Maßnahmen der Erzdiözese Freiburg zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt wurden mit mir von der zum Ehrenamt beauftragenden Person oder von der durch sie/ihn delegierten Person (Vorname, Name, Funktion) am _____ ausführlich besprochen.

- Ich verpflichte mich, den Verhaltenskodex im Rahmen meiner Tätigkeit gewissenhaft zu befolgen.
- Ich bin darüber informiert worden, welche Folgen Verletzungen der Verhaltensregeln haben.
- Ich versichere, dass ich nicht wegen einer Straftat im Zusammenhang mit sexualisierter Gewalt⁴ rechtskräftig verurteilt worden bin und nach meiner Kenntnis auch kein Strafprozess und kein Ermittlungsverfahren gegen mich durchgeführt wird. Für den Fall, dass diesbezüglich ein Ermittlungsverfahren eingeleitet wird, verpflichte ich mich, dies der Person, die mich zu meiner ehrenamtlichen Tätigkeit beauftragt hat, umgehend mitzuteilen.
- Ich versichere, dass auch im Ausland gegen mich kein Straf- oder Ermittlungsverfahren wegen Verdachts eines Sexualdelikts durchgeführt worden oder anhängig ist.
- Innerhalb der nächsten sechs Monate werde ich an einer Präventionsschulung gemäß dem diözesanen Curriculum teilnehmen.
oder
- Ich habe bereits an einer oben genannten Präventionsschulung teilgenommen. Eine Teilnahmebescheinigung lege ich entsprechend vor⁵.
oder
- Ich bin nicht verpflichtet, an einer Präventionsschulung gemäß dem diözesanen Curriculum teilzunehmen⁶.

.....
Ort, Datum

.....
Ort, Datum

.....
Unterschrift der erklärenden Person

.....
Unterschrift der zur ehrenamtlichen Tätigkeit beauftragenden Person

⁴ §§ 171, 174 bis 174c, 176 bis 180a, 181a, 182 bis 184g, 184i, 184j, 184k, 184l, 201a Absatz 3, den §§ 225, 232 bis 233a, 234, 235 oder 236 StGB (vgl. letzte Seite)

⁵ Die Teilnahme an der Präventionsschulung darf nicht länger als 5 Jahre her sein.

⁶ Eine Teilnahmeverpflichtung an einer Präventionsschulung besteht, wenn gemäß §7 AROPräv ein erweitertes Führungszeugnis vorzulegen ist, wenn gemäß Ziffer 3.6 RO-Prävention eine Leitungsfunktion ausgeübt wird oder das Institutionelle Schutzkonzept des Rechtsträgers eine Verpflichtung zur Teilnahme an einer Schulung vorsieht.

Auflistung der Straftatbestände des Strafgesetzbuchs, auf die die Erklärung Bezug nimmt:

