



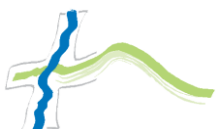
Institutionelles Schutzkonzept der Röm-kath. Kirchengemeinde St. Leodegar Schliengen

Inhalt

1. Einführung: Ziel | Auftrag | Erarbeitung | 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 Das erweiterte 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 Prävention
 - 3.10 Vorgehensweise im Verdachts- oder Beschwerdefall
 - 3.11 Einbindung der Prävention in unsere Pastoralskonzeption und in unsere Regelwerke
4. Qualitätsmanagement
5. Öffentlichkeitsarbeit
6. Beschlussantrag

Anlagen:

- 01 Erkenntnisse und Konsequenzen aus der Risikoanalyse und Dokumentation von Präventionsmaßnahmen
- 02 Verfahren Einsichtnahme EFZ + alle dafür genutzten Dokumente
- 03 Anlage 1 AROPräv (vorausgefüllt)
- 04 Vereinbarungen mit Dritten
- 05 Checkliste Tabelle Verbände im INSTITUTIONELLEN SCHUTZKONZEPT (ISK)
- 06 Handlungsleitfäden
- 07 SGB VIII § 72a: Tätigkeitsausschluss einschlägig vorbestrafter Personen
- 08 Merkblatt: Melde- und Beschwerdewege (Kontaktadressen Erzbistum Freiburg)
- 09 Erklärung zum grenzachtenden Umgang – Verhaltenskodex (Allgemeiner Teil (Anlage 2 AROPräv) + spezifischer Teil)
- 10 Selbstauskunftserklärung (Anlage 3 zur AROPräv)
- 11 Kontaktadressen & Funktionen Kirchengemeinde St. Leodegar Schliengen





1. Präambel

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 **St. Leodegar Schliengen** sind wir diesem Ziel verpflichtet.

Einleitung

2002, 2010 und 2013 wurden von der Deutschen Bischofskonferenz Leitlinien zum Umgang mit sexuellem Missbrauch sowie eine Rahmenordnung zur Prävention von sexueller 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 Rahmendordnung Prävention für die Erzdiözese Freiburg konkretisiert. Das hier vorliegende Schutzkonzept der Kirchengemeinde St. Leodegar Schliengen setzt die in diesen Ordnungen gesetzten Standards um.

Unser Auftrag

Als Rechtsträger tragen wir innerhalb unserer 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 einer Arbeitsgruppe bestehend aus den Hauptamtlichen Pater Norbert Riebartsch (ab April 2023) und Gemeindereferentin Margot Lüthy (bis April 2023) sowie dem ehrenamtlichen Pfarrgemeinderat-Mitglied Jürgen von der Mark nach den Vorgaben der Präventionsordnungen¹ und des Mantelschutzkonzeptes der Diözesanen Koordinationsstelle mit den Konkretisierungen des Dekanats Breisach-Neuenburg erstellt. Im Rahmen der Erarbeitung wurde der Pfarrgemeinderat in zwei Sitzungen über die Inhalte und den Stand des Institutionellen Schutzkonzeptes informiert. Ergebnisse der Rückmeldungen dieser beiden Sitzungen flossen im Anschluss in das vorliegende Schutzkonzept ein.

Die Vorlage für dieses Institutionelle Schutzkonzept wurde auf der Basis des bereits vorhandenen Institutionellen Schutzkonzeptes (ISK) im Dekanat Breisach-Neuenburg durch eine Arbeitsgruppe auf Dekanats Ebene vorbereitet und regelmäßig durch diese Gruppe angepasst. Die Arbeitsgruppe bestand aus den Ansprechpersonen Prävention der 9 Seelsorgeeinheiten des Dekanats, Jugendreferent Jonas Ziegler, Fachberaterin Gisela Trogus und Dekanatsreferent Bernhard Huber. Unterstützt wurde die Gruppe durch die Präventionsfachkraft Verena Scharnberg.

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

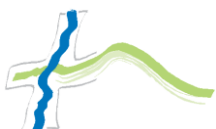
Die einrichtungsbezogene Risikoanalyse ist die Grundlage unseres Institutionellen Schutzkonzeptes. Die Ergebnisse und Erkenntnisse dieser Analyse wurden durch die Arbeitsgruppe in unserer Kirchengemeinde in tabellarischer Form als Anlage (siehe Anlage 01) diesem Schutzkonzept beigelegt.

[...]

