



Institutionelles Schutzkonzept der Röm.-kath. Kirchengemeinde Freiburg Nordwest

Inhalt

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

Anlagen:

1. Erkenntnisse und Konsequenzen aus der Risikoanalyse und Dokumentation von Präventionsmaßnahmen
2. Verfahren Einsichtnahme EFZ + alle dafür genutzten Dokumente
3. Excel-Tabelle
4. Prüfung der Pflicht zur Vorlage erweitertes Führungszeugnis (Anlage 1 AROPräv)
5. Selbstauskunftserklärung (Anlage 3 AROPräv)
6. Erklärung zum grenzachtenden Umgang – Verhaltenskodex (Allgemeiner Teil (Anlagen 2a+b AROPräv) + spezifischer Teil)
7. Beispiele des spezifischen Teil Verhaltenskodex
8. Muster-Vereinbarungen mit Dritten
9. Tabelle Verbände im INSTITUTIONELLEN SCHUTZKONZEPT
10. Handlungsleitfäden
11. Kontaktadressen und Beschwerdewege
12. Namen, Funktionen, Kontaktmöglichkeiten der Ansprechpersonen für Prävention, Multiplikator/innen, hauptberuflichen Mitarbeiter/innen
13. Antrag auf Ausstellung einer Bescheinigung bei mehreren-Tätigkeiten (Anlage 4 AROPräv)





1. Präambel

Einleitung

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

Unser Ziel

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

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

Als katholische Kirchengemeinde Freiburg Nordwest sind wir diesem Ziel verpflichtet.

Unser Auftrag

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





Beteiligte an der Erstellung des Schutzkonzeptes und Darstellung der Vorgehensweise

Dieses Institutionelle Schutzkonzept wurde von der hauptberuflichen Ansprechperson Prävention der Kirchengemeinde Freiburg Nordwest (Birgit Hofmann-Nitsche) in Zusammenarbeit mit den Mitgliedern des Seelsorgeteams (Anja Berkmann, Dr. Joachim Koffler, Leiter der Seelsorgeeinheit, Ute Wick und Bettina Wittmer) nach den Vorgaben der Präventionsordnung und der Ordnung zu Ausführung der erlassenen Rahmenordnung der Erzdiözese Freiburg und des Mantelschutzkonzeptes der Diözesanen Koordinationsstelle Prävention mit den Konkretisierungen des Dekanats Freiburg erstellt.

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

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

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

Die hauptberufliche Ansprechperson Prävention der Kirchengemeinde Birgit Hofmann-Nitsche informierte den Pfarrgemeinderat in dessen Sitzung am 23. Juni 2022 darüber, dass das bestehende Institutionelle Schutzkonzept der Seelsorgeeinheit vom 20. März 2019 nach den Bestimmungen der AROPräv überarbeitet werden muss. In dieser Sitzung wurde außerdem darüber beraten, welche weitere ehrenamtliche Person als Multiplikator* in angesprochen werden kann. Trotz intensiver Suche erklärte sich niemand bereit, diese Aufgabe zu übernehmen.

Für die Erstellung der Risikoanalyse im Bereich der eigenen Angebote, die in der römisch-katholischen Kirchengemeinde Freiburg Nordwest stattfinden, hat sich das Seelsorgeteam in zwei Treffen beraten, welche der personenbezogenen Maßnahmen für welche Personengruppen gelten sollen (siehe Anlage 1, Teil A).

Für die Einschätzung des Gefahrenpotentials der Räume und Orte in der römisch-katholischen Kirchengemeinde Freiburg Nordwest führte die hauptberufliche Ansprechperson Birgit Hofmann-Nitsche mit den jeweils örtlich hauptamtlichen Verantwortlichen eine Ortsbegehung durch: St. Agatha – Ute Wick, St. Albert – Anja Berkmann, St. Cyriak – Bettina Wittmer, Heilige Familie – Bettina Wittmer, St. Martin – Ute Wick, St. Thomas – Birgit Hofmann-Nitsche.

Außer in St. Petrus Canisius, da die hauptberufliche Ansprechperson selbst vor Ort verantwortlich ist. Ebenso alleine begutachtete sie die Kirche St. Thomas. (siehe Anlage, Teil B)





Mit den verbandlich organisierten Gruppen der Seelsorgeeinheit, den Pfadfindern, der kfd-Ortsgruppe Heilige Familie und der kfd-Ortsgruppe St. Cyriak, besprach die hauptberufliche Ansprechperson Birgit Hofmann-Nitsche, welchem Schutzkonzept sie sich anschließen – dem des Verbandes oder dem der Kirchengemeinde (siehe Anlage 9).