- ▢ § 171 Verletzung der Fürsorge- oder Erziehungspflicht
- ▢ § 174 Sexueller Missbrauch von Schutzbefohlenen
- ▢ § 174a Sexueller Missbrauch von Gefangenen, behördlich Verwahrten oder Kranken und Hilfsbedürftigen in Einrichtungen
- ▢ § 174b Sexueller Missbrauch unter Ausnutzung einer Amtsstellung
- ▢ § 174c Sexueller Missbrauch unter Ausnutzung eines Beratungs-, Behandlungs- oder Betreuungsverhältnisses
- ▢ § 176 Sexueller Missbrauch von Kindern
- ▢ § 176a Sexueller Missbrauch von Kindern ohne Körperkontakt mit dem Kind
- ▢ § 176b Vorbereitung des sexuellen Missbrauchs von Kindern
- ▢ § 176c Schwerer sexueller Missbrauch von Kindern
- ▢ § 176d Sexueller Missbrauch von Kindern mit Todesfolge
- ▢ § 176e Verbreitung und Besitz von Anleitungen zu sexuellem Missbrauch von Kindern
- ▢ § 177 Sexueller Übergriff, sexuelle Nötigung; Vergewaltigung
- ▢ § 178 Sexueller Übergriff, sexuelle Nötigung und Vergewaltigung mit Todesfolge
- ▢ § 180 Förderung sexueller Handlungen Minderjähriger
- ▢ § 180a Ausbeutung von Prostituierten
- ▢ § 181a Zuhälterei
- ▢ § 182 Sexueller Missbrauch von Jugendlichen
- ▢ § 183 Exhibitionistische Handlungen
- ▢ § 183a Erregung öffentlichen Ärgernisses
- ▢ § 184 Verbreitung pornographischer Inhalte
- ▢ § 184a Verbreitung gewalt- oder tierpornographischer Inhalte
- ▢ § 184b Verbreitung, Erwerb und Besitz kinderpornographischer Inhalte
- ▢ § 184c Verbreitung, Erwerb und Besitz jugendpornographischer Inhalte
- ▢ § 184e Veranstaltung und Besuch kinder- und jugendpornographischer Darbietungen
- ▢ § 184f Ausübung der verbotenen Prostitution
- ▢ § 184g Jugendgefährdende Prostitution
- ▢ § 184i Sexuelle Belästigung
- ▢ § 184j Straftaten aus Gruppen
- ▢ § 184k Verletzung des Intimbereichs durch Bildaufnahmen
- ▢ § 184l Inverkehrbringen, Erwerb und Besitz von Sexpuppen mit kindlichem Erscheinungsbild
- ▢ § 201a Verletzung des höchstpersönlichen Lebensbereichs und von Persönlichkeitsrechten durch Bildaufnahmen
- ▢ § 225 Misshandlung von Schutzbefohlenen
- ▢ § 232 Menschenhandel
- ▢ § 232a Zwangsprostitution
- ▢ § 232b Zwangsarbeit
- ▢ § 233 Ausbeutung der Arbeitskraft
- ▢ § 233a Ausbeutung unter Ausnutzung einer Freiheitsberaubung
- ▢ § 234 Menschenraub
- ▢ § 235 Entziehung Minderjähriger
- ▢ § 236 Kinderhandel

Herausgeber:

r.-k. Kirchengemeinde Freiburg- Nord
HA6 Grundsatzfragen und Strategie
Koordinationsstelle Prävention gegen sexualisierte Gewalt
Schoferstraße 2
79098 Freiburg
praevention@ordinariat-freiburg.de
www.ebfr.de/praevention

Aufforderung zur Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses für Beschäftigte zur Vorlage beim Einwohnermeldeamt

Aufforderung zur Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses gemäß §30a Absatz 2 Bundeszentralregistergesetz

Vorname, Name: Vorname Name

Geburtsdatum: Tag.Monat.Jahr

wohnhaft in:

Straße: Strasse Hausnummer

Postleitzahl Wohnort: PLZ Wohnort.

ist für

Anstellungsträger: z.B. Erzb. Ordinariat, Kirchengemeinde XY; Schule ...

als

Tätigkeit: z.B. Pädagogische Fachkraft, Jugendreferent/ ...

tätig oder wird diese Tätigkeit aufnehmen

und benötigt dafür ein erweitertes Führungszeugnis gem. §30a (1) 2b BZRG, welches hierdurch beantragt wird.

Es wird bestätigt, dass die Voraussetzungen gem. § 30 a Absatz 1 BZRG vorliegen.

Die kirchlichen Stellen sind keine Behörde im Sinne des § 30 Absatz 5 BZRG. Das erweiterte Führungszeugnis ist nach der Belegart „NE“ auszustellen.

