

INSTITUTIONELLES SCHUTZKONZEPT DER RÖM.-KATH. KIRCHENGEMEINDE FREIBURG-WIEHRE-GÜNTERSTAL

Inhalt

- 1. Präambel: Einleitung | Ziele und Selbstverpflichtung | Unser Auftrag | Beteiligte an der Erstellung
- 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
- 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 Pastoralkonzeption und in unsere Regelwerke
- 4. Qualitätsmanagement
- 5. Öffentlichkeitsarbeit
- 6. Beschlussantrag

Anlagen

- **Anlage 1:** Erkenntnisse und Konsequenzen aus der Risikoanalyse und Dokumentation von Präventionsmaßnahmen (MD A)
- **Anlagen 2-7:** Relevante Dokumente zum Verfahren der Einsichtnahme erweiterte Führungszeugnisse durch die Gesamtkirchengemeinde (MD C)
- **Anlage 8:** Excel-Tabelle zur Dokumentation der personenbezogenen Maßnahmen
- **Anlage 9:** Prüfungsschema zur Vorlagepflicht eines erweiterten Führungszeugnisses (Anlage 1 AROPräv)
- **Anlage 10:** Selbstauskunftserklärung (Anlage 3 AROPräv)
- **Anlagen 11-12:** Erklärung zum grenzachtenden Umgang – Verhaltenskodex (Allgemeiner Teil (Anlage 2 AROPräv) + Spezifischer Teil)
- **Anlage 13:** Beispiele zum Spezifischen Teil des Verhaltenskodex
- **Anlagen 14-15:** Muster-Vereinbarungen mit Dritten (MD D)
- **Anlage 16:** Tabellarische Übersicht Klärung mit örtlichen Verbandsgruppen (MD E)
- **Anlagen 17-18:** Handlungsleitfäden (MD F)
- **Anlage 19:** Kontaktadressen und Beschwerdewege
- **Anlage 20:** Namen, Funktionen, Kontaktmöglichkeiten der Ansprechpersonen Prävention, hauptberuflichen Mitarbeitenden, Multiplikatorinnen und Multiplikatoren
- **Anlage 21:** Unbedenklichkeitsbescheinigung

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 weitere Fortschreibung dieser Präventionsrichtlinien auf Grundlage der fortgeschriebenen 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 Rahmenordnung Prävention für die Erzdiözese Freiburg konkretisiert. Das hier vorliegende Schutzkonzept der **Kirchengemeinde Freiburg-Wiehre-Günterstal** setzt die in diesen Ordnungen gesetzten Standards um.

Ziele und Selbstverpflichtung

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-Wiehre-Günterstal sind wir diesem Ziel verpflichtet. Kirchliches Handeln, Seelsorge, Bildung, Betreuung und Erziehung, sind unvereinbar mit jeder Form von körperlicher, verbaler, psychischer und sexualisierter Gewalt. Jedes Verhalten, das die Achtung vor dem anderen Menschen und seiner eigenen Entwicklung verletzt oder stört, widerspricht diesen Prinzipien kirchlichen Handelns.

Diesem Grundsatz verpflichtet, wollen wir die Kultur des achtsamen und grenzachtenden Miteinanders stärken und mit institutionalisierten Standards den Persönlichkeitsschutz der uns anvertrauten Menschen sicherstellen. Im „Allgemeinen Teil des Verhaltenskodex“ in der „Ordnung zur Ausführung der von der Deutschen Bischofskonferenz erlassenen Rahmenordnung – Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen“ (Anlage 2 AROPräv) sind die wichtigsten Bestimmungen festgelegt.

Darüber hinaus erklären wir:

1. Unser Handeln ist geprägt von Wertschätzung und Vertrauen. Wir unterstützen Kinder, Jugendliche und alle schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen in ihrer Entwicklung zu eigenverantwortlichen, glaubens- und gemeinschaftsfähigen Persönlichkeiten.

2. Wir achten die Rechte und die Würde der uns anvertrauten Menschen, insbesondere auch ihr Recht auf seelische und körperliche Unversehrtheit.
3. Wir gehen achtsam und verantwortungsbewusst mit Nähe und Distanz um, indem wir Sorge tragen, dass
 - die Intimsphäre und die persönlichen Grenzen der uns anvertrauten Kinder, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen respektiert werden;
 - unsere Beschäftigten und ehrenamtlich tätigen Personen die eigenen Grenzen kennen und achten und
 - der Umgang mit Bildern und Medien und die Nutzung des Internets verantwortungsvoll geschieht.
4. Wir treten dafür ein, offene und unterschwellige Formen von Gewalt, Grenzverletzungen und Übergriffen bewusst wahrzunehmen und leiten gegebenenfalls notwendige und angemessene Maßnahmen zum Schutz Minderjähriger und schutz- oder hilfebedürftiger Erwachsener ein.
5. Wir wenden uns gegen jede Form diskriminierenden, gewalttätigen und sexistischen Verhaltens und beziehen aktiv dazu Stellung.
6. Wir wollen alle unsere Beschäftigten und ehrenamtlich tätigen Personen motivieren, sich für den Schutz von Menschen einzusetzen, die sich kirchlich-pastoralem Handeln anvertrauen.
7. Wir gestalten die Rahmenbedingungen unserer Veranstaltungen, Kurse, Treffen, Sitzungen und Aktionen so, dass Mitsprache und Beteiligung ermöglicht wird. Wir achten und stärken die Rechte von Kindern, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen.
8. Wir treffen Vorkehrungen, dass der Persönlichkeitsschutz der uns anvertrauten Menschen gewährleistet wird. Dazu gehört insbesondere
 - der Schutz vor körperlicher und psychischer Gewalt, Schadenszufügung oder Misshandlung,
 - die Prävention gegen sexualisierte Gewalt, der Schutz vor Vernachlässigung, schlechter Behandlung oder Ausbeutung.
9. Für Konflikte und Beschwerden gibt es klar geregelte Zuständigkeiten.
10. In den Zielvereinbarungsgesprächen des Leitenden Pfarrers ist die Umsetzung des Institutionellen Schutzkonzeptes ein Thema.

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 Risikoanalyse mit den Verantwortlichen in unseren Einrichtungen ein Schutzkonzept zur Prävention und Gewährleistung des Persönlichkeitsschutzes erarbeitet.

Beteiligte an der Erstellung des Schutzkonzeptes und Darstellung der Vorgehensweise

Dieses Institutionelle Schutzkonzept wurde von der „Arbeitsgruppe Prävention“ seit Frühjahr 2022 nach den Vorgaben der Präventionsordnung und der Ordnung zur 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 Dekanatssebene „Überarbeitung der Präventionsordnung in der zukünftigen Stadtkirche Freiburg“ vorbereitet.

Mit dem Blick auf die „Pfarrei neu“ hat diese Arbeitsgruppe, bestehend aus Verena Scharnberg (Präventionsfachkraft), Boris Gschwandtner, Birgit Hoffmann-Nitsche und Michael Hartmann, 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-Wiehre-Günterstal](#) wurde folgendermaßen gearbeitet:

Das Institutionelle Schutzkonzept wurde auf Basis des am 16. Januar 2019 vom damaligen Pfarrgemeinderat verabschiedeten Schutzkonzepts von der „Arbeitsgruppe Prävention“ unter Leitung von Pastoralreferent Ansgar Biller (Nov. 2021 – Mai 2022) und Pastoralreferent Vinith Arattukulam (Sept. 2022 – Febr. 2024) fortgeschrieben. Die Arbeitsgruppe, bestehend aus den Vertretern des Pfarrgemeinderats Eva Schultheis und Rainer Kern, hat sich in unregelmäßigen Abständen im Zeitraum von Januar 2021 bis Februar 2024 getroffen. Das ISK wurde in der PGR-Sitzung vom 23. Februar 2024 verabschiedet.

Darüber hinaus wurden die Mitglieder des Seelsorgeteams mit der Erstellung der Risikoanalyse betraut.

2. Schutz- und Risikoanalyse

Die einrichtungsbezogenen Risikoanalysen bilden die Grundlage unseres Institutionellen Schutzkonzeptes. Die Ergebnisse und Erkenntnisse dieser Analysen wurden durch die Arbeitsgruppe in tabellarischer Form als Anlage ([MD A, 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:

- [Katholischer Kindergarten Liebfrauen, Klosterplatz 4, 79100 Freiburg im Breisgau](#)
- [Katholischer Kindergarten Maria Hilf, Schützenallee 19, 79102 Freiburg im Breisgau](#)
- [Katholischer Kindergarten St. Christophorus, Urachstraße 42, 79102 Freiburg im Breisgau](#)
- [Katholischer Kindergarten St. Raphael, Kirchstraße 13, 79100 Freiburg im Breisgau](#)

2.1 Erarbeitung und Vorgehen

Zur Erstellung der Schutz- und Risikoanalyse wurden im Frühjahr 2022 die pastoralen Bezugspersonen für die einzelnen Pfarreien damit beauftragt, sämtliche hauptberuflichen und ehrenamtlichen Tätigkeiten und Gruppierungen zu sichten, deren Gefahrenpotenzial einzuschätzen und schriftlich festzuhalten (vgl. Anlage 1). Empfehlungen zu konkreten Präventionsmaßnahmen wurden von der Ansprechperson für Prävention gegen sexualisierte Gewalt aufgenommen,

eingeschätzt und ggf. modifiziert. In mehreren Schritten wurden die einzelnen Abschnitte der Risikoanalyse mit dem Seelsorgeteam konzentriert erörtert und ausgefüllt.

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

Die Ergebnisse der Schutz- und Risikoanalyse finden sich in tabellarischer Form in der [Anlage 1](#) dieses Institutionellen Schutzkonzeptes (MD A).

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; [externe Nutzer bzw. Dienstleister](#); 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.

Sie wurde sukzessive zwischen Frühjahr 2022 und Herbst 2023 mit Mitgliedern des Seelsorgeteams erarbeitet, die teilweise auch als pastorale Ansprechpersonen für einzelne Pfarreien fungieren.

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 z.B. als Organistinnen und Organisten, Chorleitungen, Messnerinnen und Messner, Hausmeisterinnen und Hausmeister, Reinigungskräfte, Pfarrsekretärinnen und Pfarrsekretäre, [pädagogische Fachkräfte und Leitungen von Kindergärten](#) angestellt sind, wobei es sich auch um Teilzeit- oder Minimal-Beschäftigungen handeln kann.

