



Institutionelles Schutzkonzept

—

Vertrauen durch Prävention

Gemäß RO-Prävention und AROPräv der Erzdiözese Freiburg für die römisch-katholische
Kirchengemeinde Bad Dürnheim

Stand: 09.08.2024



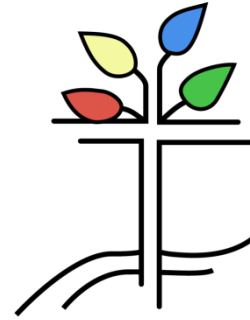
Institutionelles Schutzkonzept – Vertrauen durch Prävention

Römisch-Katholische Kirchengemeinde Bad Dürkheim

Schulstraße 1 · 78073 Bad Dürkheim

07726 / 93874-0

www.kath-badduerrheim-se.de





Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung	S. 4
1.1 Unsere Zielsetzung	S. 5
1.2 Qualitätsmanagement in Hinsicht auf persönliche Eignung Mitarbeitender	S. 6
2. Etappen der Schutzkonzeptskonfiguration (Vorgehensweise und Mitarbeitende)	S. 7
2.1 Tabellarische Übersicht bereits erfolgter Maßnahmen der Arbeitsgruppe Prävention	S. 8
2.2 Schutz- und Risikoanalyse (Gefährdungsanalyse) (Ziffer 3 RO-Prävention)	S. 9
2.2.1 Hauptberufliche & Honorarkräfte	S. 11
2.2.2 Ehrenamtlich tätige Personen	S. 11
2.2.3 Beschreibung exemplarischer Tätigkeitsfelder in allgemeiner Bewertung	S. 13
3. Maßnahmen zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt	S. 15
3.1. Personalauswahl und -entwicklung	S. 15
3.1.1 Schutzkonzept und institutionelle Regeln in Vorstellungsgespräch, Einarbeitungszeit und regelmäßigen Teamgesprächen	S. 16
3.2 Erklärung zum grenzachtenden Umgang mit dem Verhaltenskodex	S. 17
3.3 Prozedere bezüglich Selbstauskunftserklärung und Erweitertem Führungszeugnis (EFZ)	S. 25
3.3.1 Vorlage und Einsicht in ein erweitertes Führungszeugnis (EFZ)	S. 25
3.3.2 Wiedervorlage des erweiterten Führungszeugnisses	S. 27
3.3.3 Verfahren für Mehrfachengagierte	S. 27
3.3.4. Dokumentation über die Einsichtnahme in das erweiterte Führungszeugnis der Sammelakte	S. 28
3.4 Analoge Anwendung auf Dritte	S. 28
3.5 Präventionsschulungen gegen sexualisierte Gewalt	S. 28
3.5.1 Verpflichtung zu Präventionsschulungen	S. 28
3.5.2 Intern und externe Schulungskategorisierung in unserer Seelsorgeeinheit	S. 29
3.5.3 Inhaltliche Komponenten der Präventionsvermittlung	S. 30
3.5.4 Dokumentation personenbezogener Präventionsmaßnahmen in der Sammelakte für ehrenamtlich tätige Personen	S. 31
4. Melde- und Beschwerdewege	S. 32
5. Weitere Präventionsarbeit des Rechtsträgers	S. 35
6. Qualitätsmanagement und Öffentlichkeitsarbeit	S. 35
Beschluss	S. 37
Anhänge	S. 38



1. Einleitung

„Die Erzdiözese Freiburg will insbesondere Kindern, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen sowie allen Menschen, die sich kirchlichem Handeln anvertrauen, Lebensräume bieten, in denen sie ihre Persönlichkeit, ihre Fähigkeiten, ihre Begabungen und ihren persönlichen Glauben entfalten können.“¹

Diesem Ziel wissen wir uns als Beschäftigte im kirchlichen Dienst, ehrenamtlich tätige Personen und Mandatsträgerinnen und Mandatsträger im kirchlichen Bereich der römisch-katholischen Kirchengemeinde Bad Dür rheim verpflichtet.

Unsere Seelsorgeeinheit Bad Dür rheim mit den Pfarreien St. Johann (Bad Dür rheim), St. Peter und Paul (Hochemmingen), St. Gallus (Unterbaldingen) und St. Mauritius (Sunthausen), ihre diversen Gruppierungen, Dienste sowie kirchliche Einrichtungen wie Kindertagesstätten und Katholische Sozialstation sind gemeinsam kontinuierlich darum bemüht, dieses Ziel vor Ort Wirklichkeit werden zu lassen. Wir verstehen das vorliegende Institutionelle Schutzkonzept als wesentlichen Baustein zu seiner Realisierung.