Es wird darum gebeten, das erweiterte Führungszeugnis ausschließlich **an die Privatadresse des Antragstellers zu senden!**

Ort, Tag. Monat. Jahr

Unterschrift/Stempel des Trägers:

Vorname Name



Mietvertrag

Zwischen der Kath. Kirchengemeinde Freiburg Nord, Pfarrei St. Urban
vertreten durch den Kath. Stiftungsrat Freiburg Nord (im Folgenden
Vermieter) und als Mieter/in:

Veranstalter:

Name des Verantwortlichen:

Adresse:

Telefon:

Mail:

Anlass der Anmietung:

Anzahl der anwesenden Personen bei der Veranstaltung: (siehe auch Punkt 7 (1)).

Die Schlüsselübergabe und Saalabnahme erfolgt durch Herrn Erze (Telefon: 0173/1648144). Die Übergabe ist bis eine Woche vor der Veranstaltung zu vereinbaren.

1. Mietsache

- (1) Gegenstand des Mietvertrages ist die Gebrauchsüberlassung und Benutzung des Pfarrsaales St. Urban mit Küche, Saalvorraum, Toiletten sowie das jeweilige Inventar.
- (2) Nicht zur Mietsache gehört das Urbanstüble.

2. Mietdauer

- (1) Das Mietverhältnis beginnt mit der Schlüsselübergabe (frühestens einen Tag vor Beginn der Veranstaltung) am 23.02.2024 und endet mit der Abnahme des Saales und der Schlüsselabgabe (spätestens 1 Tag nach der Veranstaltung) am 25.02.2024.

3. Mietzins

- (1) Der Mietzins beträgt **250€**.
- (2) Die Miete ist sofort auf das Konto der Kirchengemeinde Freiburg Nord zu überweisen:

Kath. Kirchengemeinde Freiburg Nord
IBAN: DE81 6805 0101 0013 4653 88
BIC: FR SP DE 66

4. Kautio

- (1) Der Mieter entrichtet eine Kautio in Höhe von 250,00 €
- (2) Die Kautio wird zusammen mit der Miete fällig und ist auf das Konto des Vermieters zu überweisen.
- (3) Der Vermieter ist berechtigt, die Kosten für die Beseitigung von Schäden, für den Ersatz verlorener Schlüssel mit der Kautio zu verrechnen.
- (4) Bei Nichteinhaltung des Mietvertrags, kann ebenfalls eine Einbehaltung eines Teils der Kautio bis hin zur ganzen Kautio erfolgen.
- (5) Die Kautio wird spätestens 4 Wochen nach Ende des Mietverhältnisses abgerechnet.
- (6) Der Rückzahlungsbetrag der Kautio soll auf folgendes Mieter-Konto überwiesen werden:
IBAN:
BIC:
Kontoinhaber/in:

5. Untervermietung

Das Recht zur Untervermietung ist ausgeschlossen.

6. Einrichtungen der Mietsache

Das Mietverhältnis berechtigt für die Zeit seiner Dauer zur Benutzung der Einrichtungen und des Inventars zu folgenden Bedingungen:

- (1) Sämtliche Einrichtungen und Gegenstände sind sorgfältig zu behandeln.
- (2) Für beschädigte oder abhanden gekommene Gegenstände haftet der Mieter auf Schadenersatz.
- (3) Alle Maschinen dürfen nur nach vorheriger Einweisung durch den Verwalter benutzt werden. Über Art und Umfang des Inventars gibt eine Liste Auskunft. Die Inventarliste wird dem Mieter bei Schlüsselübergabe ausgehändigt und mit ihm durchgegangen. An Hand dieser Liste erfolgt auch die abschließende Saalabnahme.

7. Umfang der Benutzung

- (1) Der Pfarrsaal St. Urban ist mit Tischen und Bewirtung nur für Veranstaltungen mit bis zu 140 Personen zu vermieten; ohne Tische, nur mit Bestuhlung, für 200 Personen.
- (2) Der Mieter ist verpflichtet, während der ganzen Veranstaltung anwesend zu sein.
- (3) Die Säle können nach vorheriger Absprache dekoriert werden, es darf jedoch keine Dekoration angebracht werden, wenn sie an der Einrichtung bleibende Spuren hinterlässt (tuckern, kleben, nageln, bohren, etc.).