Ehrenamtlich tätige Personen in unserer Kirchengemeinde sind den zum Ehrenamt beauftragenden Personen bekannt. Sie 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 [zeitlich befristeten](#) Projekten und Angeboten ist nicht darunter zu verstehen. Zwischenbereiche wie Chormitgliedschaften oder teiloffene 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

¹ Vgl. Zitat des Deutschen Freiwilligensurvey-: 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

In unseren Räumen und Einrichtungen gilt das Jugendschutzgesetz. Die Verantwortlichen für die Räume (Pfarrheime usw.), die Jugendräume und Raumnutzenden sind auf das Jugendschutzgesetz hingewiesen. In den Jugendräumen ist das aktuelle Exemplar sichtbar aufgehängt.

3.1 Personalauswahl und -entwicklung

In der Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen haben wir als Kirchengemeinde Freiburg-Wiehre-Günterstal 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.

Die Unterzeichnung der „Erklärung zum grenzachtenden Umgang“ und, falls durch die konkrete Aufgabe bedingt, die Vorlage der Unbedenklichkeitsbescheinigung (siehe Anlage 21) über das erweiterte Führungszeugnis ist Voraussetzung für die Übernahme einer Tätigkeit in den genannten Aufgabenfeldern.

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.

Die Übernahme einer Funktion in der kirchlichen Kinder- und Jugendarbeit, in der Katechese, in der Betreuung, der Begleitung und der Bildung Minderjähriger oder anvertrauter schutz- oder hilfebedürftiger Erwachsener setzt eine nachgewiesene Einführung voraus, die der Kultur des grenzachtenden Umgangs und der Prävention gegen sexualisierte Gewalt dient. Alle hauptberuflich und ehrenamtlich in den oben genannten Bereichen tätigen Personen werden über die Gefahr von Grenzüberschreitungen und Missbrauch aufgeklärt und in die Erklärung zum grenzachtenden Umgang des Erzbistums eingewiesen.

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.

Wir nutzen darüber hinaus die Chance der Teilnahme neuer Personen in unserer Kirchengemeinde dafür, 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.

(Vorstandstätigkeit, Trainerfunktion etc.), wird dies als „freiwillig engagiert“ bezeichnet. „Freiwillig engagiert“ kann synonym für „ehrenamtlich engagiert“ verwendet werden.

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 [Stellenausschreibungen](#), in den Vorstellungsgesprächen, während der Einarbeitungszeit [in Form der Unterzeichnung der Erklärung zum grenzachtenden Umgang und Schulungen](#) sowie in den Mitarbeitendengesprächen thematisiert.

[Das Thema Prävention gehört in den Dienstgesprächen des Seelsorgeteams zu den Regularien der Tagesordnung und wird regelmäßig erörtert. Hierin werden inhaltliche und strukturelle Fragen besprochen und in die Team- und Arbeitskultur integriert.](#)

3.2 Erweitertes Führungszeugnis

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.

[Beschäftigte der Kirchengemeinde und ehrenamtlich tätige Personen müssen ein erweitertes Führungszeugnis vorweisen, wenn sie – wie bereits im vorherigen Abschnitt angedeutet – im Rahmen ihrer Tätigkeit mit hoher Regelmäßigkeit Kinder, Jugendliche oder schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene beaufsichtigen, betreuen, erziehen, unterrichten, ausbilden, pflegen oder vergleichbaren Kontakt zu ihnen haben. Die Prüfung, ob ein EFZ vorgelegt werden muss, führt die für die Beauftragung der ehrenamtlichen Tätigkeit verantwortliche Person bzw. der Vorgesetzte gemäß §8 AROPräv unter Zuhilfenahme der Handreichung zur Einordnung ehrenamtlicher Tätigkeiten zur Vorlage des EFZ bzw. des Prüfschemas \(Anlage 1 AROPräv\) durch.](#)

[Die Dokumentation über die Prüfung der Vorlagepflicht eines EFZ bzw. die Dokumentation über die Einsichtnahme des EFZ erfolgt gemäß den diözesanen und gesetzlichen Richtlinien und Datenschutzbestimmungen bei ehrenamtlich tätigen Personen in einer Sammelakte im zentralen Pfarrbüro, bei Hauptberuflichen, die bei der Kirchengemeinde angestellt sind, in der Personalakte bei der Gesamtkirchengemeinde bzw. der HA 2 im Erzbischöflichen Ordinariat \(vgl. §6 AROPräv\).](#)

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 sicherzustellen, 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, **auch unter Zuhilfenahme von §7 AROPräv**, 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 1**) aufgelistet. Diese aktualisieren wir 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 Tätigkeit beauftragenden 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 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 an unser Pfarrbüro zur Ablage in der Sammelakte zurückgeschickt. Sollten relevante Einträge

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.

vorliegen, wird der Leitende Pfarrer darüber informiert. Relevante Dokumente befinden sich in den [Anlagen 2-7](#).

Die Umsetzung der personenbezogenen Maßnahmen wird zusätzlich zur Dokumentation in Papierform (Sammelakte) in einer Excel-Tabelle (vgl. [Anlage 8](#)) festgehalten. Diese Tabelle unterstützt bei der Übersicht und Wiedervorlage (erweitertes Führungszeugnis, Schulungsteilnahme, Anlage 1 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. Johann](#) hinterlegt.

Ehrenamtlich tätige Personen aus dem Bereich der Kindertageseinrichtungen sind in der jeweiligen Einrichtung als Sammelakte hinterlegt. Nur zugangsberechtigte 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 der 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 befinden sich in den [Anlagen 2-7](#) oder sind über die GKG Freiburg erhältlich. Für Beschäftigte im kirchlichen Dienst der Kirchengemeinde liegen die personenbezogenen Dokumente in der Personalakte bei der Gesamtkirchengemeinde Freiburg.

c) Pastorale [Mitarbeitende](#)

Die personenbezogenen Dokumente für pastorales Personal liegen in der jeweiligen Personalakte im Ordinariat (HA 2). Die Aufforderung zur Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses geht für diese Zielgruppe ebenfalls von der HA 2 aus. Die Einsichtnahme erfolgt über die Zentrale Prüfstelle im Ordinariat. Alle relevanten Dokumente finden sich unter [Zentrale Prüfstelle \(ebfr.de\)](#).

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 für Prävention gegen sexualisierte Gewalt](#) 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.

Die Ansprechperson für Prävention gegen sexualisierte Gewalt sichtet in regelmäßigen, etwa halbjährlichen Abständen die Fristen zur Wiedervorlage und prüft das Bestehen einer eventuellen Vorlagepflicht. Anschließend ergreift sie die entsprechenden Maßnahmen und lädt die betreffenden Personen zu einer Präventionsschulung ein bzw. teilt die notwendigen Schritte zur Vorlage eines EFZ mit.

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

Für pastorale Mitarbeitende übernimmt diese Aufgabe die HA 2 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 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 eingesehen Führungszeugnisses.

Eine Kopie der Dokumentation der Einsichtnahme wird in der Sammelmappe beigefügt. Zusätzlich wird eine Excel-Tabelle mit den nötigsten Angaben geführt.

Mithilfe der Excel-Tabelle zur Einsicht in das erweiterte Führungszeugnis ist gewährleistet, dass Mehrfachengagement überprüft 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

Die Selbstauskunftserklärung wird im Rahmen des **Bewerbungs- bzw.** Einstellungsverfahrens von Beschäftigten im kirchlichen Dienst unterzeichnet. Durch die Unterzeichnung der Selbstauskunftserklärung macht die einzustellende Person Angaben, ob sie wegen einer Straftat nach §72a Absatz1 SGB VIII verurteilt worden ist und ob insoweit ein staatsanwaltschaftliches Ermittlungsverfahren gegen sie eingeleitet worden ist.

Außerdem verpflichtet sich die unterzeichnende Person, bei Einleitung eines solchen staatsanwaltschaftlichen Ermittlungsverfahrens hiervon unverzüglich Mitteilung zu machen. Für ehrenamtlich tätige Personen ist die Unterzeichnung einer Selbstauskunftserklärung nicht vorgesehen.

Der Wortlaut der Selbstauskunftserklärung (Anlage 3 zur AROPräv) ist dem Schutzkonzept als Anlage 10 beigefügt.

3.4 Analoge Anwendung auf Dritte

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 1) haben wir festgehalten, für welche Dienstleistungen und Nutzung unserer Räume entsprechende Vereinbarungen getroffen wurden. Die Texte der vertraglichen Vereinbarungen befindet sich in den Anlagen 14 und 15 (MD D).

3.5 Erklärung zum grenzachtenden Umgang mit Verhaltenskodex

Der Verhaltenskodex für Beschäftigte und ehrenamtlich tätige Personen in den Handlungsfeldern unserer Kirchengemeinde besteht aus dem Allgemeinen Teil, der in der „Ordnung zur Ausführung der von der Deutschen Bischofskonferenz erlassenen Rahmenordnung – Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen (Anlage 2 AROPräv)“ formuliert ist, und dem Spezifischen Teil, der den Allgemeinen Teil entsprechend den Erfordernissen von vor Ort ergänzt und konkretisiert.

Gemäß Ziffer 3.2 RO-Prävention unterschreiben alle Beschäftigten im kirchlichen Dienst, ehrenamtlich tätige Personen sowie Mandatsträger im kirchlichen Bereich die Erklärung zum grenzachtenden Umgang mit Verhaltenskodex.

Jeweils bei Antritt einer hauptberuflichen Tätigkeit wird durch den Dienstvorgesetzten, dem Leitenden Pfarrer, ein Informationsgespräch zur Unterzeichnung der Erklärung zum grenzachtenden Umgang mit Verhaltenskodex geführt. Bei Beginn einer ehrenamtlichen Tätigkeit führt die hauptberufliche Ansprechperson Prävention das Informationsgespräch zur Unterzeichnung der Erklärung durch. Die Unterzeichnung kann in beiden Fällen stattdessen grundsätzlich auch im Rahmen einer Präventionsschulung erfolgen, wenn diese zeitnah erfolgt. Auch das Informationsgespräch kann grundsätzlich durch eine Schulung ersetzt werden, wenn diese zeitnah erfolgt.

Im Informationsgespräch bzw. der Schulung 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 auf die arbeitsrechtliche Verbindlichkeit entsprechend der Arbeitsvertragsordnung hin.

Der Wortlaut der Erklärung zum grenzachtenden Umgang samt Allgemeinem und Spezifischem Teil des Verhaltenskodexes befindet sich in den Anlagen 11 und 12.