Gemäß „Rahmenordnung – Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz“ (Amtsblatt Nr. 31 vom 30. Dezember 2019, S. 237ff.) und der „Ordnung zur Ausführung der von der deutschen Bischofskonferenz erlassenen Rahmenordnung – Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen (AROPräv)“ (Amtsblatt Nr. 33 vom 17. Dezember 2021, S. 232 ff.) inkl. Aktualisierung (Amtsblatt Nr. 21 vom 5. Dezember 2023, S. 354 ff.) fasst es summarisch unsere Maßnahmen unter der Maßgabe zusammen, unsere Kirchengemeinde einen sicheren Ort sein und bleiben zu lassen für alle Menschen, die sich – in welcher Form auch immer – kirchlichem Handeln anvertrauen. Den darin erfassten Inhalten wissen wir uns als Gemeinde insgesamt verpflichtet. Es gibt in unserer Kirchengemeinde keine regionalen Verbandsgruppen, die hier unterstützend in den Blick zu nehmen sind.

¹ Vgl. Erklärungen zum grenzachtenden Umgang in der Erzdiözese Freiburg.



1.1 Unsere Zielsetzung

Unser christliches Menschenbild der unbedingten Achtung der Würde jeder*jedes Einzelnen macht es uns zur Aufgabe, die bischöflichen Verordnungen zur Vermeidung der Gefährdung von Kindern, Jugendlichen sowie schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen, zur Prävention gegen und dem Umgang mit sexualisierter Gewalt² ebenso wie die Leitlinien der deutschen Bischofskonferenz³ aktiv umzusetzen.

Unsere Kirchengemeinde, ihre Gruppierungen und Dienste sollen durch unser Handeln so geschützte Orte für alle uns anvertrauten Menschen sein und Räume schaffen für individuelle Entwicklung und Entfaltung zumal jener, die auf unseren besonderen Schutz und unsere Vertrauenswürdigkeit angewiesen sind.

Entsprechend der RO-Prävention und den Maßgaben der AROPräv wollen Verantwortliche unserer Kirchengemeinde, Pfarrgemeinderat und Leitungsteams der Seelsorgeeinheit mit der Ausarbeitung dieses Institutionellen Schutzkonzeptes die bisherigen Präventionsmaßnahmen bündeln und mit darüber hinaus gehenden Reflexionen und Vorgehensweisen zu einem transparenten und belastbaren Gesamtkonzept ausarbeiten.

Wir wollen einen spürbar respektvollen Umgang, eine Kultur der Achtsamkeit und des Hinsehens in den differenten Gruppierungen und Diensten pflegen, die insbesondere in Verhältnissen von Mitarbeitenden in asymmetrischen Beziehungen (etwa Jugendleiter*innen, Katechet*innen, Verwaltungsbeauftragte, Pfarrer, Diakon, Gemeindeferent*innen, Besuchsdienstmitarbeiter*innen u.a.) wie insgesamt in allen Begegnungen kirchlichen Lebens vor Ort erkennbar werden soll.

Daher verpflichten wir uns zur steten Sensibilisierung für jede Form möglicher physischer wie psychischer, emotionaler wie spiritueller Missbrauchskonstellationen: Wir machen es uns zur Aufgabe, unter größtmöglicher Partizipation aller kirchengemeindlichen Gruppen und Gremien einen Umgang der Prävention gegen sexualisierte Gewalt durch Hinweise und regelmäßig prüfende Aktualisierung der Vorgaben, durch gemeindlich und auf Dekanats- bzw. diözesaner Ebene organisierte Angebote und Schulungen für Beschäftigte, Honorarkräfte und ehrenamtlich tätige Personen auch für die Zukunft proaktiv fortzuschreiben.

² Vgl. Amtsblatt Nr. 31 (30.12.2019), Nr. 33 (17.12.2021) & Nr. 21 (5.12.2023)

³ Vgl. die Leitlinien der deutschen Bischofskonferenz ab 2010



1.2 Qualitätsmanagement in Hinsicht auf persönliche Eignung Mitarbeitender

In pastoralen wie nicht-pastoralen und ehrenamtlichen Tätigkeitsfeldern, in denen hierarchiebedingt asymmetrische Beziehungen bestehen, namentlich in der Begleitung und Betreuung von Kindern und Jugendlichen, im Umgang mit Kranken und Alten oder Menschen mit Behinderungen kommt uns als Kirchengemeinde eine besonders hohe und sensible Verantwortung in Bezug auf die persönliche Eignung und fachliche Qualifikation unserer Beschäftigten und ehrenamtlich Mitarbeitenden zu.

Daher verpflichten wir uns, größtmögliche Sorgfalt auf Prüfung und Auswahl jeweils Verantwortlicher in Gruppierungen und Diensten, in kirchlichen Vereinen und Einrichtungen zu verwenden. Nach Möglichkeit wählen wir eigeninitiativ für ehrenamtliche Aufgabenfelder in unserer Kirchengemeinde Menschen aus, die uns bereits aus persönlichem Kontakt bekannt sind. Wo dies nicht der Fall sein kann, achten wir sorgsam auf entsprechende fachliche Qualifikation und individuelle Eignung der sich für eine bestimmte Aufgabe zur Verfügung Stellenden.