8. Rückgabe der Mietsache

- (1) Die gemieteten Räume sind in gereinigtem Zustand zu hinterlassen:
 - der Vorplatz vor dem Eingang: gefegt und von Zigarettenresten und Papier gereinigt,
 - der Saal: besenrein (**bitte nicht nass wischen**), alle anderen Bodenflächen: nass gewischt,
 - die Tische, Stühle: feucht reinigen und trocken reiben.
 - Geschirr, Gläser und Besteck: gespült, abgetrocknet und eingeräumt.

▮ **Rückgabe von benutzten Geschirrtüchern gewaschen und gebügelt!**

- (2) Die Vermieterin behält sich bei nicht ordnungsgemäßer Reinigung das Recht vor, einen Dritten mit der Reinigung zu beauftragen, und die dabei entstehenden Kosten dem Mieter in Rechnung zu stellen.
- (3) Die Müllentsorgung erfolgt durch den Mieter. Muss der Müll durch den Vermieter entsorgt werden, entrichtet der Mieter pauschale Müllentsorgungsgebühr in Höhe von 100€.
- (4) Alle bei der Veranstaltung übrig gebliebenen Reste (Speisen, Gewürze, Getränke, Papier, Dekoration usw.) sind zu entfernen und wieder mitzunehmen.
- (5) Sind bei der Nutzung der Mietsache Schäden entstanden sind diese dem Vermieter anzuzeigen.
- (6) Wird der Verwalter bei der Übergabe und Abnahme mehr als 3 Stunden benötigt, werden diese Mehrstunden mit 13€ pro Stunde in Rechnung gestellt.

9. Allgemeines

Der Veranstalter ist verantwortlich für:

- (1) Das Einhalten der Nachtruhe ab 22 Uhr außerhalb der Mietsache.
- (2) Ab 22 Uhr ist die Lautstärke der Musik auf Zimmerlautstärke zu reduzieren.
- (3) Die Veranstaltung endet spätestens um 23 Uhr desselben Tages.
- (4) Das Freihalten von Flucht- und Rettungswegen.
- (5) Die Fenster des Saales sind während der gesamten Veranstaltung geschlossen zu halten.

10. Haftung

- (1) Der Mieter haftet für alle Personen- und Sachschäden im Zusammenhang mit der Nutzung der Räumlichkeiten.
- (2) Der Vermieter übernimmt keine Haftung für Kleidungsstücke in der Garderobe, Wertgegenstände, Taschen o. ä.
- (3) Der Vermieter haftet nicht für Mängel der Mietsache.
- (4) Jegliche Rauchentwicklung (Kerzen, Fritteuse, etc.) ist zu vermeiden.
- (5) Im gesamten Gebäude besteht Rauchverbot.

11. Rücktritt vom Vertrag

Bei Rücktritt vom Mietvertrag durch den Mieter sind 30% des Mietpreises zu zahlen, falls keine anderweitige Belegung möglich ist.

12. Sonstiges

Der Mietvertrag wird doppelt ausgefertigt. Eine Ausfertigung ist nach Unterzeichnung zurückzusenden.

13. Institutionelles Schutzkonzept

Der Mieter verpflichtet sich, die Vorgaben des institutionellen Schutzkonzeptes der Kirchengemeinde Freiburg-Nord zum Schutz vor sexueller Gewalt zu beachten. Der Mieter setzt sein eigenes Schutzkonzept um oder schließt sich dem Schutzkonzept der Kirchengemeinde an. Mit Ihrer Unterschrift bestätigen Sie diese Vorgaben.