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

Entsprechend der diözesanen Präventionsordnung ist folgender Verhaltenskodex für alle Mitarbeitenden 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:

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 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) 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. Im Anhang (siehe [Anlage 13](#)) gibt es 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 hauptberuflichen Mitarbeitenden oder den ehrenamtlichen Bezugspersonen (z.B. Gruppenleitungen, Besuchsdienste, Katechetinnen und Katecheten, ...).

- 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

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 „Fachberatung nach sexualisierter Gewalt in kirchlichen Institutionen“ und auch an nichtkirchliche Fachberatungsstellen gegen sexualisierte Gewalt wenden.

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 Mitarbeitenden kann zu Irritationen führen. Verbale und nonverbale Signale müssen der jeweiligen Rolle und dem Auftrag entsprechen und der Zielgruppe und deren Bedürfnissen 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.

- **Wir** suchen nach Lösungen für Menschen, die sich nicht eindeutig einem Geschlecht zugehörig fühlen.
- Räume der Intimsphäre (z.B. Toiletten, Duschen) benutzen **wir** immer getrennt von den **uns** 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 **im Umgang mit** 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 Mitarbeitende 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. Haupt- und ehrenamtliche Mitarbeitende 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

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

Gemäß Ziffer 3.6 müssen Personen in Leitungsfunktionen an einer entsprechenden „Präventionsschulung für Leitungspersonen“ (Format D) teilnehmen. Gemäß §18 AROPräv müssen alle Personen, die als Multiplikatorinnen und Multiplikatoren Präventionsschulungen durchführen, entsprechend qualifiziert sein.

Gemäß §20 Absatz 3 AROPräv müssen Präventionsfachkräfte entsprechend qualifiziert sein. Gemäß §21 Absatz 2 AROPräv müssen Ansprechpersonen entsprechend qualifiziert sein.

Wir als Kirchengemeinde Freiburg-Wiehre-Günterstal bieten für ehrenamtlich tätige Personen, die sich außerhalb der Jugendarbeit in unserer Kirchengemeinde engagieren, z.B. Katechetinnen und Katecheten und Minimal- Beschäftigte, sowie Mitarbeitende der Gesamt-/Kirchengemeinde wie z.B. Pfarrsekretärinnen und Pfarrsekretäre, Messnerinnen und Messner, Hausmeisterinnen und

Hausmeister, Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker,... Schulungen des Formates B „Basisschulung zur Unterschrift der Erklärung zum grenzachtenden Umgang“ an. Unsere Schulungen finden in Präsenz und im Online-Format sowie tätigkeitsübergreifend mindestens halbjährlich und entsprechend den geltenden diözesanen Maßgaben statt. Damit gewährleisten wir, dass spätestens sechs Monate nach Einstellung bzw. Übertragung einer ehrenamtlichen Tätigkeit die Teilnahme an einer Präventionsschulung gemäß dem diözesanen Curriculum erfolgt. Die Schulungen werden von der hauptberuflichen Ansprechperson für Prävention gegen sexualisierte Gewalt durchgeführt, die zugleich Multiplikator/in und Mitglied des Seelsorgeteams ist.

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 die Teilnahme unterstützt.

Es besteht auch die Möglichkeit, die Schulungsaufgabe von externen Anbietenden (wie z.B. Wildwasser e.V. oder Wendepunkt e.V.) übernehmen zu lassen.

Ehrenamtlich tätige Personen im Bereich der Jugendarbeit nehmen an den Schulungsformaten der kirchlichen Jugendarbeit in der Erzdiözese Freiburg teil (z.B. Jugendbüro). Neben Gruppenleiter-Grundkursen werden dort anlassbezogene Präventionsschulungen durchgeführt (z.B. für Freizeit-Leiterinnen und -Leiter).

Für Personen, die ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen müssen, besteht die Verpflichtung, an einer Basis-Schulung teilzunehmen sowie alle fünf Jahre eine Auffrischungsschulung zu besuchen. Hierzu kann man auch an einer spezifisch thematisch angebotenen Fortbildung bzw. Auffrischungsschulung teilnehmen.

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.

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 HA 2 im Erzbischöflichen Ordinariat.

3.7 Dokumentation der personenbezogenen Präventionsmaßnahmen in der Sammelakte für ehrenamtlich tätige Personen

In einer Sammelakte werden entsprechend §6 AROPräv im Pfarrbüro St. Johann für alle ehrenamtlich tätigen Personen unserer Kirchengemeinde (nach alphabetischer Reihenfolge sortiert) Duplikate der Teilnahmebescheinigungen sowie der unterschriebenen Erklärungen zum grenzachtenden Umgang datenschutzkonform abgelegt. Bei den Beschäftigten im kirchlichen

Dienst werden die entsprechenden Dokumente in der Personalakte der Gesamtkirchengemeinde abgelegt.

Folgendes wird für alle ehrenamtlich Tätigen den aktuellen Richtlinien entsprechend, d.h. in einem verschlossenen Schrank und mit klaren Zugriffsrechten, in der Sammelakte abgelegt und in einer Exceltabelle dokumentiert:

- Unterschriebene Erklärung zum grenzachtenden Umgang mit Verhaltenskodex nach §13 AROPräv und
- ENTWEDER die ausgefüllte und unterschriebene Anlage 1 zur AROPräv (nicht älter als 5 Jahre)
- ODER die Dokumentation der Einsichtnahme in das erweiterte Führungszeugnis (nicht älter als 5 Jahre, siehe Anlage 7)
- gegebenenfalls eine Mehrfertigung der Teilnahmebescheinigung an einer Präventionsschulung (nicht älter als 5 Jahre) nach Unterabschnitt 4 AROPräv

Gegebenenfalls wird die Vorlage einer Unbedenklichkeitsbescheinigung nach §7 Absatz 5 AROPräv verlangt.

Die Einsichtnahme in das erweiterte Führungszeugnis in der Sammelakte wird wie folgt dokumentiert:

Es wird ein verschlossener Umschlag abgelegt. Es ist sicherzustellen, dass das Führungszeugnis nur von der nach §10 AROPräv zur Prüfung berechtigten Stelle eingesehen werden darf. Auf diesem Umschlag befindet sich das Formblatt „Informationen auf verschlossenem Umschlag“. Darin befindet sich die Dokumentation der Einsichtnahme in das erweiterte Führungszeugnis nach §11 Absatz 3 AROPräv (gemäß §6 Absatz 1 Buchstabe b AROPräv) – ausgestellt und übersandt von der für die Prüfung zuständigen Stelle (siehe Anlagen 2-7).

Die Wiedervorlage der Anlage 1 zur AROPräv, der Einsicht in ein erweitertes Führungszeugnis und der Teilnahme an einer Präventionsschulung wird sichergestellt.

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

Die Kirchengemeinde Freiburg-Wiehre-Günterstal bietet noch keine vertiefende Präventionsarbeit an, ist aber interessiert an sinnvollen Kooperationen mit anderen Seelsorgeeinheiten, aber auch mit nicht-kirchlichen Einrichtungen.

3.9 Rollen und Aufgaben der Ansprechpersonen Prävention

In unserer Kirchengemeinde gibt es mindestens eine Person aus dem Seelsorgeteam und mindestens eine ehrenamtlich tätige Person als Ansprechpersonen für Prävention gegen sexualisierte Gewalt.

Gemäß §21 AROPräv Abs. 4 und 5 sind die Aufgaben der Ansprechpersonen wie folgt:

(4) Aufgaben der hauptberuflichen Ansprechpersonen:

- Organisation der Umsetzung der RO-Prävention und dieser Ordnung,
- Ansprechperson für Beschäftigte und ehrenamtlich tätige Personen bei Fragen zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt,

- Vernetzung mit lokalen kirchlichen und nichtkirchlichen Fachberatungsstellen gegen sexualisierte Gewalt und bei Bedarf mit den externen Missbrauchsbeauftragten,
- Information der Beschäftigten im kirchlichen Dienst und ehrenamtlich Tätigen über Verfahrenswege bei Verdachtsmeldungen sowie interne und externe Beratungsstellen,
- Ansprechperson bei Vermutungen, Vorfällen und Zweifelsfällen von sexualisierter Gewalt,
- Unterstützung der Leitung der Kirchengemeinde bei erforderlichen Maßnahmen im Falle von Vermutungen, Vorfällen und Zweifelsfällen von sexualisierter Gewalt,
- Unterstützung bei der Erstellung und Weiterentwicklung des Institutionellen Schutzkonzepts,
- Öffentlichkeitsarbeit/Kommunikation zum Thema Prävention gegen sexualisierte Gewalt,
- Benennung des Fort- und Weiterbildungsbedarfs aus präventionspraktischer Perspektive,
- Kontaktperson vor Ort für die Präventionsfachkräfte,
- Durchführung von Schulungen nach §17, sofern die Voraussetzungen nach §18 vorliegen.

(5) Aufgaben der ehrenamtlichen Ansprechpersonen können sein:

- Ansprechperson für Beschäftigte und ehrenamtlich tätige Personen bei Fragen zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt,
 - Information der Beschäftigten im kirchlichen Dienst und ehrenamtlich Tätigen über Verfahrenswege bei Verdachtsmeldungen sowie interne und externe Beratungsstellen,
 - Ansprechperson bei Vermutungen, Vorfällen und Zweifelsfällen von sexualisierter Gewalt,
 - Unterstützung der Leitung der Kirchengemeinde bei erforderlichen Maßnahmen im Falle von Vermutungen, Vorfällen und Zweifelsfällen von sexualisierter Gewalt,
 - Mitwirkung bei der Erstellung und Weiterentwicklung des Institutionellen Schutzkonzepts,
 - Durchführung von Schulungen nach §17, sofern die Voraussetzungen nach §18 vorliegen.
- Die Ansprechpersonen nehmen regelmäßig an den Vernetzungstreffen der Koordinationsstelle Prävention teil und sind entsprechend qualifiziert.

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

Alle Kontaktdaten befinden sich in der [Anlage 12](#). Alle benannten Personen nehmen an für sie angebotenen Fortbildungen und Vernetzungstreffen teil.

3.10 Vorgehensweise im Verdachts- oder Beschwerdefall

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, ...).

Die Handlungsleitfäden für Beschäftigte im kirchlichen Dienst und ehrenamtlich tätige Personen (MD F, siehe Anlagen 17 und 18) sind übernommen und allen Mitarbeitenden bekannt. Sie sind Bestandteil von Präventionsschulungen, Einarbeitungsgesprächen etc.

Alle Beschäftigten im kirchlichen Dienst haben unverzüglich die zuständige Person der Leitungsebene der Institution, bei der sie tätig sind, und/oder die externen unabhängigen Ansprechpersonen der Erzdiözese oder die Referentin für Intervention (Erzb. Ordinariat), Frau Petra Rambach, 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 informieren⁴.