2.1 Erarbeitung und Vorgehen

Ausgehend von der vorhergehenden Risikoanalyse haben Margot Lüthy und Jürgen von der Mark in mehreren Sitzungen eine Neubewertung und Erweiterung der Analyse vorgenommen (siehe Anlage 01). Zur Übergabe von Margot Lüthy an Pater Norbert Riebartsch fand ein gemeinsames Gespräch statt. Dabei flossen weitere Ergebnisse in die Risikoanalyse ein. Ebenfalls wurden Ergebnisse aus den beiden Pfarrgemeinderatssitzungen in die Risikoanalyse aufgenommen. Hier hat vor allem der

¹„Rahmenordnung – Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen im Bereich der deutschen Bischofskonferenz“ (ROPräv) und „Ordnung zur Ausführung der von der Deutschen Bischofskonferenz erlassenen Rahmenordnung – Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen“ (AROPräv)





damalige Pfarrgemeinderatsvorsitzende Oliver Epping mitgewirkt. Eine Beteiligung der Gemeindeteams war nicht möglich, da es aktuell nur ein aktives Gemeindeteam gibt.

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 01).

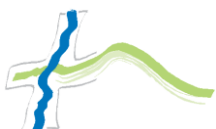
Folgende Kriterien wurden der Zusammenstellung der Schutz- und Risikoanalyse zugrunde gelegt: **Kontakt** zu Kindern, Jugendlichen, schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen; **besondere Vertrauens- und Abhängigkeitsverhältnisse**, Aktionen mit Übernachtung, 1:1-Situationen; **Maßnahmen** zur Risikominimierung;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

3 Unsere institutionellen Standards

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

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

Als ehrenamtlich Tätige verstehen wir Personen, die für eine bestimmte Zeit eine konkrete Aufgabe in einer Gruppe oder Gemeinschaft übernehmen und für diese Aufgabe benannt oder beauftragt/gewählt sind. Für die Präventionsordnung sind 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.²

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

In der Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen haben wir als Kirchengemeinde St. Leodegar Schliengen eine besondere Verantwortung in Bezug auf die erforderliche fachliche und persönliche Eignung der Beschäftigten im kirchlichen Dienst und der ehrenamtlich Tätigen. Aus diesem Grund legen wir darauf Wert, dass die Verantwortlichen der Gruppierungen, Dienste und Einrichtungen eine größtmögliche Sorgfalt bei der Auswahl Ehrenamtlicher und Hauptberuflicher 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 Institutionellem Schutzkonzept ist verankert, dass die Kultur der Achtsamkeit/des achtsamen Miteinanders und eine entsprechende Haltung jeder und jedes Einzelnen eine zentrale Rolle spielen. Diese Haltung behalten wir auch bei der Personalauswahl im Blick und setzen sie dort um.

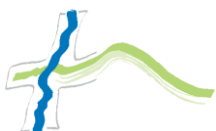
Direkt nach Aufnahme der Tätigkeit stellen wir den Beschäftigten sowie den ehrenamtlich tätigen Personen und Mandatsträgern die Grundlagen unserer Präventionsarbeit gegen sexualisierte Gewalt vor und machen sie mit diesen vertraut. Wir stellen unser institutionelles Schutzkonzept vor und machen auf unsere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

Die Perspektive neuer Personen in unserer Kirchengemeinde kann als Chance genutzt werden, Rückmeldungen zu erfragen, um unsere Kirchengemeinde weiterzuentwickeln.

Die Kultur der Grenzachtung und die Umsetzung der Präventionsmaßnahmen werden regelmäßig thematisiert. Bezogen auf Beschäftigte geschieht dies u.a. im Rahmen der Mitarbeitenden- und Zielvereinbarungsgespräche. Sie prägen eine lernorientierte und offene Fehlerkultur.

Gemäß den Vorgaben der diözesanen Präventionsordnung werden alle Beschäftigten im kirchlichen Dienst und alle ehrenamtlich Tätigen 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 sowie der ehrenamtlich

² 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.





Tätigen, 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 sowie die ehrenamtlich Tätigen, 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 den Vorstellungsgesprächen, während der Einarbeitungszeit sowie in regelmäßigen Mitarbeitendengesprächen thematisiert.

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

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

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

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

Innerhalb der Schutzkonzeptentwicklung haben wir Tätigkeiten in unserer Einrichtung geprüft und nach Art, Intensität und Dauer das Risiko eines Übergriffes bewertet. Alle Tätigkeiten, für die eine Vorlage eines Erweiterten Führungszeugnisses notwendig ist, haben wir in der Tabelle „Erkenntnisse und Konsequenzen aus der Risikoanalyse und Dokumentation von Präventionsmaßnahmen“ (siehe Anlage 01) aufgelistet. Diese aktualisieren wir [...] gemäß AROPräv alle 5 Jahre.

Vor der erstmaligen Übertragung einer Tätigkeit an Beschäftigte 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 beauftragende Person die Anlage 1 zur AROPräv (Anlage 03) personenbezogen ausgefüllt und in die Personalakte/Sammelakte aufgenommen.

In der Tabelle „Erkenntnisse und Konsequenzen aus der Risikoanalyse und Dokumentation von Präventionsmaßnahmen“ (siehe Anlage 01) haben wir festgelegt, wer für welche Tätigkeitsbereiche zuständig ist und Sorge dafür trägt, dass diese Regelungen entsprechend umgesetzt werden.