Die bestehenden Mietverträge zu den Vermietungen der Räume in der Kirchengemeinde werden gemäß den Vorgaben der AROPräv angepasst. In Beiblatt A und B (siehe Anlage 8) werden je nach Art der Vermietung die aufgeführten Textbausteine verwendet.

2. Schutz- und Risikoanalyse (Ziffer 3 ROPräv)

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

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

Folgende Kindertageseinrichtungen gehören zu unserer Kirchengemeinde:

- Kindertageseinrichtung St. Albert – Freiburg - Betzenhausen/Bischofslinde
- Kindertageseinrichtung Edith-Stein – Freiburg - Lehen
- Kindertageseinrichtung Heilige Familie – Freiburg - Mooswald/Betzenhausen
- Kindertageseinrichtung St. Petrus Canisius – Freiburg - Landwasser

2.1 Erarbeitung und Vorgehen

Für die Erstellung der Risikoanalyse im Bereich der eigenen Angebote, die in der römisch-katholischen Kirchengemeinde Freiburg Nordwest stattfinden, hat sich das Seelsorgeteam in drei Treffen beraten, welche der personenbezogenen Maßnahmen für welche Personengruppen gelten sollen (siehe Anlage 1, Teil A).

Für die Einschätzung des Gefahrenpotentials der Räume und Orte in der römisch-katholischen Kirchengemeinde Freiburg Nordwest führte die Ansprechperson Birgit Hofmann-Nitsche mit den jeweils örtlich hauptamtlichen Verantwortlichen eine Ortsbegehung durch (siehe Beschreibung unter „Beteiligte an der Erstellung des Schutzkonzeptes und Darstellung der Vorgehensweise“, S. 3 ISK) (siehe Anlage 1, Teil B).





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

Die Ergebnisse der Schutz- und Risikoanalyse finden sich in tabellarischer Form in den Anlagen dieses Institutionellen Schutzkonzeptes (siehe Anlage 1).

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

Die Kriterien wurden in mehreren Treffen in der Gruppe der Ansprechpersonen Prävention auf Dekanats Ebene besprochen. Die Ansprechperson der Kirchengemeinde Freiburg Nordwest Birgit Hofmann-Nitsche besprach diese Kriterien in einem Treffen mit dem Seelsorgeteam der Kirchengemeinde Freiburg Nordwest.

3. Unsere institutionellen Standards

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

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

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





„freiwilliges Engagement“ und „gemeinschaftliche Aktivität“, die im deutschen Freiwilligensurvey vorgeschlagen wird.¹

3.1. Personalauswahl und -entwicklung (3.1 ROPräv)

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

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

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

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

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

Gemäß den Vorgaben der diözesanen Präventionsordnung werden alle Beschäftigte im kirchlichen Dienst und ehrenamtlich tätige Personen entsprechend ihres Aufgabenfeldes unterwiesen bzw. geschult (vgl. 3.6 ISK). Die Gespräche werden von den dazu qualifizierten Mitarbeitenden des Seelsorgeteams oder einer dazu eigens beauftragten Fachkraft durchgeführt. Ziel dieser

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





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 ISK), (siehe Anlagen 6 und 7).

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

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

3.2 Erweitertes Führungszeugnis (Ziffer 3.1.1 ROPräv; §§7-12 AROPräv)

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

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

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

Innerhalb der Schutzkonzeptentwicklung haben wir Tätigkeiten in unserer Einrichtung geprüft und nach Art, Intensität und Dauer das Risiko eines Übergriffes bewertet. Alle Tätigkeiten, für die eine

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.





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 regelmäßig, spätestens nach 5 Jahren und nach Bekanntwerden von grenzverletzenden und übergreifenden Situationen.