Freiburg, den

.....
Kath. Kirchengemeinde Freiburg Nord /

.....
Mieter/-in

Anlage X

Tabellarische Übersicht über Klärungen mit den örtlichen Verbandsgruppen

In dieser Tabelle sind Absprachen mit den örtlichen Jugendverbandsgruppen dokumentiert, die die Umsetzung der Maßnahmen zur Prävention angehen.

Verbandsgruppe (z.B. KjG, DPSG, KLJB, Kolping, KFD)	Schließt sich dem ISK der Kirchen- gemeinde an (Datum)	Erarbeitet ein eigenes ISK (Datum)	Schließt sich einem anderen ISK an (z.B. Dekanatsverband, Diözesanverband) (Datum)	Vereinbarung konkreter Maßnahmen	Kontakt
DPSG Tilly Zähringen			Anschluss DPSG Diözesanverband Liste beim Bundesverband einsehbar		vorstand@dpsg-tilly.de Karina Witte Clemens Mittermaier Kuratin: Judith Müller
DPSG Spiecker Rochus Gundelfingen			Anschluss DPSG Diözesanverband		vorstand@pfadis-gundelfingen.de christel joeckle: 0761 552462 Vorstand: Julia Boschert Marian Schillinger Kuratin Friederike Schmidt
KjG Gundelfingen	x				
KJG Zähringen	x				
Ministrant*innen Urban Blasius Bruder Klaus	x				
KFD Gundelfingen	x				
KFD St. Urban	x				

Handlungsleitfaden für Hauptberufliche bei Vermutungen und Vorfällen von sexualisierter Gewalt und in Zweifelsfällen

- ☉ Jemand vertraut sich Ihnen an oder Sie haben eine Vermutung oder Beobachtung gemacht.
- ☉ **Bewahren Sie Ruhe und handeln Sie besonnen!**
- ☉ Ihre Aufgabe ist nicht die kriminalistische Aufklärung eines Verdachtes!
Ihre Aufgabe ist es, sich um das Wohl der oder des Betroffenen zu kümmern!
- ☉ **Hören Sie aufmerksam zu und nehmen Sie die Aussagen oder Hinweise ernst.**
Fragen Sie aber nicht nach Details.
- ☉ **Versprechen Sie nicht, dass Sie das Erzählte keinem weitersagen!** Hilfe holen ist kein Verrat! Erklären Sie, dass Sie sich zunächst einmal über Möglichkeiten der Hilfe erkundigen und sichern Sie zu, dass Sie über alle weiteren Schritte informieren.
- ☉ **Dokumentieren Sie sorgfältig und möglichst genau** das Gespräch/Anzeichen Ihrer Vermutung/Ihre Beobachtungen. Halten Sie in einem separaten Abschnitt auch Ihre persönlichen Gedanken dazu fest.
- ☉ Eventuell hilft es Ihnen, sich mit einer Person Ihres Vertrauens über Ihre Vermutung/Beobachtung oder das Gespräch auszutauschen. Dabei gilt: **nur so viele Menschen wie nötig und so wenige wie möglich einweihen!** Diese Person darf nicht mit der beschuldigten Person befreundet sein!
- ☉ **Holen Sie sich immer Unterstützung!** Wenn Sie Klärungsbedarf hinsichtlich einer Vermutung haben, nehmen Sie Kontakt auf zu einer externen spezialisierten Fachberatungsstelle, zu kirchlichen Beratungsangeboten (z.B. Beratung nach sexualisierter Gewalt in kirchlichen Institutionen, Ansprechpersonen der kirchlichen Jugendarbeit) oder den Externen Missbrauchsbeauftragten. Informieren Sie diese über Ihr Gespräch/Ihre Vermutung oder Beobachtung und besprechen Sie weitere Handlungsschritte.
- ☉ Im Falle des Verdachts auf Kindeswohlgefährdung außerhalb Ihrer Einrichtung (sexueller Missbrauch, Misshandlung oder Verwahrlosung) **ziehen Sie gemeinsam mit der Leitung eine insoweit erfahrene Fachkraft hinzu.**
- ☉ Wenn der Verdacht auf sexualisierte Gewalt sich erhärtet und Sie Kenntnis von einem Sachverhalt erlangen, der den Verdacht auf sexualisierte Gewalt nahelegt, **teilen Sie dies unverzüglich Ihrer/Ihrem Dienstvorgesetzten oder der zuständigen Person der Leitungsebene und direkt der Referentin für Intervention oder einer/einem der Externen Missbrauchsbeauftragten mit.** Besprechen Sie hier die weiteren Handlungsschritte.
- ☉ **Unterstützen Sie die Leitung bei der Einleitung weiterer Handlungsschritte.** Klären Sie, wie die Kommunikation über das weitere Vorgehen gewährleistet ist und wie der Kontakt zu der betroffenen Person gut gestaltet werden kann.
- ☉ Achten Sie darauf, dass möglichst keine Entscheidungen über den Kopf der betroffenen Person getroffen werden. **Konfrontieren Sie keinesfalls die Beschuldigte oder den Beschuldigten mit dem Vorwurf!**