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

⁴ §10 Präventionsordnung der Erzdiözese Freiburg

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, im Dekanat und der Erzdiözese Freiburg:

In [der Anlage 20](#) finden sich alle aktuellen Namen und Kontaktdaten im Bereich der Präventionsarbeit unserer Kirchengemeinde. Dort sind die Ansprechpersonen für Prävention unserer Kirchengemeinde, die Multiplikatorinnen und Multiplikatoren und Beschäftigten im kirchlichen Dienst aufgelistet.

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

Stadtdekanat Freiburg

Alexander Halter, Dekan

Erzbischöfliches Stadtdekanat, Herrenstraße 36, 79098 Freiburg

Tel.: 0761 20 279 11, **Fax:** 0761 20 27 939, **Mail:** info@stadtdekanat-freiburg.de

Externe unabhängige Ansprechpersonen der Erzdiözese Freiburg

Dr. Angelika Musella und Sybille Kuthe

Tel.: 0761 703980, **Mail:** sekretariat@musella-collegen.de

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

Referentin für Intervention

Petra Rambach

Erzbischöfliches Ordinariat, Büro des Generalvikars

Schoferstraße 2, 79098 Freiburg im Breisgau

Tel.: 0761 2188 212, **Mail:** petra.rambach@ordinariat-freiburg.de

Ombudsstelle

Elke Hall

Rechnungshof für die Erzdiözese Freiburg

Kartäuserstraße 47, 79102 Freiburg im Breisgau

Tel.: 0761 2188 577, **Mail:** ombudsperson@rechnungshof-ebfr.de

Ansprechperson für Prävention gegen sexualisierte Gewalt

Präventionsbeauftragte

Silke Wissert

Erzbischöfliches Ordinariat, Abt. VI – Grundsatzfragen und Strategie

Schoferstraße 2, 79098 Freiburg im Breisgau

Tel.: 0761 2188 211, Mail: silke.wissert@ordinariat-freiburg.de

Präventionsfachkraft

Verena Scharnberg

Erzbischöfliches Ordinariat, Abt. VII – Grundsatzfragen und Strategie

Schoferstraße 2, 79098 Freiburg im Breisgau

Tel.: 0761 2188 859, Mail: verena.scharnberg@ordinariat-freiburg.de

Sophia Böcherer

Dekanatsjugendreferentin, Ansprechperson, Jugendpastorales Team Südwest

Schoferstraße 1, 79098 Freiburg

Tel.: 0761 1564808 29, Mobil: 0177 2455343, Mail: sophia.boecherer@jubue-freiburg.de

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

Boris Gschwandtner

Referatsleiter im Referat Supervision & Organisationsberatung

Habsburger Straße 107, 79104 Freiburg im Breisgau

Tel.: 0761 12040 241, Mail: boris.gschwandtner@ipb-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. Des Weiteren können Fortbildungsangebote angefragt werden.

Beratungsstellen in Freiburg:

Wildwasser Freiburg e.V. – Beratungs- und Informationsstelle gegen sexuellen Missbrauch an Mädchen

Basler Straße 8, 79100 Freiburg im Breisgau

Tel.: 0761 33645, Mail: info@wildwasser-freiburg.de

Homepage: www.wildwasser-freiburg.de

WendePunkt Freiburg e.V. – Fachstelle gegen sexuellen Missbrauch an Mädchen & Jungen

Talstraße 4, 79100 Freiburg im Breisgau

Tel.: 0761 7071 191, Mail: –, Homepage: www.wendepunkt-freiburg.de

Frauen- und Kinderschutzhaus Freiburg/Frauen-Beratungsstelle bei häuslicher Gewalt

Beratungstelefon: 0761 310 72 (Mo-Fr, 9-16 Uhr)

Homepage: www.frauenhaus-freiburg.de (mit Link zur Online-Beratung)

3.11 Einbindung der Prävention in unsere Pastoralkonzeption und in unsere Regelwerke

Das Institutionelle Schutzkonzept und die Maßnahmen zu seiner Umsetzung sind fester Bestandteil der jeweils aktuellen Pastoralkonzeption, Regelwerke (z.B. der Standards für die Jugendarbeit) und Evaluation.

4. Qualitätsmanagement

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.

Die regelmäßige Überprüfung des Institutionellen Schutzkonzeptes und die Aktualisierung der Risikoanalyse – z.B. bei Wegfall oder Neueinrichtung von Gruppen; Beendigung oder Neuaufnahme einer haupt- oder ehrenamtlichen Tätigkeit – trägt zur Qualitätssicherung in diesem Bereich bei. Diese Überprüfung und Anpassung des Schutzkonzeptes wird bei einem Vorfall von sexualisierter Gewalt verbindlich durchgeführt.

5. Öffentlichkeitsarbeit

Die Präventionsmaßnahmen sind nach innen und außen transparent und den Beschäftigten im kirchlichen Dienst und den ehrenamtlich tätigen Personen bekannt. Auf unserer Homepage sind folgende Elemente gut sichtbar und leicht zu finden:

- Institutionelles Schutzkonzept,
- Verpflichtung auf die Einhaltung der Inhalte des Schutzkonzeptes,
- Handlungsleitfäden bei Vermutung und Verdacht auf sexualisierte Gewalt,
- interne und externe Ansprechpersonen und
- regionale Unterstützungsmöglichkeiten sowie
- die Erklärung zum grenzachtenden Umgang mit Verhaltenskodex.

Wir stellen sicher, dass das Schutzkonzept an relevanten Orten aushängt. Das Schutzkonzept wird auch nach außen (u.a. mit einem Link auf der Webseite) kommuniziert.

6. Beschlussantrag

Der Pfarrgemeinderat verabschiedet das Institutionelle Schutzkonzept zur Umsetzung der diözesanen Präventionsordnungen in der **Kirchengemeinde Freiburg-Wiehre-Günterstal**. Er beauftragt den Vorstand, und die Mitglieder des Pfarrgemeinderates, den Stiftungsrat, das Seelsorgeteam und **die Ansprechperson der Kirchengemeinde für Prävention gegen sexualisierte Gewalt** die hier formulierten Maßnahmen **umzusetzen**.

Hiermit verpflichten wir – die **Römisch-Katholische Kirchengemeinde Wiehre-Günterstal** – 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.

Das Institutionelle Schutzkonzept wurde in der Sitzung des Pfarrgemeinderats am **23.02.2024 verabschiedet**.

Das hier vorliegende Institutionelle Schutzkonzept wird spätestens am **31.12.2025** überarbeitet.

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

Bei der Erstellung des Schutzkonzepts haben mitgearbeitet:

.....
.....
.....

Anlage 1: Erkenntnisse und Konsequenzen aus der Risikoanalyse und Dokumentation von Präventionsmaßnahmen (MD A)

Anlage 2: Relevante Dokumente zum Verfahren der Einsichtnahme erweiterter Führungszeugnisse durch die Gesamtkirchengemeinde (MD C)



Vorgehen bei der Beantragung eines erweiterten Führungszeugnisses (bei Ehrenamtlichen)

1. Prüfung durch den Multiplikator für Prävention (Vinith Arattukulam) bzw. durch das verantwortliche Mitglied des Seelsorgeteams, ob für die ehrenamtliche Tätigkeit ist die Vorlage eines polizeiliches Führungszeugnis notwendig ist. (Bei ehrenamtlich tätigen Personen ist vom kirchlichen Rechtsträger, gem. §6; Abs 4 und §1, Abs 1 der Ausführungsbestimmungen zur Präv.O FR, einzuschätzen, ob aufgrund der Kriterien, Art, Intensität und Dauer des Kontaktes zu Minderjährigen (und erwachsenen Schutzbefohlenen) ein erweitertes Führungszeugnis einzusehen ist.)
 - a. Siehe dazu auch diözesanes Prüfschema
2. Zusendung folgender Unterlagen an die/den jeweilige/n Ehrenamtliche/n durch den Multiplikator:
 - a. Hinweise über das Prozedere der Beantragung mit an allen wichtigen (datenschutzrechtlichen) Informationen für den Beantragenden,
 - b. frankierter Umschlag (DIN-A5 lang mit Fenster),
 - c. noch zu unterschreibender Antrag auf ein erweitertes Führungszeugnis nach §30a BZRG für ehrenamtlichen Zweck (Alle Daten des Ehrenamtlichen sind – soweit bekannt – bereits eingetragen. Außerdem ist die Bestätigung der Einrichtung (3) durch Stempel und Unterschrift des Multiplikators vorab erfolgt.)
 - d. Umschlag (DIN-A5, vertraulich) – Adressat „Katholische Gesamtkirchengemeinde Freiburg“), welcher der Zusendung der Führungszeugnisses an die GKG dient und als Einschreiben zu verschicken ist.
3. Nach Erhalt der Bestätigung durch die GKG trägt der Multiplikator diese in die entsprechende Liste auf Laufwerk T (16_dioez. Auftrag/01_Praevention_Grenzachtender Umgang/Polizeiliches Führungszeugnis) ein.
4. Die ehrenamtlich tätige Person hat die Möglichkeit, sich die Unkosten für das Einschreiben mit dem entsprechenden Beleg beim jeweiligen Pfarrbüro erstatten zu lassen.

Anlage 3:



Hinweise für die Beantragung des erweiterten Führungszeugnisses für eine ehrenamtliche Tätigkeit

Sehr geehrte/r ehrenamtlich Tätige,

hiermit erhalten Sie den Antrag auf ein erweitertes Führungszeugnis nach §30a BZRG für eine ehrenamtliche Tätigkeit sowie zwei Umschläge (einen frankierten DIN lang mit Fenster und einen unfrankierten DIN-A5-Umschlag, Adressat ist die Gesamtkirchengemeinde). Sofern eines dieser Dinge fehlt, kontaktieren Sie mich bitte umgehend:

Da wir als Seelsorgeteam das polizeiliche Führungszeugnis aus Datenschutzgründen nicht in Augenschein nehmen dürfen, hat das Dekanat Freiburg ein entsprechendes Prozedere entwickelt.