Offenheit in der Kommunikation, transparente und klare Strukturen sowie konkret umrissene Tätigkeitsfelder sollen die Mitarbeiter*innen vor einem Gefühl der Überforderung schützen. Dabei benennen wir konkrete Standards eines Miteinanders in Respekt und grenzachtendem Umgang. Wir tragen Sorge dafür, dass alle Mitarbeitenden mit der Thematik von Prävention gegen sexualisierte Gewalt u.a. in Form des Institutionellen Schutzkonzeptes unserer Gemeinde hinreichend informiert und vertraut sind; wir verpflichten uns, uns selbst und unsere Mitarbeitenden gemäß den Vorgaben der RO-Prävention und AROPräv sowie entsprechend den daraus abgeleiteten Maßgaben in Pädagogik, Verhaltensregeln und einer Kultur des Miteinanders im jeweiligen Aufgabenfeld zu informieren und zu schulen sowie klare Kommunikation der Hilfsangebote und möglichen Beschwerdewege zu gewährleisten.



2. Etappen der Schutzkonzeptskonfiguration (Vorgehensweise und Mitarbeitende)

Die im April 2022 neu initiierte „Arbeitsgruppe Prävention“ unserer Seelsorgeeinheit besteht aus Hannah Stiller (Gemeindereferentin, hauptamtlich beschäftigte Ansprechperson Prävention) und Benjamin Harter (ehrenamtlich tätige Ansprechperson Prävention).

Im Erfahrungsaustausch mit unserer Nachbarseelsorgeeinheit „Auf der Baar“ hinsichtlich Institutionalisierung und bereits erfolgter Umsetzung von Maßnahmen des dortigen Präventionsschutzkonzeptes erwies sich auch für unsere Kirchengemeinde in Rücksprache mit Gemeindeleitungsteam und Pfarrgemeinderat nach Sichtung und Evaluierung bereits seit 2018 bestehender schutzkonzeptioneller Maßnahmen zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt die Konzeption, Durchführung und Ergebnissicherung einer bisher noch nicht durchgeführten Schutz- und Risikoanalyse (Gefährdungsanalyse) (Ziffer 3 RO-Prävention) als vorrangiges Nahziel.

In regelmäßig stattfindenden Arbeitstreffen wurden daher zunächst in der Kirchengemeinde bestehende Gruppierungen gesichtet, Leitungspersonen ermittelt und diesbezügliche Schulungs- und EFZ-Vorlagepflichten ehrenamtlich Tätiger eruiert. Anhand erstellter Risikoanalysescouts wurden die von den verschiedenen Gruppierungen in der Gemeinde genutzten Räumlichkeiten hinsichtlich ihres potentiellen Gefahrenrisikos zur Begünstigung sexualisierter Gewalt in Begehungen begutachtet, analysiert und dokumentarisch erfasst.

Mit Hilfe daraus sich ergebender Konsequenzen haben wir Maßnahmen zur Risikominimierung erarbeitet und in vorliegendes Institutionelles Schutzkonzept gefasst, das Strukturen, Prozesse und Aktionen zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt transparent, nachvollziehbar, kontrollierbar und evaluierbar machen soll. Somit werden alle darin enthaltenen Maßnahmen und Verpflichtungen seitens unserer Kirchengemeinde für jede*n Einzelnen, der*die mit kirchlichem Handeln vor Ort in Berührung kommt, im Rekurs auf dieses Schutzkonzept einforderbar.

Über die (steter Fortschreibung bedürftige) Analyse und Bewertung bereits bestehender Strukturen hinaus, verfolgen wir neben den institutionell-rechtlichen Maßnahmen mithilfe von Gesprächen, Schulungen, Infoveranstaltungen und Thematik-bezogenen Treffen zu Prävention mit Gremien und Gruppierungen die Verstetigung und Verselbständigung eines sensiblen, von Transparenz und Achtsamkeit geprägten Umgangs miteinander.