Vor der erstmaligen Übertragung einer Tätigkeit an Beschäftigte im kirchlichen Dienst oder ehrenamtlich tätige Personen wird nach 1.2 RO-Präv und §8 AROPräv geprüft, ob für die Tätigkeit eine Pflicht zur Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses besteht (siehe Anlage 4). 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 beauftragende Person die Anlage 1 zur AROPräv (siehe Anlage 4) 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 der Zentralen Prüfstelle im Erzbischöflichen Ordinariat Freiburg. 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 Zentrale Prüfstelle. Dort wird die Einsichtnahme durch eine beauftragte Person durchgeführt. In einem Dokumentationsbogen wird festgehalten, dass keine relevanten Eintragungen vorliegen. Diese Dokumentation wird in einem verschlossenen Umschlag an unser Pfarrbüro zur Ablage in der Sammelakte zurückgeschickt. Dabei bleibt der Umschlag verschlossen. Sollten relevante Einträge vorliegen wird dies ebenfalls in der Dokumentation festgehalten und im verschlossenen Umschlag zur Ablage in der Sammelakte an das Pfarrbüro verschickt. Vorher wird der leitende Pfarrer darüber informiert.

Alle relevanten Dokumente der Zentralen Prüfstelle finden sich unter ebfr.de/zentrale-pruefstelle. Die auf unsere Kirchengemeinde angepassten Dokumente befinden sich in Anlage 2.

Die Umsetzung der personenbezogenen Maßnahmen wird zusätzlich zur Dokumentation in Papierform (Sammelakte) in einer Excel-Tabelle (siehe Anlage 3) 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 Dateiodner, 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 Heilige Familie 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 den Vorgaben der AROPräv geprüft. Über diese Prüfung wird eine Dokumentation erstellt, die in einem verschlossenen Umschlag an die Personalverantwortliche in der Gesamtkirchengemeinde Freiburg zur Ablage in der Personalakte gesendet wird, wenn keine Einträge vorliegen, die einer Einstellung entgegenstehen. Sollten Einträge vorliegen wird der/die Dienstvorgesetzte darüber informiert. Relevante Dokumente sind über GKG erhältlich.

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

c) Pastorales Personal

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

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 Birgit Hofmann-Nitsche Ansprechperson Prävention (siehe Anlage 12) sichergestellt.

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





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

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

Verfahren für Mehrfachengagierte

Entsprechend §12 AROPräv können vorlagepflichtige Personen bei der Aufnahme weiterer Tätigkeiten, für die ein erweitertes Führungszeugnis vorzulegen ist, mit Anlage 4 zur AROPräv bei der zuständigen Stelle die Weiterleitung einer Kopie der Dokumentation der Einsichtnahme an die für die weitere Tätigkeit zuständige Stelle beantragen. Damit ist bescheinigt, wann zuletzt Einsicht in ein erweitertes Führungszeugnis genommen wurde und ob gemäß §11 Absatz 2 Satz 2 relevante Eintragungen enthalten waren. Die nächste Einsichtnahme in ein erweitertes Führungszeugnis erfolgt in diesem Fall 5 Jahre nach dem Ausstellungsdatum des von der Prüfstelle eingesehen Führungszeugnisses.

Mithilfe der Excel-Tabelle (siehe Anlage 3) zur Einsicht in das Erweiterte Führungszeugnis ist gewährleistet, dass Mehrfachengagement überprüft werden und im Anschluss die Einsichtnahme von der Kirchengemeinde bestätigt werden kann. Die einmalige Einsicht bzw. die Wiedervorlage des Führungszeugnisses nach fünf Jahren gilt für alle Arbeitsbereiche in der Kirchengemeinde.

3.3 Selbstauskunftserklärung (Ziffer 3.1.2 ROPräv; §15 AROPräv)

Die Selbstauskunftserklärung (siehe Anlage 5) wird im Rahmen des Einstellungsverfahrens von Beschäftigten im kirchlichen Dienst unterzeichnet. Durch die Unterzeichnung der Selbstauskunftserklärung macht die einzustellende Person Angaben, ob er/sie wegen einer Straftat nach §72a Absatz1 SGB VIII verurteilt worden ist und ob insoweit ein staatsanwaltliches Ermittlungsverfahren gegen sie eingeleitet worden ist. Außerdem verpflichtet sich die unterzeichnende Person, bei Einleitung eines solchen staatsanwaltlichen Ermittlungsverfahrens hiervon unverzüglich Mitteilung zu machen.

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

3.4 Analoge Anwendung auf Dritte (Ziffer 3.1.3 ROPräv; §5 AROPräv)

Eine analoge Anwendung der Präventionsregelungen stellen wir sicher, indem wir Vereinbarungen von Dienstleistungen durch Dritte sowie die Vergabe unserer Räume an externe Personen oder Firmen im Vorfeld sorgfältig prüfen (siehe Anlage 8). 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.