Handlungsleitfaden für Ehrenamtliche

bei Vermutungen und Vorfällen von sexualisierter Gewalt und in Zweifelsfällen

- ☉ Jemand vertraut sich Ihnen an oder Sie haben eine Vermutung oder Beobachtung gemacht
- ☉ **Bewahren Sie Ruhe und handeln Sie besonnen!**
- ☉ Ihre Aufgabe ist nicht die kriminalistische Aufklärung eines Verdachtes!
Ihre Aufgabe ist es, sich um das Wohl der oder des Betroffenen zu kümmern!
- ☉ **Hören Sie aufmerksam zu und nehmen Sie die Aussagen oder Hinweise ernst.** Fragen Sie aber nicht nach Details.
- ☉ **Versprechen Sie nicht, dass Sie das Erzählte keinem weiter sagen!** Hilfe holen ist kein Verrat! Erklären Sie, dass Sie sich zunächst einmal über Möglichkeiten der Hilfe erkundigen und sichern Sie zu, dass Sie über alle weiteren Schritte informieren.
- ☉ **Dokumentieren Sie sorgfältig und möglichst genau** das Gespräch/Anzeichen Ihrer Vermutung/Ihre Beobachtungen. Halten Sie in einem separaten Abschnitt auch Ihre persönlichen Gedanken dazu fest.
- ☉ Eventuell hilft es Ihnen, sich mit einer Person Ihres Vertrauens über Ihre Vermutung/Beobachtung oder das Gespräch auszutauschen. Dabei gilt: **nur so viele Menschen wie nötig und so wenige wie möglich einweihen!** Diese Person darf nicht mit der beschuldigten Person befreundet sein!
- ☉ **Nehmen Sie Kontakt auf zu einer hauptberuflichen Person Ihres Vertrauens** (z.B. hauptberufliche Ansprechperson). **Besprechen Sie mit dieser das weitere Vorgehen.** Wenn Sie Klärungsbedarf hinsichtlich einer Vermutung haben, nehmen Sie (gemeinsam) Kontakt auf zu einer externen spezialisierten Fachberatungsstelle, zu kirchlichen Beratungsangeboten (z.B. Beratung nach sexualisierter Gewalt in kirchlichen Institutionen, Ansprechpersonen der kirchlichen Jugendarbeit) oder zu den Externen Missbrauchsbeauftragten.
- ☉ Wenn der Verdacht auf sexualisierte Gewalt sich erhärtet, weil Sie Kenntnis von einem Sachverhalt erlangen, der den Verdacht auf sexualisierte Gewalt nahelegt, teilen Sie dies unverzüglich der zuständigen Person der Leitungsebene und direkt der Referentin für Intervention oder einer/einem der Externen Missbrauchsbeauftragten mit. **Besprechen Sie hier die weiteren Handlungsschritte.**
- ☐ Im Falle des Verdachts auf Kindeswohlgefährdung außerhalb Ihrer Einrichtung (sexueller Missbrauch, Misshandlung oder Verwahrlosung) **ziehen Sie gemeinsam mit der Leitung eine insoweit erfahrene Fachkraft hinzu.**
- ☐ **Geben Sie Verantwortung ab und unterstützen Sie die Leitung bei der Einleitung weiterer Handlungsschritte.** Klären Sie, wie die Kommunikation über das weitere Vorgehen gewährleistet ist und wie der Kontakt zu der betroffenen Person gut gestaltet werden kann.
- ☐ Achten Sie darauf, dass möglichst keine Entscheidungen über den Kopf der betroffenen Person getroffen werden. **Konfrontieren Sie keinesfalls die Beschuldigte oder den Beschuldigten mit dem Vorwurf!**