2.1 Tabellarische Übersicht bereits erfolgter Maßnahmen der Arbeitsgruppe Prävention

09.02.2022	PGR-Sitzung; Sichtung möglicher Kandidat*innen als ehrenamtliche Ansprechperson Prävention gegen sexualisierte Gewalt
12.04.2022	Gewinnung und Beauftragung von Benjamin Harter als ehrenamtliche Ansprechperson Prävention
26.04.2022	Erstes Arbeitstreffen „Arbeitsgruppe Prävention“ (Hannah Stiller/Benjamin Harter) <ul style="list-style-type: none">• Sammlung von Zielvorgaben und Organisation der weiteren Vorgehensweise
Mai – Juli 2022	Sichtung und Analyse des bestehenden Schutzkonzeptes (Stand Januar 2018) Überblickserfassung sämtlicher Gremien, Datenerfassung ihrer Verantwortlichen und ehrenamtlich Mitarbeitenden Überprüfung der Notwendigkeiten zur Vorlage von Präventionsschulungen und/oder EFZ
20.07.2022	PGR-Sitzung: Information zur Überarbeitung, Erweiterung und Modifikation des bestehenden Schutzkonzeptes gemäß aktueller Leitlinien
18.08.2022	Arbeitstreffen AG Prävention: Auseinandersetzung und Einarbeitung in diözesane Richtlinien zur Überarbeitung des bestehenden Schutzkonzeptes (Reader)
August – November 2022	Erstellung von Schutzkonzept und Risikoanalyse
08.09.2022	Arbeitstreffen (Hannah Stiller): Erfahrungs- und Materialaustausch (Analysescouts) mit Harald Frey (Gemeindereferent der Nachbar-Seelsorgeeinheit Auf der Baar)
21.09.2022	Arbeitstreffen AG Prävention: <ul style="list-style-type: none">• Bearbeitung des Schutzkonzeptes• Vorarbeiten zum Beginn der Risikoanalyse
20.09.2022	Kontaktaufnahme KiTa bezüglich Schutzkonzeptes
05.10.2022	PGR-Sitzung: Informationen zur Vorgehensweise Risikoanalyse in den gemeindlichen Gruppen und Gremien
09.10.2022	Arbeitstreffen AG Prävention: Begehung und Dokumentation sämtlicher kirchengemeindlich genutzter Räumlichkeiten



13.11.2022	Schulungsmöglichkeit I (B-Schulung) für ehrenamtliche tätige Person (durch Hannah Stiller)
29.11.2022	Arbeitstreffen AG Prävention: Fertigstellung der Beschlussvorlage des Institutionellen Schutzkonzeptes
30.11.2022	PGR-Sitzung Beschlussvorlage Institutionelles Schutzkonzept
07.05.2023	Überarbeitung des Schutzkonzeptes nach Durchsicht durch Petra Guschker, Präventionsfachkraft des Dekanats Schwarzwald-Baar
Juni 2023 – Juni 2024	Umsetzung des Schutzkonzeptes in der Seelsorgeeinheit Bad Dürnheim
Juli - August 2024	Überarbeitung und Aktualisierung des Schutzkonzeptes mit Unterstützung von Petra Guschker, Präventionsfachkraft des Dekanats Schwarzwald-Baar

2.2 Schutz- und Risikoanalyse (Gefährdungsanalyse) (Ziffer 3 RO-Prävention)

Bei der Durchführung der Risikoanalyse profitierten wir vom kooperativen Austausch mit unserer Nachbarseelsorgeeinheit „Auf der Baar“, insbesondere von den Erfahrungswerten des dortigen Gemeindereferenten Harald Frey, der uns die von ihm erstellten Handreichungen für die in seiner Seelsorgeeinheit (auch interviewbasiert) bereits durchgeführte Risikoanalyse vorstellte.

Zielsetzung unserer Risikoanalyse war es, mithilfe der auch in persönlichen Gesprächen erfolgten Einwerbung zu Mithilfe und Teilnahme, durch die individuelle intensive Auseinandersetzung jedes*r Einzelnen eine sowohl in zahlenmäßigem Umfang als auch denkerischer Tiefe ebenso emotionale wie rationale Sensibilität für die Thematik zu wecken und möglicherweise bisher nicht Hinterfragtes reflexiv zu problematisieren.

Vorgelegt wurde die erarbeitete Herangehensweise zunächst in einer PGR-Sitzung. Die AG Prävention votierte – einerseits um etwaig gewünschter Anonymität Rechnung zu tragen, andererseits um eine individuelle und in Ruhe gestaltete Bearbeitung zu ermöglichen – für eine rein fragebogenbasierte Durchführung der Risikoanalyse anhand eines hierfür



konzipierten, 20 Bereiche umfassenden Analysebogens (s. Anhang 3); Versandt wurde der Fragebogen (je nach technischen Zugangsmöglichkeiten der Adressat*innen) teils via E-Mail, teils postalisch an eine repräsentative Auswahl von Mitgliedern und Verantwortlichen sämtlicher Gruppierungen unserer Kirchengemeinde. Bearbeitet werden sollte er innerhalb eines zweieinhalbwöchigen Zeitfensters (30. September – 17. Oktober 2022).

Die abgefragten Themenfelder berührten folgende inhaltliche Großbereiche:

- Gruppenart und -größe sowie daraus sich ergebende Dynamiken von Nähe- und Distanzverhältnissen
- Begünstigungsmomente potentieller sexualisierter Gewalt aufgrund von räumlichen und zeitlichen Gegebenheiten jeweiliger Zusammenkünfte
- Struktur definierter und evtl. nicht-definierter Zuständigkeitsbereiche
- Kommunikationsstruktur: zu Betreuende*r – Verantwortliche*r/Team; Mitarbeitende untereinander und gegenüber vorgesetzter Person
- In-/Transparenz von Hierarchie-/Machtgefällen sowie mögliche Beschwerdewege
- Etwaige Verbesserungs- und Unterstützungsansätze zur Prävention gegen Formen sexualisierter Gewalt

Die 18 rückläufigen Fragebögen wurden daraufhin analysiert und als Ergebnissicherung in das tabellarische System (vgl. Anhang 4) „Erkenntnisse und Konsequenzen aus der Risikoanalyse und Dokumentation von Präventionsmaßnahme“ integriert, das – nach den Kategorien 1) Tätigkeiten und Strukturen in Angeboten, Gruppen, Veranstaltungen, 2) räumlichen Gegebenheiten, deren Risikopotential abschätzt und begründet sowie daraus sich ableitende notwendige präventive Maßnahmen dokumentiert. Es findet sich als Anhang zu diesem Schutzkonzept.