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

Gemäß Ziffer 3.2 RO-Prävention unterschreiben alle Beschäftigte im kirchlichen Dienst, ehrenamtlich³ tätige Personen sowie Mandatsträger und Mandatsträgerinnen im kirchlichen Bereich die Erklärung zum grenzachtenden Umgang mit Verhaltenskodex (siehe Anlage 6a und Anlage 6b).

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

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

Entsprechend der diözesanen Präventionsordnung ist folgender Verhaltenskodex für alle 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:

³ Vgl. Definition Ehrenamt von S. 4.





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

5. Ich beziehe aktiv Position:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Wenn ich Kenntnis von einem Sachverhalt erlange, der den Verdacht auf sexualisierte Gewalt nahelegt, teile ich dies unverzüglich meiner/meinem Dienstvorgesetzten oder der





zuständigen Person der Leitungsebene oder einer der vom Erzbischof beauftragten Ansprechpersonen mit. Dasselbe gilt, wenn ich über die Einleitung oder das Ergebnis eines laufenden Ermittlungsverfahrens oder über eine erfolgte Verurteilung im dienstlichen Kontext Kenntnis erlange. Etwaige staatliche oder kirchliche Verschwiegenheitspflichten oder Mitteilungspflichten gegenüber kirchlichen oder staatlichen Stellen (z. B. (Landes-) Jugendamt, Schulaufsicht) sowie gegenüber Dienstvorgesetzten bleiben hiervon unberührt.

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

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

In neun Abschnitten werden konkrete Regeln formuliert. Im Anhang (siehe Anlage 7) 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 Beschäftigten im kirchlichen Dienst oder den ehrenamtlichen tätigen Bezugspersonen (z.B. Gruppenleitung, Besuchsdienst, Katechetinnen, ...).

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

b. Angemessenheit von Körperkontakt

Körperliche Berührungen können zur pädagogischen und pastoralen Arbeit gehören. Körperkontakt ist nicht grundsätzlich ein Problem. Berührungen müssen dem jeweiligen Kontext angemessen sein und persönliche Grenzen achten. Sie setzen die freie – und in besonderen Situationen auch die erklärte – Zustimmung durch anvertraute Personen voraus.





Wenn anvertraute Personen zeigen oder sagen, dass sie keinen Körperkontakt wollen, ist das immer zu respektieren.

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

c. Umgangsregeln, Sprache, Wortwahl und Kleidung

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

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

d. Beachtung der Intimsphäre

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

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

e. Zulässigkeit von Geschenken und Vergünstigungen

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

- Exklusive Geschenke, die nur ausgewählten Personen zuteilwerden, können emotionale Abhängigkeit fördern. Daher gehört es zu den Aufgaben der





Verantwortlichen, den Umgang mit Geschenken reflektiert und transparent zu handhaben.

- Finanzielle Zuwendungen, Belohnungen und Geschenke an einzelne anvertraute Personen, die in keinem Zusammenhang mit der konkreten Aufgabe der Bezugsperson stehen, sind nicht erlaubt.

f. Umgang mit und Nutzung von Medien und sozialen Netzwerken

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

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

g. Disziplinierungsmaßnahmen

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

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

h. Angebote mit Übernachtung, Nachtdiensten und vergleichbaren Situationen

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

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





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

i. **Umgang mit Übertretung des Verhaltenskodex**

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

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

3.6 Präventionsschulungen (Ziffer 3.6 ROPräv; §17 AROPräv)

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

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

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

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

Verantwortlich für die Schulungsteilnahme von ehrenamtlich tätigen Personen sind wir als Kirchengemeinde. Die Organisation der Schulungen übernimmt die Ansprechperson für Prävention gegen sexualisierte Gewalt unserer Kirchengemeinde. Durchgeführt werden die Schulungen von Personen, die zuvor an einer Präventionsschulung für Multiplikatorinnen und Multiplikatoren teilgenommen haben und die vom Seelsorgeteam dazu beauftragt wurden. Es besteht auch die Möglichkeit, die Schulungsaufgabe durch externe Anbietende (wie z.B. Wildwasser e.V. oder Wendepunkt e.V.) übernehmen zu lassen.