1. Überprüfen Sie Ihre Daten auf dem Antrag und ergänzen Sie diese wenn nötig.
2. Unterschreiben Sie den Antrag!
3. Stecken Sie den unterschriebenen Antrag mit einer Kopie Ihres Personalausweises in den Umschlag mit dem Fenster, so dass die Adresse („Amt für Bürgerservice und Informationsmanagement...“) gut sichtbar ist und werfen Sie diesen in einen Briefkasten.
4. Sobald Sie das erweiterte polizeiliche Führungszeugnis erhalten haben, stecken Sie dieses in den zweiten Umschlag, der an die Gesamtkirchengemeinde adressiert ist, und versenden diesen bitte nur als Einschreiben.
5. Bewahren Sie den Beleg der Post bzgl. des Einschreibens auf, bis Sie Ihr Führungszeugnis von der Gesamtkirchengemeinde zurückerhalten haben.
 Wir als Seelsorgeeinheit erhalten von der Gesamtkirchengemeinde lediglich eine Info, dass (k)ein Eintrag im Führungszeugnis vorliegt und vermerken in einer entsprechenden Liste, dass Sie ein Führungszeugnis vorgelegt haben (mit entsprechendem Datum).
6. Sie können sich nun mit dem entsprechenden Beleg der Post die Unkosten für das Einschreiben beim jeweiligen Pfarrbüro erstatten lassen.

Falls Sie irgendwelche Fragen haben oder Sie bzgl. des Vorgehens unsicher sind, kontaktieren Sie mich gerne.

Mit freundlichen Grüßen

N. N., Multiplikator für Prävention

Anlage 4: Erklärbrief für die Beantragung eines erweiterten Führungszeugnisses für JugendleiterInnen

Seelsorgeeinheit Wiehre-Günterstal
Kirchstraße 6
79100 Freiburg im Breisgau



Freiburg, 23.06.2024

An die Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Jugendfreizeit ...

Erweitertes Führungszeugnis für die Jugendfreizeit

Liebe Leiterinnen und Leiter der Jugendfreizeit,

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 seit XX.XX.XXXX ein Schutzkonzept (mit Link zur Webseite, wenn per PDF versendet), 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. Das ist kein Misstrauen gegen euch, sondern inzwischen ein Qualitätsstandard der Jugendarbeit, über den auch die Eltern der teilnehmenden Kinder und Jugendlichen beim Elternabend informiert werden.

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 speziellen Briefumschlag, den ihr vom Pfarrbüro erhalten habt und sendet ihn an die Geschäftsstelle der Gesamtkirchengemeinde, deren Adresse bereits aufgedruckt ist.

Euer Pfarrbüro kann auch den Versand übernehmen. In der Geschäftsstelle der Gesamtkirchengemeinde 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 Geschäftsstelle der Gesamtkirchengemeinde informiert, dass die Einsichtnahme erfolgt ist.

4. Sollte jemand einen Eintrag wegen einem Sexualdelikt 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 an die Geschäftsstelle der Gesamtkirchengemeinde sendet.

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

Anlage 5: Antrags-Formular für ein erweitertes Führungszeugnis

Amt für Bürgerservice und
Informationsmanagement
- Bürgerservice -
Fehrenbachallee 12
79106 Freiburg buergerservice@stadt.freiburg.de

Antrag auf ein erweitertes Führungszeugnis nach §30 a BZRG für einen ehrenamtlichen Zweck

Für die ehrenamtliche Beaufsichtigung, Betreuung, Erziehung, Ausbildung oder sonstigen Kontakt mit Minderjährigen beantrage ich hiermit ein gebührenfreies erweitertes Führungszeugnis.

Eine Kopie meines Ausweises habe ich diesem Antrag beigelegt.

1. Persönliche Daten

Familienname: Tjaden **Vornamen:** Marten
Geburtsdatum: 25.08.1912 **Geburtsort:** Neunkirchen (Saar)
alle Staatsangehörigkeiten*: deutsch

* seit dem 31.08.2018 ist laut §30 b BZRG für alle in Deutschland lebenden EU-Bürger/innen ein EU-Führungszeugnis verpflichtend. Dabei erfolgt auch eine Abfrage im Heimatstaat. Es besteht keine Wahlmöglichkeit zwischen einem deutschen Führungszeugnis und einem europäischen Führungszeugnis. Die Angabe aller Staatsangehörigkeiten ist daher verpflichtend. Die Bearbeitungsdauer für das EU-Führungszeugnis beträgt bis zu 6 Wochen.

2. Anschrift

Gartenstraße 25a, 79100 Freiburg im Breisgau

29. Mai 2023 – Marten Tjaden

Datum **Unterschrift**

3. Bestätigung der Einrichtung

Wir bestätigen die ehrenamtliche Tätigkeit der o.g. Person. Die Voraussetzungen nach §30 a Abs.1 BZRG liegen vor.

[Stempel], [Datum], [Unterschrift]

Stempel der Einrichtung, Datum Unterschrift

Anlage 6: Antrag auf Gebührenbefreiung für das erweiterte Führungszeugnis



Maximilian Mustermann
Musterstraße 8
79100 Freiburg im Breisgau

Beantragung eines erweiterten Führungszeugnisses (gemäß §30a Bundeszentralregistergesetz)

Frau/Herr Vorname/Name, wohnhaft in Straße/PLZ/Ort, ist für die Katholische Kirchengemeinde Freiburg-Wiehre-Günterstal (Körperschaft des Öffentlichen Rechts, Freier Träger der Jugendhilfe) im Bereich der Jugendarbeit ehrenamtlich tätig.

Für diese Tätigkeit benötigt sie/er gemäß den Vorgaben des §72a SGB VIII ein erweitertes Führungszeugnis gemäß §30a Abs. 1 Bundeszentralregistergesetz (BZRG).

Die Tätigkeit erfolgt ehrenamtlich und wir beantragen eine Gebührenbefreiung.

Freiburg, 31.01.2024

N. N.
Pfarrer

Anlage 7: Dokumentation der Einsichtnahme in das erweiterte Führungszeugnis (Formular der Gesamtkirchengemeinde)

PRÄVENTION
in der Erzdiözese Freiburg

Röm.- Kath. Kirchengemeinde
Freiburg Wiehre-Günterstal
Herrn Vinith Arattukulam
Kirchstraße 6, 79100 Freiburg



S

Dokumentationsblatt

zur Einsichtnahme in das erweiterte Führungszeugnis
einer ehrenamtlich tätigen Person (gemäß §72a, Abs. 5 SGB VIII)

Vor- und Nachname	Muhlke, Scherebret
Geburtsdatum	29.05.1983
Datum der Einsichtnahme	20.09.2023
Datum des erweiterten Führungszeugnisses	17.09.2023
Liegt eine Verurteilung nach einer in §72a SGB VIII genannten Straftat vor?	<input checked="" type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/> Ja
Unterschrift des/der Einsichtnehmenden	

Datum der Wiedervorlage (5 Jahre nach Einsichtnahme)	20.09.2023
---------------------------------------------------------	------------

(Wird von der Kirchengemeinde ausgefüllt)

Anlage 9: Prüfungsschema zur Vorlagepflicht eines erweiterten Führungszeugnisses (Anlage 1 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	Erstkommunion-Gruppenleitung
Name tätige Person ²	Lekgali Matabathe
Datum	21.07.2023
Ergebnis der Prüfung und Begründung (bitte ankreuzen)	
<input type="checkbox"/>	Kinder, Jugendliche, schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene werden NICHT beaufsichtigt, betreut, erzogen, unterrichtet, ausgebildet, gepflegt und es besteht KEIN vergleichbarer oder regelmäßiger Kontakt mit diesen.
Begründung:	
<input checked="" type="checkbox"/>	Es besteht kein oder allenfalls gelegentlicher Kontakt (Seite 2 nicht erforderlich).
<input checked="" type="checkbox"/>	Die Bewertung der Tätigkeit im Schutzkonzept ergibt keine ausreichende Art, Intensität und Dauer des Kontaktes (Seite 2 nicht erforderlich).
<input checked="" 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 Vinith Arattukulam	gegebenenfalls weitere prüfende Person ⁴
Funktion Multiplikator, Ansprechperson Prävention	Funktion
Ort Pfarrbüro St. Johann, Kirchstraße 6, 79100 Freiburg im Breisgau	Ort
Datum 21.07.2023	Datum
Unterschrift	Unterschrift

3. 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.

<p>Art: Auf den Missbrauch eines Vertrauensverhältnisses wirken folgende Faktoren begünstigend: eine hohe Altersdifferenz, ein Hierarchie-/Machtverhältnis, eine hohe Abhängigkeit und Verletzlichkeit.</p> <p>Geringe Altersdifferenz zu anvertrauten Personen</p> <p><input type="checkbox"/> niedrig <input type="checkbox"/> mittel <input checked="" type="checkbox"/>_x hoch</p> <p>Geringes Hierarchie-/Machtverhältnis</p> <p><input type="checkbox"/> niedrig <input checked="" type="checkbox"/>_x mittel <input type="checkbox"/> hoch</p> <p>Merkmale der anvertrauten Personen: höheres Alter, keine Behinderung, keine Verletzlichkeit, kein Abhängigkeitsverhältnis</p> <p><input type="checkbox"/> niedrig <input type="checkbox"/> mittel <input checked="" type="checkbox"/>_x hoch</p>	<p>Ggf. Begründung</p>
<p>Intensität: Mögliche Gefahrensituationen können durch die Arbeitsintensität, wie z.B. Einzelarbeit, räumliche Situationen und Tätigkeit, die die Privatsphäre betrifft, begünstigt werden.</p>	<p>Ggf. Begründung</p>
<p>Tätigkeit wird gemeinsam mit anderen in einer Gruppe wahrgenommen, so dass eine soziale Beobachtung erfolgt.</p> <p><input checked="" type="checkbox"/>_x niedrig <input type="checkbox"/> mittel <input type="checkbox"/> hoch</p> <p>Sozial offener Kontext hinsichtlich offenen und einsehbaren Räumlichkeiten sowie offene Zusammensetzung der Gruppe – häufiger Mitgliederwechsel</p> <p><input checked="" type="checkbox"/>_x niedrig <input type="checkbox"/> mittel <input type="checkbox"/> hoch</p>	<p>Tätigkeit wird allein mit einer einzelnen Person wahrgenommen, so dass keine soziale Beobachtung erfolgt.</p> <p><input type="checkbox"/> hoch</p> <p>Sozial geschlossener Kontext hinsichtlich geschlossenen und nicht einsehbaren Räumlichkeiten sowie geschlossene Zusammensetzung der Gruppe – kein Mitgliederwechsel</p> <p><input type="checkbox"/> hoch</p>
<p>Geringer Grad der Intimität / kein Wirken in die Privatsphäre (z.B. kein Körperkontakt)</p> <p><input checked="" type="checkbox"/>_x niedrig <input type="checkbox"/> mittel <input type="checkbox"/> hoch</p>	<p>Hoher Grad der Intimität / Wirken in die Privatsphäre (z.B. Körperkontakt)</p> <p><input type="checkbox"/> hoch</p>
<p>Dauer: Zum Aufbau eines Vertrauensverhältnisses, das evtl. missbraucht werden könnte, ist ein regelmäßiger Kontakt bzw. eine längere Zeitspanne notwendig.</p>	<p>Ggf. Begründung</p>