Die dauerhafte Dokumentation der Einsichtnahme entsprechend §6 AROPräv und die besondere Sicherung dieser sowie die Zugriffsregelungen ist für unsere Einrichtung/Kirchengemeinde wie folgt sichergestellt:

Für Beschäftigte im kirchlichen Dienst wird über die Verrechnungsstelle **Stegen** die Aufforderung zur Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses an die entsprechende Person versendet. Die Angestellten senden das erweiterte Führungszeugnis an die Verrechnungsstelle **Stegen**. Dort wird das erweiterte Führungszeugnis gemäß den Vorgaben der AROPräv geprüft. Über diese Prüfung wird eine Dokumentation erstellt, die an die Verrechnungsstelle **Stegen** zur Ablage in der Personalakte gesendet wird, wenn keine Einträge vorliegen, die einer Einstellung entgegenstehen. Sollten Einträge vorliegen wird der/die Dienstvorgesetzte darüber informiert.

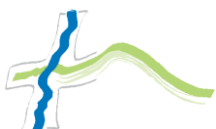
Für ehrenamtlich Tätige wird über die Kirchengemeinde St. Leodegar Schliengen die Aufforderung zur Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses an die entsprechende Person versendet. Die ehrenamtlich Tätigen senden das erweiterte Führungszeugnis an das Dekanatsbüro zur Weiterleitung an die vom Dekanat beauftragte Person (siehe Anlage 02: »Verfahren zur Einsichtnahme erweiterter Führungszeugnisse im Dekanat Breisach-Neuenburg von ehrenamtlich Mitarbeitenden«). Dort wird das erweiterte Führungszeugnis gemäß den Vorgaben der AROPräv geprüft. Über diese Prüfung wird eine Dokumentation erstellt, die an die beauftragende Kirchengemeinde zur Ablage in der Sammelakte gesendet wird, wenn keine Einträge vorliegen, die dem Einsatz entgegenstehen. Sollten Einträge vorliegen wird der leitenden Pfarrer der Kirchengemeinde darüber informiert.

Alle für diesen Prozess verwendeten Dokumente werden diesem Institutionellem Schutzkonzept als Anlage (Anlage 02) angehängt.

Die Umsetzungen der personenbezogenen Maßnahmen werden zusätzlich zur Dokumentation in Papierform (Sammelakte) in einer Excel-Tabelle festgehalten. Diese Tabelle dient der geforderten Aktualisierungen (erweitertes Führungszeugnis, Schulungsteilnahme, Anlage 1 etc.). Sie ist passwortgeschützt und kann nur durch autorisierte Personen eingesehen werden. Im Bereich der Kirchengemeinde St. Leodegar Schliengen wird dies durch die hauptberufliche Ansprechperson Prävention in Zusammenarbeit mit dem Pfarrbüro Schliengen umgesetzt.

Der Zugang zu den digitalen Daten ist nur innerhalb 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 aus dem Bereich der Kirchengemeinde sind im Pfarrbüro **Schliengen** hinterlegt. Ehrenamtliche aus dem Bereich der Kindertageseinrichtungen sind in der jeweiligen Einrichtung als Sammelakte hinterlegt. Nur zugangsberechtigte Personen können die Ordner einsehen.





Wiedervorlage des erweiterten Führungszeugnisses nach 5 Jahren:

Die Aufforderung zur Wiedervorlage des erweiterten Führungszeugnisses für Ehrenamtliche nach 5 Jahren gemäß §7 AROPräv wird anhand der regelmäßigen Sichtung (spätestens alle 6 Monate) der oben beschriebenen Excel-Tabelle organisiert. Dies wird durch die hauptberufliche Ansprechperson Prävention sichergestellt (Kontaktdaten siehe Anlage 11).

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.

Für kirchliche Angestellte übernimmt diese Aufgabe die Verrechnungsstelle [Stegen](#).

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

Verfahren für Mehrfachengagierte

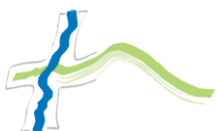
Entsprechend §12 AROPräv können vorlagepflichtige Personen bei der Aufnahme weiterer Tätigkeiten, für die ein erweitertes Führungszeugnis vorzulegen ist, mit Anlage 4 zur AROPräv bei der zuständigen Stelle die Weiterleitung einer Kopie der Dokumentation der Einsichtnahme an die für die weitere Tätigkeit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

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

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

Die Selbstauskunftserklärung wird im Rahmen des Einstellungsverfahrens von Beschäftigten 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 RO-Prävention; §5 AROPräv)

Eine analoge Anwendung der Präventionsregelungen stellen wir sicher, indem wir Vereinbarungen von Dienstleistungen durch Dritte sowie die Vergabe unserer Räume an externe Personen oder Firmen im Vorfeld sorgfältig prüfen. Gegebenenfalls treffen wir Vereinbarungen mit diesen, in denen die Umsetzung der erforderlichen Präventionsmaßnahmen vertraglich geregelt werden. In der Tabelle „Erkenntnisse und Konsequenzen aus der Risikoanalyse und Dokumentation von Präventionsmaßnahmen“ (siehe Anlage 01) haben wir festgehalten, für welche Dienstleistungen und Nutzung unserer Räume entsprechende Vereinbarungen getroffen wurden.