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

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

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

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

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

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

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

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

3.8 Weitere Präventionsarbeit des Rechtsträgers (Ziffer 3.7 ROPräv)

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





3.9 Rollen und Aufgaben der Ansprechpersonen für Prävention gegen sexualisierte Gewalt

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

Eine ehrenamtlich tätige Ansprechperson konnte bisher trotz intensiver Bemühungen nicht benannt werden.

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 (Ziffer 3.4 ROPräv, §21 AROPräv)

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

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

Alle Beschäftigten im kirchlichen Dienst haben unverzüglich die zuständige Person der Leitungsebene der Institution, bei der sie tätig sind, oder die Missbrauchsbeauftragte der Erzdiözese über Sachverhalte und Hinweise auf tatsächliche Anhaltspunkte für den Verdacht eines sexuellen Missbrauchs an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen durch Kleriker,





Ordensangehörige und andere Beschäftigte im kirchlichen Dienst, die ihnen zur Kenntnis gelangt sind, zu informieren.⁴

Ombudsstelle / Anonymes Hinweisgebersystem

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

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

Vorgehensweise im Verdachts- oder Beschwerdefall

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

In unserer Einrichtung/Kirchengemeinde haben wir eine Ansprechperson (siehe Anlage 11) benannt, die für Meldungen, Vermutungen und Vorfälle von sexualisierter Gewalt, aber auch bei Grenzverletzungen oder übergriffigem Verhalten ansprechbar ist und zusammen mit der meldenden Person beraten, was nächste Handlungsschritte sind. Darüber hinaus nennen wir externe Ansprechpersonen, Hilfe und Unterstützung, falls sich Menschen aus unserer Einrichtung/Kirchengemeinde lieber zunächst dort Hilfe und Unterstützung holen wollen. Interne wie externe Ansprechpersonen veröffentlichen wir entsprechend auf unserer Homepage an prominenter Stelle, durch Flyer, die wir auslegen und auf Plakaten, die in allen unseren Räumen aushängen.

Unsere Handlungsleitfäden (siehe Anlage 10) sowie Beschwerde- und Meldewege (siehe Anlage 11) 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.

⁴ §10 Präventionsordnung der Erzdiözese Freiburg





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

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

In der Anlage 12 finden sich alle aktuellen Namen und Kontaktdaten im Bereich der Präventionsarbeit unserer Kirchengemeinde. Dort sind die Ansprechpersonen für Prävention unserer Kirchengemeinde, die Multiplikator/innen und Beschäftigten im kirchlichen Dienst des Seelsorgeteams aufgelistet.

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

- **Dekan des Dekanats Freiburg**
Alexander Halter
Erzbischöfliches Stadtdekanat
Herrenstraße 36
79098 Freiburg
Telefon 0761/20 27 9-11
Telefax: 0761/20 27 9-39
Email: info@stadtdekanat-freiburg.de
- **Externe, unabhängige Ansprechperson der Erzdiözese Freiburg**
Dr. Angelika Musella
Telefon: 0761/703980 | E-Mail: sekretariat@musella-collegen.de
Kontakt ist zu empfehlen bei Vorwürfen gegen kirchliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.
- **Referentin für Intervention**
Petra Rambach
Erzdiözese Freiburg
Erzbischöfliches Ordinariat, Büro des Generalvikars
Schoferstraße 2
79098 Freiburg
Telefon: 0761/2188 212 | E-Mail: petra.rambach@ordinariat-freiburg.de





- **Ombudsstelle**
Rechnungshof für die Erzdiözese Freiburg
Ombudsperson Elke Hall
Kartäuserstraße 47
79102 Freiburg
Telefon: 0761/2188 577 | E-Mail: ombudsperson@rechnungshof-ebfr.de
- **Fachberatung nach sexualisierter Gewalt in kirchlichen Institutionen beim „Institut für pastorale Bildung“ der Erzdiözese Freiburg**
Kontakt: Boris Gschwandtner,
Referatsleiter im Referat Supervision und Organisationsberatung
Telefon: 0761/12040-241 | E-Mail: boris.gschwandtner@ipb-freiburg.de
- **Vertrauenspersonen Schutz vor sexueller Gewalt der Kirchlichen Jugendarbeit in der Erzdiözese Freiburg**
schutz.kja-freiburg.de
Anja-Lena Homburger, Dekanatsjugendreferentin
Vertrauensperson, Jugendpastorales Team Südwest
Mobil: 0177 2455343 | E-Mail: anja-lena.homburger@jubue-freiburg.de
- **Präventionsbeauftragte**
Silke Wissert
Erzb. Ordinariat, Abt. VI – Grundsatzfragen und Strategie
Schoferstraße 2
79098 Freiburg
Telefon: 0761/2188 211 | E-Mail: silke.wissert@ordinariat-freiburg.de
- **Präventionsfachkraft:**
Verena Scharnberg
Erzb. Ordinariat, Abt. VI – Grundsatzfragen und Strategie
Schoferstraße 2
79098 Freiburg
Telefon: 0761/2188 859 | E-Mail: verena.scharnberg@ordinariat-freiburg.de