Einmaliger, nur gelegentlicher oder punktueller Kontakt	<input type="checkbox"/> niedrig	<input checked="" type="checkbox"/> _x mittel	Regelmäßiger, lang anhaltender, umfassender Kontakt	<input type="checkbox"/> hoch
Regelmäßig wechselnde anvertraute Personen	<input type="checkbox"/> niedrig	<input checked="" type="checkbox"/> _x mittel	Dauerhafte und nicht wechselnde anvertraute Personen	<input type="checkbox"/> hoch
Keine Übernachtungen, keine Anwesenheit in der Nacht	<input checked="" type="checkbox"/> _x niedrig	<input type="checkbox"/> mittel	Veranstaltungen mit Übernachtung und Situationen in der Nacht finden einmalig oder regelmäßig statt.	<input type="checkbox"/> hoch
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 checked="" type="checkbox"/> _x nein		
Ggf. Begründung:				

Die Arbeit mit Erstkommunion-Kindern erfolgt in diesem Kontext unter einem hohen Grad an Öffentlichkeit. Es sind wenige Begegnungen, die auch nicht in die Privat-/Intimsphäre hineinwirken.

Anlage 10: Wortlaut der Selbstauskunftserklärung (Anlage 3 AROPräv)

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

Anlage 11: Erklärung zum grenzachtenden Umgang – Verhaltenskodex (Allgemeiner Teil + Spezifischer Teil) (Anlage 2 AROPRäv)

A. Allgemeiner Teil für alle Beschäftigten und ehrenamtlich Tätigen in der Erzdiözese Freiburg

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:

Ich bin mir meiner Verantwortung für den Schutz der mir anvertrauten Kinder, Jugendlichen, schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen⁵ bewusst. Ich verpflichte mich daher, alles in meinen Kräften Stehende zu tun, dass keinem 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 wachsaues 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 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 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 Ansprechpersonen⁶ 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.

⁶ 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 „Fachberatung nach sexualisierter Gewalt in kirchlichen Institutionen“ und auch an nichtkirchliche Fachberatungsstellen gegen sexualisierte Gewalt wenden.

Anlage 12:

B. Spezifischer Teil des Verhaltenskodex für Beschäftigte in der Kirchengemeinde Freiburg-Wiehre-Günterstal

Der Spezifische Teil des Verhaltenskodex umfasst verbindliche Verhaltensregeln für folgende Bereiche:

1. 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 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 respektiere individuelle verbale und nonverbale Grenzempfindungen und Grenzsetzungen, nehme diese ernst, und kommentiere diese nicht abfällig.

2. 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.

3. Umgangsregeln, Sprache, Wortwahl und Kleidung

Durch Sprache, Wortwahl und Umgangston können Menschen irritiert, verletzt und gedemütigt werden. Auch nicht angemessene Kleidung von Mitarbeitenden 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.

4. 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.

5. 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.

6. 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.

7. 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.

8. Angebote mit Übernachtung, Nachtdienste und vergleichbare Situationen

Angebote mit Übernachtungen sind Situationen mit besonderen Herausforderungen. Klare Verhaltensregeln sind nötig, um anvertraute Personen und Mitarbeitende 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.

9. 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. Haupt- und ehrenamtliche Mitarbeitende 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.

Anlage 13: Beispiele zum spezifischen Teil des Verhaltenskodex

Der Verhaltenskodex setzt sich zusammen aus dem „Allgemeinen Teil“, der für die ganze Erzdiözese Freiburg gilt (Punkte 1 bis 10) und dem „Spezifischen Teil“, den sich die katholischen Kirchengemeinden in Freiburg gemeinsam geben (Punkte a bis i). Zu diesem Spezifischen Teil machen wir Praxisbeispiele, die genauer zeigen, worauf es ankommt, und die für Schulungen und Informationsgespräche genutzt werden können. Sie müssen eigenständig auf andere Konstellationen übertragen werden.

a. Nähe und Distanz in besonders sensiblen Situationen

- Ich überrede niemanden und setze niemanden unter Druck, etwas zu tun, was sie oder er nicht möchte.
- Ich verzichte auf Mutproben oder Rituale, bei denen sich jemand lächerlich macht oder bloßgestellt wird. Ich achte darauf, dass niemandem Angst gemacht wird.
- Wenn ich hauptberuflich bei der Kirche arbeite, nutze ich für den Kontakt zu anvertrauten Personen und deren Sorgeberechtigten nach Möglichkeit meine dienstliche Telefonnummer, Emailadresse usw. Die Nutzung von privaten Kontaktdaten und Accounts (zum Beispiel bei Facebook, Instagram und Threema) soll vermieden werden. Ehrenamtlichen Mitarbeitenden sollen, wenn sinnvoll und gewünscht, dienstliche Kontaktdaten zur Verfügung gestellt werden, damit sie die Kommunikation über private Kontaktdaten einschränken können.
- Private Beziehungen und Freundschaften, die sich über berufliche und ehrenamtliche Tätigkeiten ergeben, finden auf Augenhöhe statt. Sind mir Personen anvertraut, ist im Normalfall davon auszugehen, dass die Augenhöhe nicht gegeben ist. Ich reflektiere solche Beziehungen und Freundschaften gegebenenfalls in meinem Team.
- Wenn ich seelsorgerlich begleite, beispielsweise in Einzelgesprächen, Gesprächsrunden oder bei Besuchen, bin ich mir bewusst, dass ich damit eine Machtposition habe. Ich nutze diese Macht nicht aus und achte die Würde und Freiheit der anderen Person/en.

b. Angemessener Körperkontakt

- Wenn ich mir – auch bei Ritualen mit Körperkontakt – unsicher bin, ob eine Berührung angemessen ist, frage ich vorher nach dem Einverständnis.
- Es ist okay, wenn ich auf Körperkontakt eingehe, der von Kindern ausgeht, wenn sie beispielsweise getröstet werden wollen.
- Spiele und Übungen mit Körperkontakt, Vertrauensübungen und Ähnliches sind 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.

c. Umgangsregeln, Sprache, Wortwahl und Kleidung

- Ich verwende keine sexualisierte Sprache oder Gesten (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.
- 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.

d. Beachtung der Intimsphäre

- Ich achte darauf, dass Räume der Intimsphäre (zum Beispiel WC, Duschen, Umkleide) nach Geschlechtern getrennt genutzt werden.
- Bei Gemeinschaftsduschen spreche ich mit den Kindern und Jugendlichen die Duschregeln ab. Duschen ist auch mit Badebekleidung erlaubt.

- Ich trete nie ohne fachlichen Grund (z.B. wenn ich helfen oder die Aufsicht wahrnehmen muss) in die Räume der Intimsphäre. Ich klopfe vor dem Eintreten, kündige mich verbal an und trete erst dann ein.
- Bei Besuchsdiensten, besonders bei kranken und alten Menschen, ist es besonders wichtig, die Intimsphäre zu wahren. 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 Erste Hilfe respektiere ich, soweit möglich, individuelle Grenzen und die Intimsphäre der mir anvertrauten Personen. Im Zweifelsfall beziehe ich die Sorgeberechtigten oder Angehörigen ein und hole medizinisch professionelle Hilfe dazu.

e. Zulässigkeit von Geschenken und Vergünstigungen

- Ich mache keine Geschenke, die unverhältnismäßig groß sind.
- Ich nehme keine Geschenke an, die unzulässig oder nicht meinem Auftrag entsprechend sind (z.B. Erbschaften)
- Ich mache keine Geschenke, durch die andere von mir abhängig werden.

f. Umgang mit und Nutzung von Medien und sozialen Netzwerken

- Ich respektiere, wenn anvertraute Personen nicht fotografiert oder gefilmt werden möchten. Wenn ich Bild- und Tonaufnahmen veröffentlichen will, brauche ich die Zustimmung der anvertrauten Personen und der Personensorgeberechtigten.
- Niemand darf beobachtet, fotografiert oder gefilmt werden, wenn er/sie nackt ist (zum Beispiel beim Umziehen, Duschen).
- Mit privaten Telefonnummern, Mailadressen oder Anschriften gehe ich verantwortungsvoll um und gebe sie nur weiter, wenn ich dazu die Erlaubnis habe.

g. Disziplinarmaßnahmen

- Es kann Situationen geben, in denen Grenzen gesetzt werden müssen. Wenn die Grenzen überschritten werden, hat das Folgen. Die Folgen müssen vorher klar und angemessen sein. Sie dürfen nicht übermäßig hart sein, dürfen nicht bloßstellen oder demütigen, und sie dürfen niemanden körperlich oder seelisch verletzen.
- Wenn ich eine Leitungsfunktion habe oder die Aufsichtspflicht ausübe, bin ich mir bewusst, dass ich damit eine Machtposition habe. Ich nutze diese Macht nicht zu meinem eigenen Vorteil aus.

h. Angebote mit Übernachtung und vergleichbare Situationen

- Die Einteilung der Schlafräume bespreche ich im Vorfeld mit dem Team. Wann immer möglich, werden die Teilnehmenden und nötigenfalls auch die Sorgeberechtigten beteiligt.
- Betten sind grundsätzlich Privatbereich. Ich setze mich nicht auf das Bett, sondern nehme einen Stuhl.
- Ich klopfe vor dem Eintreten in ein Schlafzimmer oder Zelt an, kündige mich verbal an und gehe erst dann ins Zimmer oder Zelt. Wann immer möglich, warte ich auf die Erlaubnis zum Eintreten.
- Übernachtungen in Privatwohnungen von Betreuungspersonen sind nicht erwünscht. Sollte es ausnahmsweise und aus guten Gründen dennoch dazu kommen, mache ich das vorher transparent. In diesem Fall muss es Schlafmöglichkeiten in einem separaten Raum geben. Die Zustimmung der sorgeberechtigten Person ist Voraussetzung.

i. Umgang mit Übertretung des Verhaltenskodex

- Geheimhaltungsdruck ist eine Strategie von Täterinnen und Tätern. Darum verhalte ich mich so, dass mein Tun nicht geheim bleiben muss. Alles, was ich sage oder tue, darf weiter erzählt werden. Das gilt nicht, wenn ich rechtlich verpflichtet bin, Dinge für mich zu behalten (Verschwiegenheitspflichten).
- Ich habe das Recht, über meine Unsicherheiten in einem passenden Rahmen zu sprechen.
- Wenn ich über das Verhalten von anderen Mitarbeitenden irritiert bin, spreche ich das an, gegebenenfalls im Teamgespräch oder bei der Leitung.