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

Gemäß Ziffer 3.2 RO-Prävention unterschreiben alle Beschäftigten, ehrenamtlichen Personen und Mandatsträger im kirchlichen Bereich die Erklärung zum grenzachtenden Umgang mit Verhaltenskodex.

Die vorliegende Erklärung zum grenzachtenden Umgang gilt für alle, die in der Kirchengemeinde St. Leodegar Schliengen hauptberuflich oder ehrenamtlich tätig sind.

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

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

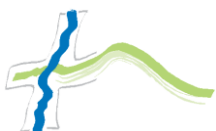
Entsprechend der diözesanen Präventionsordnung ist folgender Verhaltenskodex für alle Beschäftigten im kirchlichen Dienst sowie alle ehrenamtlich Tätigen verpflichtend und muss unterschrieben werden:

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:

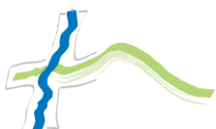
Ich bin mir meiner besonderen Vertrauens- und Autoritätsstellung gegenüber den mir anvertrauten Personen bewusst. Ich handle nachvollziehbar und ehrlich. Abhängigkeiten nutze ich nicht aus und missbrauche nicht das Vertrauen der mir anvertrauten Personen.

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 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“

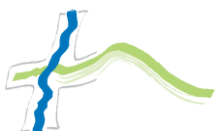
In unserer Kirchengemeinde gelten über den allgemeinen Teil des Verhaltenskodex hinaus folgende Standards für den „grenzachtenden Umgang“. Sie werden in den Informationsgesprächen und Präventionsschulungen behandelt. Darüber hinaus werden beide Teile gemeinsam mit der „Erklärung zum grenzachtenden Umgang“ durch die persönliche Unterschrift angenommen und dokumentiert.

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

Verhältnis zu anderen spezifischen Verhaltenskodizes:

In der Erzdiözese Freiburg wurde die Erklärung zum grenzachtenden Umgang mit dem allgemeinen Teil des Verhaltenskodex für alle Beschäftigten und ehrenamtlich Tätigen in Kraft gesetzt. Der spezifische Teil des Verhaltenskodex berücksichtigt auch örtliche Besonderheiten, er gilt deshalb für *Pastorale Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter* ergänzend zum spezifischen Teil des Verhaltenskodex für die pastoralen Mitarbeitenden der Erzdiözese Freiburg. Zudem ist für den *Bereich der kirchlichen Jugendarbeit* zusätzlich der spezifische Teil des Verhaltenskodex der kirchlichen Jugendarbeit gültig. Wird aus guten Gründen von einer Regel abgewichen, bedarf es einer hohen Transparenz gegenüber der Leitung und den beteiligten Personen.

1. Gestaltung von Nähe und Distanz in besonders sensiblen Situationen





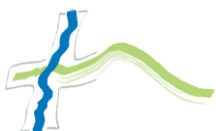
Im persönlichen Umgang mit anvertrauten Personen ist ein sorgsamer Umgang mit Nähe und Distanz notwendig. Dieser muss dem jeweiligen Auftrag entsprechen und stimmig sein. Die Verantwortung für die Gestaltung von Nähe und Distanz liegt immer bei den hauptberuflichen Mitarbeitenden oder den ehrenamtlichen Bezugspersonen (z.B. Gruppenleitung, Besuchsdienst, Katechet*innen, ...).

- Ich achte das Recht aller, respektvoll und freundlich behandelt zu werden. Niemand wird gedemütigt oder verletzt.
- Ich überrede niemanden und setze niemanden unter Druck, etwas zu tun, was sie oder er nicht möchte.
- Ich respektiere individuelle verbale und nonverbale Grenzempfindungen und Grenzsetzungen, nehme diese ernst und kommentiere diese nicht abfällig.
- Ich verzichte auf Mutproben oder Rituale, bei denen sich jemand lächerlich macht oder bloßgestellt wird. Ich achte darauf, dass niemandem Angst gemacht wird.
- Private Beziehungen und Freundschaften finden auf Augenhöhe statt.