Externe Beratungsstellen

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

Lokale Beratungsstellen

- **Wildwasser Freiburg e.V.**
Beratungs- und Informationsstelle gegen sexuellen Missbrauch an Mädchen
Basler Straße 8
79100 Freiburg
Telefon: 0761/33645 | Email: info@wildwasser-freiburg.de
www.wildwasser-freiburg.de
- **WendePunkt Freiburg e.V.**
Fachstelle gegen sexuellen Missbrauch an Mädchen & Jungen
Kronenstraße 14
79100 Freiburg
Telefon: 0761/7071191
www.wendepunkt-freiburg.de

3.11 Einbindung der Prävention in unsere Pastoralkonzeption und in unsere Regelwerke

Das institutionelle Schutzkonzept ist derzeit kein Bestandteil der aktuellen Pastoralkonzeption und Evaluation.

4. Qualitätsmanagement (Ziffer 3 und Ziffer 3.5 ROPräv)

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

5. Öffentlichkeitsarbeit

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






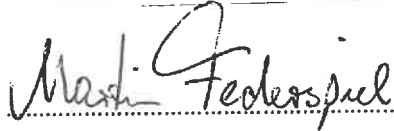
6. Beschlussantrag

Der Pfarrgemeinderat verabschiedet das vorliegende institutionelle Schutzkonzept zur Umsetzung der diözesanen Präventionsordnungen in der Kirchengemeinde Freiburg Nordwest. Er beauftragt den Vorstand, den Stiftungsrat, das Seelsorgeteam und die Ansprechperson Birgit Hofmann-Nitsche mit der Umsetzung der hier formulierten Maßnahmen.

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

Dies hier vorliegende Institutionelle Schutzkonzept wird spätestens am 09.07.2029 überarbeitet.

Verabschiedet in der Sitzung des Pfarrgemeinderats am 10.07.2024.


.....

.....





Anlagen:

- Anlage 1 Erkenntnisse und Konsequenzen aus der Risikoanalyse und Dokumentation von Präventionsmaßnahmen
- Anlage 2 Verfahren Einsichtnahme EFZ + alle dafür genutzten Dokumente
- Anlage 3 Excel-Tabelle
- Anlage 4 Prüfung der Pflicht zur Vorlage erweitertes Führungszeugnis (Anlage 1 AROPräv)
- Anlage 5 Selbstauskunftserklärung (Anlage 3 AROPräv)
- Anlage 6a Erklärung zum grenzachtenden Umgang für Hauptberufliche – Verhaltenskodex (Allgemeiner Teil (Anlage 2a AROPräv) + spezifischer Teil)
- Anlage 6b Erklärung zum grenzachtenden Umgang für ehrenamtliche Personen – Verhaltenskodex (Allgemeiner Teil (Anlage 2b AROPräv) + spezifischer Teil)
- Anlage 7 Beispiele des spezifischen Teil Verhaltenskodex
- Anlage 8 Vereinbarungen mit Dritten
- Anlage 9 Tabelle Verbände im Institutionellen Schutzkonzept (ISK)
- Anlage 10 Handlungsleitfäden für ehrenamtliche Personen und Hauptberufliche
- Anlage 11 Kontaktadressen und Beschwerdewege
- Anlage 12 Namen, Funktionen, Kontaktmöglichkeiten der Ansprechpersonen für Prävention, Multiplikator/innen, hauptberuflichen Mitarbeiter/innen
- Anlage 13 Antrag auf Ausstellung einer Bescheinigung bei mehreren-Tätigkeiten (Anlage 4 AROPräv)