- Es gibt in Teambesprechungen regelmäßig Gespräche darüber, wie Beziehungen gestaltet sind und wie mit Nähe und Distanz umgegangen wird.

Anlage 14: Muster-Vereinbarungen mit Dritten (MD D)



Vertragliche Vereinbarungen zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt beim Einsatz von Drittunternehmen (zu §5 Absatz 2 AROPräv)

Durchführung der Präventionsmaßnahmen durch den Auftragnehmer

§ Vertragliche Vereinbarungen zu Prävention gegen sexualisierte Gewalt

(1) Im Rahmen seiner Leistungserbringung kommt der Auftragnehmer bzw. dessen Mitarbeitende mit Kindern, Jugendlichen und/oder schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen in Kontakt. Die Vertragsparteien sind sich daher einig, dass die erforderlichen Maßnahmen zu ergreifen sind, um eine angemessene Prävention gegen sexualisierte Gewalt zu gewährleisten.

Die Vertragsparteien vereinbaren hierfür die „Rahmenordnung – Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz“ (Anlage 1) und die hierzu ergangene „Ordnung zur Ausführung der von der deutschen Bischofskonferenz erlassenen Rahmenordnung – Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen (AROPräv)“ (Anlage 2) als zugrunde zu legenden Standard.

(2) Der Auftragnehmer verpflichtet sich daher:

1. Nur Mitarbeitende einzusetzen, die neben der erforderlichen fachlichen auch über die persönliche Eignung verfügen, sofern diese Minderjährige oder schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene beaufsichtigen, betreuen, erziehen, unterrichten, ausbilden oder pflegen oder sonst auf Grund der Art ihrer Tätigkeit mit diesen vergleichbaren oder regelmäßigen Kontakt haben.

2. Nur Mitarbeitende einzusetzen, die nicht rechtskräftig wegen einer Straftat nach dem 13. Abschnitt des Strafgesetzbuches, nach den §§ 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 des Strafgesetzbuchs des Strafgesetzbuches oder wegen weiterer anderer sexualbezogener Straftaten verurteilt worden sind, sofern diese Minderjährige oder schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene beaufsichtigen, betreuen, erziehen, unterrichten, ausbilden oder pflegen oder sonst auf Grund der Art ihrer Tätigkeit mit diesen vergleichbaren oder regelmäßigen Kontakt haben.

Zur Erfüllung dieser Verpflichtung hat der Auftragnehmer mindestens im Abstand von 5 Jahren Einblick in ein aktuelles erweitertes Führungszeugnis nach §30a Absatz 1 des Bundeszentralregistergesetzes zu nehmen und die Einsichtnahme zu dokumentieren.

Die Pflicht zur Vorlage des Führungszeugnisses besteht insbesondere für Mitarbeitende in folgenden Tätigkeiten:

a) _____

b) _____

c) _____

3. Nur Mitarbeitende einzusetzen, die den in der Einrichtung/Kirchengemeinde geltenden Verhaltenskodex (Allgemeiner und Spezifischer Teil) und eine entsprechende Verpflichtungserklärung (Erklärung zum grenzachtenden Umgang) nach dem Muster der Anlage 3 zur AROPräv durch Unterzeichnung anerkannt haben.

4. Die Einhaltung des Verhaltenskodexes durch entsprechende Weisung zur arbeitsvertraglichen Pflicht der eingesetzten Mitarbeitenden zu machen.

5. Allen eingesetzten Mitarbeitenden das institutionelle Schutzkonzept einschließlich des Verhaltenskodexes der Einrichtung bekannt zu machen und sie diesbezüglich zu schulen.

§§ 14, 17 AROPräv gelten entsprechend. Es werden dabei folgende Schulungsverpflichtungen festgelegt:

Tätigkeit(en)	Umfang Inhalte
---------------	----------------

(3) Der Auftraggeber kann

1. Mitarbeitende, die die Anforderungen gemäß Absatz 2 Ziffern 1 bis 3 und 5 nicht erfüllen, ablehnen und ihnen die Durchführung der zu erbringenden Dienstleistung untersagen. In diesem Fall hat der Auftragnehmer unverzüglich einen anderen Mitarbeitenden, der die Voraussetzungen erfüllt, mit der Durchführung zu beauftragen. Kommt er dieser Verpflichtung nicht nach, gerät er in Verzug.

2. den Auftrag nach erfolgloser Abmahnung kündigen, wenn die Verpflichtungen der Absätze 1 und 2 nicht eingehalten werden.

Anlage 15: Vertragsvereinbarung mit Dritten bei Vermietung von Räumen der Kirchengemeinde (MD D)

Folgender Passus wird in den Wortlaut künftiger Mietverträge eingefügt, sofern die Mietenden in ihrer Tätigkeit mit Kindern, Jugendlichen oder schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen zu tun haben:

„Kinder, Jugendliche und schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene haben in den Räumen der römisch-katholischen Kirchengemeinde Freiburg-Wiehre-Günterstal das Recht auf einen sicheren Lern- und Lebensraum. Der bzw. die Mietende bestätigt diese Grundhaltung und trägt bei der durchgeführten Veranstaltung selbstverantwortlich Sorge, dass dieser Schutz gewährleistet ist. Verletzt der Mieter diese Verpflichtung in schwerwiegender Weise oder trotz vorheriger einmaliger Abmahnung erneut, ist der Vermieter zur fristlosen Kündigung des Mietverhältnisses berechtigt.“

Anlage 16: Tabellarische Übersicht Klärung mit örtlichen Verbandsgruppen (MD E)

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
DPSG Stamm Guy de Larigaudie	–	20.12.2023	–	zeitnahe Mitteilung von personellen Änderungen in der Leiterrunde durch die Vorstände an Margarete Hügler-Kuder Dokumentation der personenbezogenen Präventionsmaßnahmen wird über das Pfarrbüro erledigt
KjG St. Johann	Frühjahr 2024	–	–	

Anlage 17: Handlungsleitfaden für Hauptberufliche (MD F)

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!**

Anlage 18: Handlungsleitfaden für Ehrenamtliche (MD F)

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!
- 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 19: Kontaktadressen und Beschwerdewege

Kontaktadressen für Anfragen zur Beratung in Situationen von Grenzverletzungen, Übergriffen und sexuellem Missbrauch von Kindern, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen

Externe spezialisierte Fachberatungsstellen

Kontakt ist zu empfehlen bei Wunsch nach Selbstklärung oder zur Vermittlung an betroffene Personen

- Persönliche oder telefonische Beratung für betroffene Personen nach erlebter sexualisierter Gewalt
- Klärung von Zweifelsfällen, Vermutungen oder Beobachtungen von Grenzverletzungen oder sexualisierten Übergriffen
- Psychosoziale Prozessbegleitung bei Strafverfahren
- Präventionsangebote in Einrichtungen
- Fortbildungsangebote und Präventionsschulungen

Freiburg Stadt

- web www.wildwasser-freiburg.de, Tel.: 0761 33645
- web www.wendepunkt-freiburg.de, Tel.: 0761 7071191
- web www.frauenhorizonte.de, Tel.: 0761 33645

Andere bundesweite Stellen:

web www.hilfeportal-missbrauch.de

Bundesweite Hotlines:

- Hilfetelefon Missbrauch, Tel.: 0800 22 55 530
- DGFPI, web www.dgfpi.de, Tel.: 0211 4976800
- Hilfetelefon Gewalt gegen Frauen, web www.hilfetelefon.de, Tel.: 08000 116 016

Referentin für Intervention Kontakt ist zu empfehlen bei Vermutungen und Vorfällen von sexualisierter Gewalt

Petra Rambach

- Die Referentin für Intervention fungiert in diesem Zusammenhang als eine mögliche Erstansprechpartnerin und Anlaufstelle im Bereich sexualisierter Gewalt. Ihre zentrale Aufgabe ist die Vermittlung von Schutz und Hilfe für Betroffene sowie deren Koordination.
- Tel.: 0761 2188 212, Mail: petra.rambach@ordinariat-freiburg.de
- web www.ebfr.de/intervention

Externe unabhängige Ansprechpersonen

Kontakt ist zu empfehlen bei Vermutungen, Vorwürfen und bestätigten sexualisierten Gewalthandlungen, insbesondere bei Vorwürfen gegen kirchlich Beschäftigte (aktuell oder in der Vergangenheit).

- Dr. Angelika Musella, Prof. Dr. Helmut Kury, Sybille Kuthe
- Günterstalstraße 49, D-79102 Freiburg i.Br., Tel.: 0761 7039 80, fax +49 (0)761 7039810
- Mail: sekretariat@musella-collegen.de, web www.musella-collegen.de

Beratung nach sexualisierter Gewalt in kirchlichen Institutionen

Kontakt ist zu empfehlen bei Beratungsbedarf vor Ort zu angemessenem Umgang mit Vermutungen, Vorwürfen und bestätigten sexualisierten Gewalthandlungen

- **Leitung:** Boris Gschwandtner, Habsburger Straße 107, D-79104 Freiburg i.Br.
- Tel.: 0761 1204 0241, Mail: boris.gschwandtner@ipb-freiburg.de
- web www.supervision.ebfr.de/fachberatung
- Coaching von Ehren- und Hauptamtlichen, die eine Selbstklärung suchen im Umgang mit einer Vermutung oder Beobachtung
- Coaching von ehrenamtlichen und hauptberuflichen Leitungsverantwortlichen in akuten Krisensituationen

- Supervision von ehrenamtlichen und hauptberuflichen Leitungsverantwortlichen, die die Konfrontation mit sexualisierter Gewalt in ihrem beruflichen Umfeld und Verantwortungsbereich persönlich und/oder institutionell nacharbeiten wollen
- Coaching von ehrenamtlichen und hauptberuflichen Leitungsverantwortlichen, die nach sexualisierter Gewalt in ihrem Bereich mit institutioneller Dynamik und Folgen irritierter Systeme konfrontiert sind

Ansprechpersonen der kirchlichen Jugendarbeit

Kontakt ist zu empfehlen bei Fragen zu Vermutungen und Vorfällen von psychischer, körperlicher und sexualisierter Gewalt innerhalb der kirchlichen Jugendarbeit

- Telefonische Beratung zu notwendigen nächsten Handlungsschritten
- Möglichkeit einer ersten Klärung von Zweifelsfällen oder Vermutungen
- Weitervermittlung an Fachberatungsstellen oder andere Hilfeleistungen
- Leitung: Claire Stoldt, Präventionsfachkraft im Erzbischöflichen Seelsorgeamt und Ansprechperson der kirchlichen Jugendarbeit
- **Tel.:** 0761 5144 174, **Mail:** claire.stoldt@seelsorgeamt-freiburg.de

Weitere Ansprechpersonen der kirchlichen Jugendarbeit:

- ansprechpersonen.kja-freiburg.de

Seelsorge für Menschen mit traumatischen Erlebnissen

Kontakt ist zu empfehlen bei Bedarf nach seelsorgerlichen Gesprächen bzw. Begleitung (Kontakt und Vermittlung von Traumaseelsorgerinnen und Traumaseelsorgern). Seelsorge kann Traumatherapie nicht ersetzen. Aber sie kann betroffenen Menschen Unterstützung anbieten.