Hieran sich anschließend sollen im Folgenden einige im Rahmen der Risikoanalyse aufgekommene institutionell-rechtliche Reflexionen bezüglich eines möglichen situativen Gefährdungspotentials und hiermit in Verbindung stehender umzusetzender Vorgaben umrissen werden.



2.2.1 Hauptberufliche & Honorarkräfte

Bei hauptberuflich beschäftigten pastoralen Mitarbeiter*innen sind folgende Maßnahmen und Nachweise verpflichtend:

- Teilnahme einer 5-jährlich aufzufrischenden Präventionsschulung
- Vorlage der Selbstauskunftserklärung im Einstellungsverfahren
- Vorlage eines EFZ
- Erklärung zum grenzachtenden Umgang und Verhaltenskodex
- Kenntnis der Beschwerdewege (siehe Kontaktadressen bei Beratung und Homepage der Koordinationsstelle Prävention)

Hierfür sind diesbezügliche Präventionsangebote und Materialien seitens des Dekanats und der Diözese zu nutzen. Begleitend steht die Koordinierungsstelle Prävention gegen sexualisierte Gewalt der Erzdiözese Freiburg zur Verfügung.

Hauptberuflich Tätige und Honorarkräfte innerhalb der Kirchengemeinde werden durch die Verrechnungsstelle Villingen (<https://www.vst-villingen.de>) und den*die hauptamtlich beschäftigte Ansprechperson Prävention der Seelsorgeeinheit Bad Dürnheim betreut. Hierzu wird eine allgemeine Risikoanalyse für den jeweiligen Tätigkeitsbereich erstellt, anhand der Anlage 1 zur AROPräv die Anforderungen geprüft und das Ergebnis in der Personalakte dokumentiert und abgelegt. Durch §7 AROPräv sind für manche Tätigkeitsbereiche die Maßnahmen verpflichtend vorgegeben.

Die Kindertagesstätten haben die Maßnahmen in einem eigenen Schutzkonzept erarbeitet.

2.2.2 Ehrenamtlich tätige Personen

Wir wollen als Leitung der Kirchengemeinde in Form des Seelsorgeteams und des PGR, als Verantwortliche, Vorstände und Leitungsteams unserer Gruppierungen und Gremien dafür Sorge tragen, ehrenamtlich engagierten Personen in unserer Gemeinde für ihre Tätigkeiten Räume der Sicherheit, des Vertrauens und des wertschätzend-verantwortungsvollen Umgangs miteinander zu schaffen.

Der Respekt vor ihrer Arbeit und die Dankbarkeit für ihren nicht zu ersetzenden Einsatz verpflichtet uns, die Hürden für ehrenamtliches Engagement auf möglichst niedrigem organisatorisch-bürokratischen Belastungsniveau zu halten, indem nicht für jede Tätigkeit in



gleicher Weise sämtliche präventiven Maßnahmen erforderlich sind. Gemäß der allgemein in der Risikoanalyse festgestellten Bewertung einzelner Aufgabenfelder folgen wir dem Prinzip: so wenig wie möglich, doch so viel wie nötig, um einerseits zwar Verhältnismäßigkeit im Aufwand seitens des*der Ehrenamtlichen zu wahren, andererseits aber keine Kompromisse in den Standards zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt eingehen zu müssen und Sicherheit gewährleisten zu können.

Folgende Maßnahmen sind in diesem Zusammenhang zu beachten:

- Fortgesetzt erarbeitete Sensibilisierung in Gruppen und Gremien
- Präventionsschulungen für Verantwortliche in Gruppen und Gremien
- Aufklärung bezüglich des Verhaltenskodex (allgemeiner/spezifischer Teil)
- Aufklärung bezüglich der Beantragung von Führungszeugnis
- Aufklärung bezüglich der Beschwerdewege und Hilfsangebote
- Aufklärung bezüglich der Erfassung der Daten im Rahmen der Prävention
- Aufklärung bezüglich der Datenschutzbestimmungen
- Allgemeine Bewertung des Potentials für die Eigen- und Außen-Gefährdung des Tätigkeitsfelds einer*s Ehrenamtlichen⁴

Die allgemeine Bewertung des Gefährdungspotentials einer Tätigkeit ehrenamtlich Mitarbeitender wird anhand von Anlage 1 AROPräv („Ergebnis der Prüfung der Pflicht zur Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses für Beschäftigte und ehrenamtlich tätige Personen“, vgl. Anhang 2: exemplifiziert anhand von Krabbelgruppe und Kinderkirche) bestimmt. Das Ergebnis der Prüfung führt zu entsprechenden, graduell nach Intensität unterschiedenen Maßnahmen bzw. Vorgaben für den jeweiligen Aufgabenbereich. Durch §7 AROPräv sind für manche Tätigkeitsbereiche die Maßnahmen verpflichtend vorgegeben.