2. Angemessenheit von Körperkontakt

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

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





3. Umgangsregeln, Sprache, Wortwahl und Kleidung

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

- Worte bedeuten Einfluss, sie sind wirkmächtig, können verletzen oder stärken. Ich wähle daher meine Worte sorgfältig.
- Ich verwende keine sexualisierte Sprache oder Gestik (z.B. sexuell getönte Kosenamen oder Bemerkungen, sexistische „Witze“) und unterlasse abfällige Bemerkungen oder Bloßstellungen.
- 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).
- Jede Person hat das Recht selbst zu entscheiden, mit welchem Namen sie angesprochen wird.
- Die persönliche Anrede passe ich dem jeweiligen Kontext angemessen an. Junge Erwachsene und schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene haben das Recht, gesiezt zu werden.
- Ich reflektiere meine Rolle und die Verantwortung, die sich daraus ergibt, und passe mein Verhalten dementsprechend an.
- Bei Gesprächen mit anvertrauten Personen können persönliche oder intime Themen zur Sprache kommen. Dabei respektiere ich die Intimsphäre und die persönlichen Grenzen der mir anvertrauten Personen und achte auf meine eigenen Grenzen.

4. Beachtung der Intimsphäre

Jeder Mensch hat das Recht auf Wahrung und Schutz seiner Privat- und Intimsphäre. Es braucht klare Verhaltensregeln, um die individuelle Intimsphäre aller zu achten und zu schützen.

- Ich achte auf eine geschlechtergetrennte Benutzung der Räume der Intimsphäre (Duschen, WC, Umkleide...) und eine entsprechende Infrastruktur.
- Ich suche nach Lösungen für Menschen, die sich nicht eindeutig einem Geschlecht zugehörig fühlen.
- Bei Gemeinschaftsduschen spreche ich mit den Kindern und Jugendlichen die Duschregeln ab. Duschen ist auch mit Badebekleidung erlaubt.





- Räume der Intimsphäre benutze ich immer (räumlich oder zeitlich) getrennt von den mir anvertrauten Personen.
- Ich trete nie ohne fachlichen Grund (z.B. Hilfestellung, Aufsichtspflicht) in die Räume der Intimsphäre. Ich klopfe vor dem Eintreten, kündige mich verbal an und trete erst dann ein.
- Bei Besuchsdiensten, besonders bei Kranken und Senioren, ist eine besondere Aufmerksamkeit auf die Wahrung der Intimsphäre nötig. Grundsätzlich frage ich bei körperlichen Berührungen nach der Zustimmung der anvertrauten Person und begleite diese mit Worten. Ich achte auf den Willen der anvertrauten Person, der mir auch nonverbal gezeigt wird.
- Bei medizinischer Ersthilfe respektiere ich individuelle Grenzen und die Intimsphäre der mir anvertrauten Personen. Im Zweifelsfall beziehe ich die Sorgeberechtigten oder Angehörigen ein und/oder nehme medizinische Hilfe in Anspruch.

5. Zulässigkeit von Geschenken und Vergünstigungen

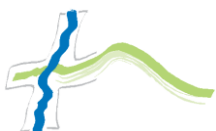
Geschenke sind unter bestimmten Bedingungen zulässig: Geschenke sind freiwillig und werden gegeben, ohne eine Gegenleistung dafür zu erwarten. Es ist auf eine Verhältnismäßigkeit des Geschenks zu achten. Gleichwertige Geschenke an jeweils alle Angehörigen einer bestimmten Gruppe unterstreichen diese Intention.

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

6. Umgang mit und Nutzung von Medien und sozialen Netzwerken

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

- Ich bin mir bewusst, dass ich auch in den sozialen Medien eine Vorbildfunktion habe.
- Ist die Nutzung von digitalen Medien und sozialen Netzwerken in Angeboten der Kirchengemeinde erlaubt, trage ich Sorge dafür, dass diese auch von den





anvertrauten Personen verantwortungsvoll genutzt werden und entsprechende Regeln beachtet werden.

- Ich respektiere, wenn anvertraute Personen nicht fotografiert oder gefilmt werden möchten. Die Veröffentlichung von Ton- und Bildaufnahmen bedarf der Zustimmung der anvertrauten Person sowie der Personensorgeberechtigten.
- Niemand darf in unbedecktem oder kompromittierendem Zustand (beim Umziehen, Duschen...) beobachtet, fotografiert oder gefilmt werden.
- Die Weitergabe von persönlichen Telefonnummern, Emailadressen oder Privatadressen ist verantwortungsvoll zu gestalten. Insbesondere bei Kindern und anvertrauten Personen ist die Zustimmung der Sorgeberechtigten erforderlich.
- Ich achte darauf, dass in Internetkontakten (z.B. soziale Netzwerke, Email, Threema) mit anvertrauten Personen keine Abhängigkeit entsteht und kein Sonderstatus oder Exklusivität geschaffen wird.