Leitung des Referat Pastoralpsychologie – Seelsorgliche Kommunikation und Beratung

Andrea Legge, Habsburgerstr. 107, 79104 Freiburg

Tel.: 0761 12040-250/-25, **Mail:** pastoralpsychologie@ipb-freiburg.de,

web www.pastoralpsychologie-freiburg.de

Betroffenenbeirat in der Erzdiözese Freiburg

Austausch und Unterstützung für Betroffene, Angehörige und Interessierte

- Betroffenenbeirat, **Mail:** betroffenenbeirat@ebfr.de

Koordinationsstelle Prävention gegen sexualisierte Gewalt Diözesane Präventionsbeauftragte

Kontakt ist zu empfehlen bei Fragen nach der Umsetzung der Präventionsordnung, Schutzkonzeptentwicklung, Beratungsbedarf, diözesanen Schulungsveranstaltungen und Fortbildungen sowie Koordination von Maßnahmen

- Leitung der Koordinationsstelle
- Silke Wissert, **Tel.:** 0761 2188 211, **Mail:** silke.wissert@ordinariat-freiburg.de,
- **web** www.ebfr.de/praevention

Regionale Präventionsfachkräfte

Kontakt ist zu empfehlen bei Fragen nach der Umsetzung der Präventionsordnung in Kirchengemeinden, Schutzkonzeptentwicklung, Beratungsbedarf, Schulungsveranstaltungen, regionale Koordination von Maßnahmen und regionale Vernetzung

Dekanate Mosbach-Buchen und Tauberbischofsheim

- Gregor Kalla, **Mail:** gregor.kalla@ordinariat-freiburg.de, **Tel.:** 0157 830 433 15

Dekanate Bruchsal, Heidelberg-Weinheim, Kraichgau, Mannheim und Wiesloch

- Thomas Auer, Mail: thomas.auer@ordinariat-freiburg.de, Tel.: 0157 830 427 12

Dekanate Baden-Baden, Pforzheim, Karlsruhe und Rastatt

- Katharina Albrecht, Mail: katharina.albrecht@ordinariat-freiburg.de, Tel.: 0157 805 102 24

Dekanate Offenburg-Kinzigtal und Acher-Renchtal

- Gabriele Schmitt-Zimper, Mail: gabriele.schmitt-zimper@ordinariat-freiburg.de, Tel.: 0157 830 433 12

Dekanate Breisach-Neuenburg, Lahr, Endingen-Waldkirch und Freiburg

- Verena Scharnberg, Mail: verena.scharnberg@ordinariat-freiburg.de, Tel.: 0761 2188 859

Dekanate Neustadt, Schwarzwald-Baar, Waldshut und Wiesental

- Petra Guschker, Mail: petra.guschker@ordinariat-freiburg.de, Tel.: 0163 781 8169

Dekanate Waldshut und Wiesental

- Pater Peter Daubner, Mail: p.peter@salvatorianer.de, Tel.: 07741 969 0287

Dekanate Linzgau, Hegau, Konstanz, Zollern und Sigmaringen-Meißkirch

- Juan-Pablo Perisset, Mail: juan-pablo.perisset@ordinariat-freiburg.de, Tel.: 0157 830 433 11

Ombudsstelle / Anonymes Hinweisgebersystem

Kontakt ist zu empfehlen, wenn ein geschützter Meldeweg zu bevorzugen ist. Bei der berufenen Ombudsperson können Sie vertraulich und auf Wunsch anonym Hinweise zu möglichen Verstößen geben. Ihre Identität darf nur mit Ihrem Einverständnis oder auf verbindliche Anordnung staatlicher Stellen offenbart werden. Die Abgabe von Hinweisen ist nicht an bestimmte Formen gebunden. Insbesondere können Sie Ihre Hinweise persönlich, schriftlich, per Telefon, per E-Mail oder über das digitale Hinweisgebersystem mit anonymer Dialogfunktion mitteilen.

Ombudsperson Elke Hall

- Rechnungshof für die Erzdiözese Freiburg Kartäuserstr. 47, 79102 Freiburg
- Tel.: 0761 1379 1201, Mail: Elke.Hall@rechnungshof-ebfr.de
- web www.ebfr.de/ombudsstelle, web www.ebfr.de/hinweisgeber

**Anlage 20: Namen, Funktionen, Kontaktmöglichkeiten der Ansprechpersonen
Prävention, hauptberuflichen Mitarbeitenden, Multiplikatorinnen und Multiplikatoren
Kontaktdaten und Adressen unserer Kirchengemeinde sind:**

Ansprechpersonen für Prävention gegen sexualisierte Gewalt in der Kath. Kirchengemeinde Freiburg
Wiehre-Günterstal (gemäß §21 AROPräv):

Vinith Arattukulam, Pastoralreferent
Tel.: 0761 7043 7913
Mail: vinith.arattukulam@kath-wiehre-guenterstal

Ehrenamtlich: N. N.

Multiplikator:

Vinith Arattukulam, Pastoralreferent
Tel.: 0761 7043 7913, Mail: vinith.arattukulam@kath-wiehre-guenterstal

Hauptberufliche kirchliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter:

Michael Schweiger, Leitender Pfarrer der Kirchengemeinde Freiburg-Wiehre-Günterstal
Pfarramt St. Johann, Kirchstraße 6, 79100 Freiburg im Breisgau
Tel.: 0761 7043 790, Mail: pfarrer.schweiger@kath-wiehre-guenterstal.de

Mitglieder des Seelsorgeteams:

Vinith Arattukulam, Pastoralreferent und Ansprechperson für Prävention gegen sexualisierte Gewalt
Pfarramt St. Johann, Kirchstraße 6, 79100 Freiburg im Breisgau
Tel.: 0761 7043 7913, Mail: vinith.arattukulam@kath-wiehre-guenterstal

Markus Essig, Diakon
Pfarramt St. Cyriak und Perpetua, Prinz-Eugen-Straße 2, 79102 Freiburg im Breisgau
Tel.: 0761 7900 322, Mail: markus.essig@kath-wiehre-guenterstal.de

Gabriel Farenkopf, pastoraler Mitarbeiter
Pfarramt St. Cyriak und Perpetua, Prinz-Eugen-Straße 2, 79102 Freiburg im Breisgau
Tel.: 0761 7900 320, Mail: gabriel.farenkopf@kath-wiehre-guenterstal.de

Margarete Hügler-Kuder, Gemeindefereferentin
Pfarramt Maria Hilf, Schützenallee 15, 79102 Freiburg im Breisgau
Tel.: 0761 7077 9174, Mail: huegler-kuder@kath-wiehre-guenterstal.de

Anlage 21: Unbedenklichkeitsbescheinigung



Erklärung des Ordinarius der Inkardinationsdiözese / der Ordensgemeinschaft

Stand 01.05.2023

Hiermit erklären wir, dass Herr [REDACTED], geboren am [REDACTED], inkardinierter Priester (vgl. cc. 265-266) unserer Diözese / Ordensgemeinschaft ist und einen guten Ruf hat. Wir empfehlen ihn für den Dienst in der Erzdiözese Freiburg.

- Uns liegt ein aktuelles erweitertes Führungszeugnis für den Priester vor, in welchem keine Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung (§ 72a Abs. 1 Satz 1 SGB VIII) eingetragen sind (entfällt bei Priestern mit Wohnsitz im Ausland).
- Wir werden dafür Sorge tragen, dass alle fünf Jahre ein erweitertes Führungszeugnis eingeholt wird (entfällt bei Priestern mit Wohnsitz im Ausland).
- Es liegen keine registrierten Pflichtverletzungen vor (vgl. cc. 273-289 CIC / 1983).
- Es sind von ihm keine Verstöße gegen die sexuelle Selbstbestimmung oder körperliche Unversehrtheit gegenüber anderen bekannt.
- Es liegen keine Hinweise auf kriminelle Handlungen oder Beschuldigungen gegen ihn vor.
- Weder sein Umgang mit den ihm anvertrauten Gläubigen, noch seine Verwaltung der finanziellen Mittel haben Anlass gegeben, an seiner Eignung als Priester zu zweifeln.
- Es gab niemals Vorfälle, durch die seine Eignung und sein Verantwortungsbewusstsein für den Dienst als Priester in Frage gestellt wurden (z.B. psychische Einschränkungen, Alkoholabhängigkeit, Drogenmissbrauch, sexuelle Verfehlungen, finanzielle Unregelmäßigkeiten).
- Er war in der Vergangenheit und ist bis heute in keiner Weise an der Ausübung seines priesterlichen Dienstes gehindert und es wurden keine kanonischen Strafen gegen ihn verhängt.
- Es ist nichts in der Vergangenheit oder Gegenwart bekannt, was ihn hindern könnte, mit Kindern, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen zusammenzuarbeiten.
- Ihm wurde von seinem Ortsordinarius (Erz-/Bischof [REDACTED]) die Beichtbefugnis unbefristet / befristet bis [REDACTED] erteilt, die weder widerrufen wurde noch erloschen ist.
- Der Erteilung der Beichtbefugnis durch den Ortsordinarius steht nichts entgegen.
- Wir bitten um Erteilung der Beichtbefugnis.
(zutreffendes bitte ankreuzen)

[REDACTED]
Ort, Datum

.....
Unterschrift

L.S.

Entweder Personalakte (bei Beschäftigten oder Sammelakte (bei ehrenamtlich tätigen Personen)