⁴ Nach Anlage 1 zur AROPräv der Erzdiözese Freiburg i. B., 01.02.2022: Ergebnis der Prüfung der Pflicht zur Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses für Beschäftigte und ehrenamtlich tätige Personen gemäß § 8 AROPräv.



2.2.3 Beschreibung exemplarischer Tätigkeitsfelder in allgemeiner Bewertung

a) Erstkommunionkatechese

Die Gruppenleiter*innen haben (zeitlich begrenzten, doch regelmäßigen) Umgang mit fremden und eigenen, jeweils minderjährigen Kindern, die daher der Gruppe Schutz- bzw. Hilfebedürftiger angehören. Da 1 zu 1 Situationen möglich sind (bspw. in Form des gesuchten Einzelgespräches, der Inanspruchnahmen eines Hilfs- oder Beschwerdeangebotes eines Kindes oder Elternteils), sind eine diesbezügliche Sensibilisierung und die Vereinbarung gewisser Umgangsformen sinnvoll und nötig. Verlangt werden von sämtlichen Gruppenleiter*innen die Vorlage eines EFZ, die Unterzeichnung des Verhaltenskodex sowie die Teilnahme an einer Schulung gemäß dem Curriculum diözesaner Vorgaben.

b) Jugendgruppen (Pfarrjugend, Ministrant*innen, Firmgruppen, Sternsingeraktion)

Die Leitungsteams und Gruppenleiter*innen werden durch Schulungen des Jugendbüros und evtl. darüber hinaus gehende gruppenspezifische Fortbildungsmaßnahmen weitergebildet.

Leitungen der Sternsingeraktion und Firmgruppen haben ebenfalls zeitlich begrenzten, doch regelmäßigen Umgang und mögliche 1 zu 1 Kontakte mit Kindern und Jugendlichen. Sie werden datentechnisch erfasst und unterwiesen, durch die qualifizierten Multiplikator*innen Prävention der Gemeinde geschult und sind darüber hinaus zur Vorlage eines EFZ sowie zur Erklärung zum grenzachtenden Umgang inklusive Verhaltenskodex verpflichtet.

c) Krankenbesuche und Wortgottesdienste im Alten- und Pflegeheim

Ehrenamtlich tätige Personen im Alten- und Pflegeheim müssen tätigkeitsfeldspezifisch für den (oftmals in 1 zu 1 Situationen stattfindenden) Umgang mit schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen unterwiesen und sensibilisiert werden, eine Schulung durch die qualifizierten Multiplikator*innen Prävention der Gemeinde wahrnehmen, ein EFZ vorlegen sowie die Erklärung zum grenzachtenden Umgang inklusive Verhaltenskodex unterzeichnen. Im Umfeld von schutz- oder hilfebedürftige Erwachsenen wie etwa Kranken oder Menschen mit Behinderung können besondere, evtl. negativ sich auf die jeweilige Person auswirkende Abhängigkeitsverhältnisse mit hohem Schadensrisiko entstehen. Beschäftigte und ehrenamtlich



tätige Personen in diesem Bereich unterliegen der Meldepflicht gemäß der Erklärung zum grenzachtenden Umgang und brauchen Handlungssicherheit, um ggfs. konkrete Situationen zu dokumentieren, sich Unterstützung z.B. durch Beratung zu holen und ggf. weitere Schritte einzuleiten (siehe auch 4. Melde- und Beschwerdewege).

d) Veranstaltungen von Gruppierungen in kirchlichen Räumen

(kirchliche und außerkirchliche Gruppen)

Kirchliche Gruppierungen, die gemeindliche Räume nutzen, werden durch Informationen, Gremiensitzungen, Schulungen und Begleitung durch entsprechend qualifizierte Ansprechpersonen Prävention der Gemeinde sensibilisiert und geschult.

Bezüglich des Verfahrens der Vergabe gemeindlicher Räumlichkeiten an externe Gruppierungen gilt das untenstehende Prozedere zur „Analogen Anwendung auf Dritte“

e) Maßnahmen für Räumlichkeiten in Gemeindehaus, Pfarrsaal, Kurseelsorge u.ä.

(Versammlungsräume, Toiletten, Abstellräume, Nebenräume, Nischen etc.)

In sämtlichen Räumen werden Informationsplakate/-flyer zu Kontaktadressen und Präventionsunterlagen sowie Vordrucke zu Gedächtnisprotokollen sicht- und einsehbar hinterlegt.

f) Maßnahmen für Räume in Kirchen

(Sakristei, Kirchenraum, Emporen, Beichtstühle, Lagerräume)

In den Kirchenräumen werden an prominenten Stellen wie Schriftenständen und Aushängen teils dauerhaft (Schriftenstand, Sakristei), teils – zur Vermeidung potentieller Desensibilisierung durch Gewöhnung – zeitlich begrenzt (Aushänge) Informationsplakate und Flyer für Rat- und Hilfesuchende mit Präventions-Kontaktadressen sichtbar angebracht bzw. hinterlegt.