7. Disziplinierungsmaßnahmen

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

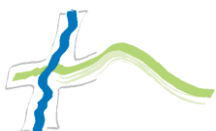
- Ich greife aktiv zum Schutz von anvertrauten Personen ein, wenn ich sehe, dass eine Disziplinierungsmaßnahme nicht angemessen ist.
- Beim Umgang mit unerwünschtem Verhalten von anvertrauten Personen ist deren Würde unter allen Umständen zu wahren. Ich nutze meine Machtposition nicht dazu aus, diese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

8. Angebote mit Übernachtung, Nachtdiensten und vergleichbaren Situationen

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

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

- Die Einteilung der Schlafräume bespreche ich im Vorfeld mit dem Team. Wenn immer möglich werden die Teilnehmenden und Sorgeberechtigten hier beteiligt.



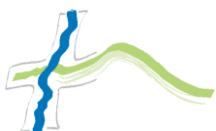


- Auf Veranstaltungen und Reisen, die sich über mehr als einen Tag erstrecken, sollen anvertraute Personen von einer ausreichenden Anzahl erwachsener Bezugspersonen begleitet werden. Setzt sich die Gruppe aus verschiedenen Geschlechtern zusammen, so muss sich dies auch in der Gruppe der Begleitpersonen widerspiegeln.
- Betreuerinnen und Betreuer und anvertraute Personen schlafen grundsätzlich in getrennten Räumen/Zelten. Ausnahmen aufgrund räumlicher Gegebenheiten sind vor Beginn der Veranstaltung zu klären und bedürfen gegebenenfalls der Zustimmung der Personensorgeberechtigten und der/des jeweiligen Dienstvorgesetzten.
- Betten sind grundsätzlich Privatbereich. Ich setze mich nicht auf das Bett, sondern nehme einen Stuhl.
- Die Übernachtung in Privatwohnungen von Betreuern sind nicht erwünscht. Sollte es im Ausnahmefall aus triftigen Gründen dennoch dazu kommen, ist dies im Vorfeld transparent zu machen. In diesem Fall muss eine Schlafmöglichkeit in einem separaten Raum zur Verfügung gestellt werden. Die Absprache mit und die Zustimmung insbesondere mit der sorgeberechtigten Person ist Voraussetzung.

9. Umgang mit Übertretung des Verhaltenskodex

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

- Haupt- und ehrenamtliche Mitarbeitende dürfen grundsätzlich auf ihr Verhalten gegenüber Kindern, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen und dessen Wirkung angesprochen werden.
- Geheimhaltungsdruck ist eine Täter(innen)strategie. Darum verhalte ich mich so, dass für mein Tun keine Geheimhaltung notwendig ist. Alles, was ich sage oder tue, darf weitererzählt werden. Verschwiegenheitspflichten bleiben hiervon unberührt.
- Ich habe das Recht, meine Unsicherheiten in einem angemessenen Rahmen anzusprechen und zu bearbeiten.
- Ich mache eigene Übertretungen des Verhaltenskodex gegenüber der Leitung transparent.
- Irritationen über das Verhalten von Mitarbeitenden spreche ich an, gegebenenfalls im Teamgespräch und/oder gegenüber der Leitung.



- Die Reflexion von Beziehungsgestaltung und Umgang mit Nähe und Distanz ist regelmäßig Thema in Teambesprechungen.

Jugendschutzgesetz

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

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

Die Kirchengemeinde stellt sicher, dass Leitungspersonen, Multiplikatorinnen und Multiplikatoren, Präventionsfachkräfte und Ansprechpersonen an den für sie vorgesehenen Qualifikationsmaßnahmen entsprechend teilnehmen.

Für ehrenamtlich Tätige unserer Kirchengemeinde werden halbjährlich Schulungen angeboten. An dieser Schulung können nach Absprache geringfügig Beschäftigte und ehrenamtlich Tätige der Kirchengemeinde teilnehmen. Diese Schulung muss alle fünf Jahre von der jeweiligen Person wiederholt oder es kann an einer spezifischen thematisch angebundene Fortbildung bzw. Auffrischungsschulung teilgenommen werden.

Für Personen, die ein erweitertes Führungszeugnis abgeben müssen, besteht die Verpflichtung an einer Basis-Schulung teilzunehmen sowie diese alle fünf Jahre zu wiederholen.

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

Durchgeführt werden die Schulungen von Personen, die zuvor an einer Präventionsschulung für Multiplikatorinnen/Multiplikatoren teilgenommen haben und die vom Seelsorgeteam dazu beauftragt wurden (siehe Anlage 11. Es besteht auch die Möglichkeit, die Schulungsaufgabe durch externe Anbietenden (wie z.B. Wildwasser e.V. oder Wendepunkt e.V.) durchführen zu lassen. Unsere Kirchengemeinde kooperiert mit der Kirchengemeinde Markgräflerland und spricht das Schulungsangebot mit der dortigen Multiplikatorin ab.

Die Teilnahme an Präventionsschulungen durch andere Anbietenden kann anerkannt werden, wenn diese die Inhalte des diözesanen Curriculums abdecken. Dies muss aus der Teilnahmebescheinigung ersichtlich werden.