Anlage A11

Kontakt Daten und Adressen

Ansprechpersonen Prävention

in der

Katholischen Kirchengemeinde Freiburg-Nord:

|| **Annette Woschek-Ham**, Gemeindeferentin
Rennweg 47, 79106 Freiburg, Tel: 0761- 50 31 29 36
Mail: annette.woschek-ham@kath-freiburg-nord.de

|| **Stipe Slisko**, Tel: 0170-4899944
Mail: sslisko@gmx.de

Johannes Herrmann, Leitender Pfarrer
Hauptstr. 50, 79104 Freiburg, Tel: 0761- 3899100
Mail: johannes.herrmann@kath-freiburg-nord.de

Franz-Peter Dussing, Pfarrgemeinderatsvorsitzender
Tel: 0761- 58 42 32
Mail: dussing.gufi@t-online.de

Multiplikatorin Prävention

in der Kirchengemeinde Freiburg-Nord:

|| **Annette Woschek-Ham**, Gemeindeferentin
Rennweg 47, 79106 Freiburg, Tel: 0761- 50 31 29 36
Mail: annette.woschek-ham@kath-freiburg-nord.de

Hilfe holen

IST KEIN PETZEN UND KEIN VERRAT!

Alle Kinder und Jugendlichen, die bei Angeboten unserer Kirchengemeinde mitmachen, haben das Recht, sich hier bei uns wohl zu fühlen.

Folgende Rechte gelten daher für alle! Falls ein Erwachsener oder ein anderes Kind deine Rechte verletzt, hast du das Recht, dir Hilfe zu holen!

1. Deine Idee zählt!

Du hast das Recht, deine Meinung und deine Vorschläge einzubringen.

2. Fair geht vor!

Du hast das Recht, fair behandelt zu werden. Kein Kind, kein Jugendlicher und kein Erwachsener darf dir drohen oder Angst machen. Egal ob mit Blicken, Worten, Bildern, Spielanweisungen oder Taten. Niemand darf dich erpressen, dich ausgrenzen oder abwertend behandeln.

3. Dein Körper gehört dir!

Du darfst selbst bestimmen, mit wem du zärtlich sein möchtest. Niemand darf dich gegen deinen Willen küssen, deine Geschlechtsteile berühren oder dich drängen, jemand anderen zu berühren. Niemand darf dich gegen deinen Willen fotografieren oder filmen.

4. Nein heißt NEIN!

Du hast das Recht NEIN zu sagen und dich zu wehren, wenn jemand deine Gefühle oder die von anderen verletzt. Du kannst NEIN sagen mit Blicken, Worten oder durch deine Körperhaltung.

5. Hilfe holen ist kein Petzen und kein Verrat!

Du darfst dir bei anderen Kindern, Jugendlichen oder Erwachsenen Unterstützung holen. Wenn andere deine Gefühle verletzen, hast du immer ein Recht auf Hilfe!