3. Maßnahmen zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt

3.1 Personalauswahl und -entwicklung

Zu Beginn jeder (ehren- wie hauptamtlichen) Tätigkeit in unserer Kirchengemeinde wird auf die Bedeutung des für uns unabdingbaren Schutzes von Kindern, Jugendlichen sowie schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen fokussiert. In unserem Portfolio zur Personalauswahl ist die für uns wesentliche Kultur des Hinsehens und grenzachtenden Miteinanders als Haltung jedes*r Einzelnen fest verankerter Bestandteil und von zentraler Bedeutung.

Unmittelbar bei Aufnahme der Tätigkeit stellen wir Beschäftigten und ehrenamtlich tätigen Personen die Grundlagen unserer Präventionsarbeit sowie unser Institutionelles Schutzkonzept gegen sexualisierte Gewalt vor und machen sie mit den wesentlichen Erkenntnissen der Schutz- und Risikoanalyse sowie den daraus abgeleiteten Maßnahmen vertraut. Im Fokus stehen dabei insbesondere u.a. der Spezifische Teil des Verhaltenskodex, mögliche Beschwerdewege und -verfahren sowie jeweils relevante Ansprechpersonen.

Die Perspektive neuer Personen in unserer Kirchengemeinde nutzen wir dabei über die Einholung von Feedback als Chance sowohl zur Optimierung bereits bestehender Konzepte und Maßnahmen als auch zur eigenen Weiterentwicklung.

Auf dem Wege dezidierter und regelmäßiger Auseinandersetzung mit der Thematik sexualisierter Gewalt in Mitarbeitenden- und Zielvereinbarungsgesprächen sensibilisieren wir für eine Kultur des grenzachtenden Umganges und die Umsetzung der Präventionsmaßnahmen in Ausprägung einer lernorientierten und offenen Fehlerkultur.

Einstellungsprozedere

- Den Bewerber*innen bzw. Interessierten werden die Unterlagen zu Prävention und Vorbereitung des Einstellungsgespräches im Vorfeld zugesandt.
- Bei Gesprächsterminvereinbarungen wird auf die Möglichkeit der Klärung evtl. offener Fragen hingewiesen.
- Vorstellungsgespräch
- Einstellungsgespräch: Dieses wird – je nach Tätigkeitsfeld – mit Stiftungsratsmitgliedern, Kindergartenbeauftragten, Vertretung/Leitung der Verrechnungsstelle Villingen, Leitung der Kirchengemeinde geführt



- Unterzeichnung des Arbeitsvertrages und der Präventionsunterlagen durch die Leitung der Kirchengemeinde bzw. den/die das Einstellungsgespräch Führende*n

Dokumentation der Unterlagen im jeweils zuständigen Verwaltungssystem (Personalakte, Sammelakte usw.)

3.1.1 Schutzkonzept und institutionelle Regeln in Vorstellungsgespräch, Einarbeitungszeit und regelmäßigen Teamgesprächen

Bezüglich der Personalauswahl und -entwicklung sieht Ziffer 3.2 RO-Prävention Folgendes vor:

„Die Personalverantwortlichen thematisieren die Prävention gegen sexualisierte Gewalt im Vorstellungsgespräch, während der Einarbeitungszeit sowie in regelmäßigen Gesprächen mit den Beschäftigten im kirchlichen Dienst.

Daraus ergeben sich für eine offene und transparente Gesprächskultur, eine frühzeitige Erkennung und mögliche Behebung etwaiger Schwierigkeiten folgende Maßnahmen:

a) Probezeit

- Nachfrage bei neuen Mitarbeitenden seitens der Leitung bezüglich des eigenen Einfindens in das neue Arbeitsumfeld
- Nachfrage bei weiteren Mitarbeitenden im Tätigkeitsfeld des*der neuen Mitarbeiters/Mitarbeiterin
- Vereinbarung eines weiteren Gesprächstermins mit der Unterzeichnung des Arbeitsvertrages mit Stiftungsrat und Leitung vor Ablauf der Probezeit

b) Fehlerkultur

- Pflege einer offenen Fehlerkultur in Aussprachen, ggfs. mit hinzugezogener Moderation
- Vorabinweise für eine Begleitung durch weitere Ansprechpersonen für Prävention gegen sexualisierte Gewalt und Mitarbeitervertretungen für die jeweiligen Bereiche
- Hinweis auf die Meldestellen, Beratungsstellen und die Ombudsstelle der Erzdiözese Freiburg als möglich begleitend zu konsultierende Institution

Ein Gespräch mit dem*der Mitarbeitenden sollte gesucht werden bei

- wiederholten Versäumnissen oder Unterlassungen in Bezug auf vereinbarte Vorgaben