Um eine Schulung nach sechs Monaten nach Arbeitsbeginn zu ermöglichen, werden Angebote von Schulungen, Aus- und Fortbildungen außerhalb der Kirchengemeinde durch andere Einrichtungen



innerhalb und außerhalb der Erzdiözese Freiburg beworben, darauf gezielt hingewiesen und nach Möglichkeit die Teilnahme unterstützt.

Alle Beschäftigten der Kirchengemeinde sind gemäß AROPräv § 17 und §7 zur Teilnahme an einer Basis-Schulung sowie zur wiederholten Teilnahme an einer Basis-Schulung oder an einer Auffrisch-Schulung spätestens nach 5 Jahren verpflichtet. Die Verantwortung hierfür übernimmt die VSt Stegen als personalführende Stelle.

Die VSt Stegen trägt dafür Sorge, dass für alle kirchlichen Mitarbeitenden der Kirchengemeinden mindestens halbjährlich eine Schulung auf Ebene des Dekanats stattfindet.

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 Tätigen im Pfarrbüro Schliengen datenschutzkonform geführt und vor dem Zugriff Unbefugter sicher verwahrt. Diese Sammelakten bestehen aus einem alphabetisch sortierten Ordner, in dem namentlich alle personenbezogenen Dokumente abgelegt werden. Im genaueren sind dies pro ehrenamtlich engagierter Person **entweder**

- die unterzeichnete Erklärung zum grenzachtenden Umgang
+ die ausgefüllte Anlage 1 AROPräv (nicht älter als 5 Jahre) **oder**
- die unterzeichnete Erklärung zum grenzachtenden Umgang
+ Dokumentation über die Einsichtnahme des eFZ (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 VSt Stegen geführt.

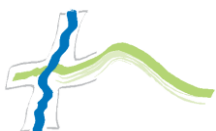
Die Personalakten des pastoralen Personal sind in den Abteilungen des Erzbischöflichen Ordinariats hinterlegt.

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

In unserer Kirchengemeinde werden zurzeit keine weiteren Präventionsprojekte durchgeführt.

3.9 Rollen und Aufgaben der Ansprechpersonen Prävention

In der Kirchengemeinde ist eine hauptamtliche Person als Ansprechperson Prävention benannt. Sie ist verantwortlich für die Umsetzung der Rahmenordnung Prävention und der dazu erlassenen





Ausführungsbestimmungen. 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.

Mindestens eine ehrenamtliche Ansprechperson ist ebenfalls in unserer Kirchengemeinde benannt. 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. Sie ist für den Themenbereich Prävention in der Öffentlichkeitsarbeit der Kirchengemeinde aktiv, informiert und gibt Änderungen weiter.

Die Ansprechpersonen nehmen regelmäßig an Fortbildungen und Vernetzungstreffen in diesem Bereich teil.

Die Leitung der Seelsorgeeinheit trägt die Letztverantwortung für die Umsetzung des Institutionellen Schutzkonzeptes.

Alle Kontaktdaten befinden sich in der Anlage [11](#).

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

In der Kirchengemeinde gibt es Beschwerde- und Meldewege, die allen bekannt sind. In unserer Kirchengemeinde ist es sowohl nach innen als auch nach außen transparent, an wen sich Menschen mit Beschwerden wenden können und wie mit Beschwerden umgegangen wird. Der entsprechende Handlungsleitfaden wird in den Schulungen zur Prävention vor sexualisierter Gewalt ausführlich vorgestellt. Alle Mitarbeitenden 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 im kirchlichen Dienst tätigen Personen haben unverzüglich die zuständige Person der Leitungsebene der Institution, bei der sie tätig sind, oder die Missbrauchsbeauftragte der Erzdiözese über Sachverhalte und Hinweise auf tatsächliche Anhaltspunkte für den Verdacht eines sexuellen Missbrauchs an Minderjährigen und erwachsenen Schutzbefohlenen durch Kleriker,





Ordensangehörige und andere im kirchlichen Dienst tätige Personen, die ihnen zur Kenntnis gelangt sind, zu informieren.³

Ombudsstelle/Anonymes Hinweisgebersystem

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

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

Vorgehensweise im Verdachts- oder Beschwerdefall

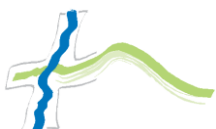
Wir ermutigen Menschen dazu, sich zu Wort zu melden, wenn sie von Grenzverletzungen, Übergriffen oder sexualisierter Gewalt betroffen sind. Uns ist es wichtig, Strukturen des Schweigens zu durchbrechen, Betroffenen zu helfen und Täter und Täterinnen zur Verantwortung zu ziehen. Wir ermutigen alle Kinder,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

In unserer Einrichtung/Kirchengemeinde haben wir zwei Ansprechpersonen benannt, die für Meldungen, Vermutungen und Vorfälle von sexualisierter Gewalt, aber auch bei Grenzverletzungen oder übergriffigem Verhalten ansprechbar sind und zusammen mit der meldenden Person beraten, was nächste Handlungsschritte sind. Darüber hinaus benennen wir externe Ansprechpersonen sowie weitere Anlaufstellen, 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 sowie Beschwerde- und Meldewege werden in den Schulungen zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt ausführlich vorgestellt und erörtert.

Bei Antritt einer Tätigkeit werden alle Beschäftigten und ehrenamtlich Tätigen 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

³ §10 Präventionsordnung der Erzdiözese Freiburg





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 bei Verbesserungsvorschlägen).

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

Die Beschwerde- und Meldewege in der Kirchengemeinde sind sowohl den Kontaktadressen (Anlage 09), Handlungsleitfäden der Erzdiözese Freiburg (siehe Anlage 06) als auch der Kontaktdatenliste unserer Kirchengemeinde (siehe Anlage 11) und im weiteren Verlauf dieses Textes zu entnehmen.

Leitender Pfarrer (siehe Anlage 11): Pfarrer Maurer, Telefon: 07631-933 932-2

Ansprechpersonen (hauptberufliche + ehrenamtlich) (siehe Anlage 11): Pater Norbert Riebartsch, Tel.: 0172-7631757 (hauptberuflich) + Jürgen von der Mark (ehrenamtlich) + Heidi Ranft (ehrenamtlich)

Multiplikator*innen (siehe Anlage 11), aktuell gibt es eine Kooperation mit der Multiplikatorin der Kirchengemeinde Markgräflerland. Es gibt eine Kooperation mit der Kirchengemeinde Markgräflerland und der dortigen Multiplikatorin Isabell Röser.

Hauptberufliche kirchliche Mitarbeiter*innen über unsere Kirchengemeinde hinaus:

Dekan des Dekanats Breisach-Neuenburg: Gerhard Disch
Katholisches Dekanat Breisach-Neuenburg,
Joseph-Vomstein-Str.6, 79189 Bad Krozingen
Telefon:07633 / 9089490
E-Mail: gdisch@kath-dbn.de

Externe, unabhängige Ansprechperson der Erzdiözese Freiburg

Dr. Angelika Musella (Telefon: 0761/703980 | Email: sekretariat@musella-collegen.de)
Kontakt ist zu empfehlen bei Vorwürfen gegen kirchliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Referentin für Intervention

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

- **Ombudsstelle**





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

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

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

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

schutz.kja-freiburg.de
Jonas Ziegler, Dekanatsjugendreferent
Vertrauensperson, Jugendpastorales Team Südwest
Telefon: 07633/92310-44
Mobil: 0159/04668101

jugendbuero@kath-dbn.de

Präventionsbeauftragte

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

Präventionsfachkraft

Verena Scharnberg
Erzb. Ordinariat, Abt. VII – Grundsatzfragen und Strategie
Schoferstr. 2 | 79098 Freiburg
Telefon: +49 (0) 761 2188 859 | Email: verena.scharnberg@ordinariat-freiburg.de

Externe Beratungsstellen

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

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 fester Bestandteil der jeweils aktuellen Pastoralkonzeption und Evaluation.

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

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

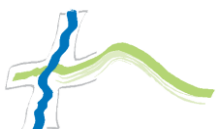
5 Öffentlichkeitsarbeit

Das institutionelle Schutzkonzept wird in die 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.

Beschlussantrag

Hiermit verpflichten wir – die Römisch-Katholische Kirchengemeinde St. Leodegar Schliengen - uns auf die Einhaltung der Inhalte dieses Institutionellen Schutzkonzeptes [...] und zur Umsetzung der darin genannten Maßnahmen zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt gemäß der Rahmendordnung Prävention und der dazu erlassenen Ausführungsordnung.

Der Pfarrgemeinderat verabschiedet das vorliegende institutionelle Schutzkonzept zur Umsetzung der diözesanen Präventionsordnungen in der Kirchengemeinde St. Leodegar Schliengen. Er beauftragt den Vorstand, den Stiftungsrat, das Seelsorgeteam und die zuständige Person Kooperator Pater Norbert Riebartsch mit der Umsetzung der hier formulierten Maßnahmen.





Verabschiedet in der Sitzung des Pfarrgemeinderats am 20. Juni 2024.

.....

Unterschrift des Leitenden Pfarrers |

Pfarrer Josef Maurer _____

Unterschrift der gewählten und beratenden Mitglieder des PGR

Kassandra Lippe _____

Margot Lüthy _____

Heidi Ranft _____

Pater Norbert Riebartsch _____

Siegfried Thoma _____

Jürgen von der Mark _____

Annemarie Zoche _____

Bei der Erstellung des Schutzkonzepts haben mitgearbeitet:

Margot Lüthy, Gemeindereferentin.....

Pater Norbert Riebartsch, Kooperator.....

Jürgen von der Mark, Pfarrgemeinderat.....