- Übertretung des Verhaltenskodex
- Unklarheiten, falscher Tätigkeitsbeschreibung oder nicht korrektem Tätigkeitsumfang

c) Zielvereinbarungsgespräche

- 1) Bei **Beschäftigten** im Dienstverhältnis:
 - regelmäßig Zielvereinbarungsgespräche zur Sicherung des eigenen Tätigkeitsfeldes und zur Transparenz für die Kirchengemeindeleitung
- 2) Bei **ehrenamtlich Tätigen**:
 - Schaffung der Möglichkeit von Zielvereinbarungsgesprächen bzw. Gespräche zur Vereinbarung des Tätigkeitsprofils je nach Situation oder Bedürfnis

3.2 Erklärung zum grenzachtenden Umgang mit Verhaltenskodex

Mit der Erklärung zum grenzachtenden Umgang inkl. Verhaltenskodex in seiner Funktion als Regulativ eines jeweiligen Arbeitsbereiches und der dokumentarisch festgestellten Anerkennung dieser Vereinbarung seitens sämtlicher Beschäftigter wie ehrenamtlich Tätiger unserer Kirchengemeinde soll ein fachlich adäquates Nähe-Distanz-Verhältnis und der respektvolle Umgang mit Kindern, Jugendlichen sowie schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen gewährleistet werden.

Auf diesen uns verpflichtend bindenden Verhaltenskodex können sich betreffende Personen zu jeder Zeit berufen.

Gemäß Ziffer 3.2 RO-Prävention unterschreiben alle Beschäftigten, ehrenamtlichen Personen und Mandatsträger im kirchlichen Bereich die Erklärung zum grenzachtenden Umgang mit Verhaltenskodizes. Es liegen unterschiedliche Erklärungen zum grenzachtenden Umgang vor für Beschäftigte, ehrenamtlich Tätige und Honorarkräfte (siehe Anhang). Die Unterzeichnung der diesbezüglichen Verpflichtungserklärung ist verbindliche Voraussetzung für eine Anstellung, Weiterbeschäftigung oder Beauftragung zu einer ehrenamtlichen Tätigkeit.

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 sowie mögliche Sanktionen/Konsequenzen bei Nichteinhaltung. Zudem weisen wir bei Beschäftigten auf die arbeitsrechtliche Verbindlichkeit entsprechend der AVO hin.



Der allgemeine Verhaltenskodex wird auf der Homepage unserer Seelsorgeeinheit veröffentlicht sowie im Pfarramt hinterlegt. Überdies wird er in den von kirchlichen/nichtkirchlichen Gruppierungen genutzten Räumlichkeiten einsehbar zugänglich gemacht:

Allgemeiner Teil des Verhaltenskodex

Ziel dieses Verhaltenskodex:

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

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

Die nachfolgenden Inhalte sind verbindliche Verhaltensregeln für alle Beschäftigten im kirchlichen Dienst, alle ehrenamtlich tätigen Personen und Mandatsträgerinnen und Mandatsträger in der Erzdiözese Freiburg. Sie gelten über die vertragliche Vereinbarung auch für Honorarkräfte und andere externe Personen. Mit meiner Unterschrift verpflichte ich mich zur Einhaltung dieses Verhaltenskodex.

Mit meiner Unterschrift erkläre ich:

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

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

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

2. Ich unterstütze und schütze mir anvertraute Menschen:

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



3. Ich achte die Rechte und Würde:

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

4. Ich respektiere die Intimsphäre und die persönlichen Grenzen:

Ich gehe achtsam und verantwortungsbewusst mit Nähe und Distanz um. Ich respektiere die Intimsphäre und die persönlichen Grenzen der mir anvertrauten Personen. Dabei achte ich auch auf meine eigenen Grenzen.

Dies gilt auch für den Umgang mit Bildern und Medien, insbesondere bei der Nutzung von digitalen Medien.

5. Ich beziehe aktiv Position:

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

Ebenso greife ich ein, wenn die mir Anvertrauten 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 männlichen und weiblichen Tätern 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.

8. Ich weiß, dass jede Form von Gewalt gegenüber Anvertrauten 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 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.

Spezifischer Teil des Verhaltenskodex

Es liegen Spezifische Teile des Verhaltenskodex für die Jugendarbeit, die Kindertagesstätten und das Pastorale Personal vor. Diese sind auf der Homepage der Koordinationsstelle Prävention gegen sexualisierte Gewalt der Erzdiözese Freiburg veröffentlicht.

Der Spezifische Teil für unsere Kirchengemeinde hat folgende Vorgaben:

Spezifischer Teil des Verhaltenskodex für unsere Kirchengemeinde Bad Dürheim:

a. Gestaltung von Nähe und Distanz in besonders sensiblen Situationen

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

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

b. 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.

- *Unerwünschte Berührungen/körperliche Annäherung sind nicht erlaubt, insbesondere in Verbindung mit dem Versprechen einer Belohnung oder Androhung von Strafe.*



- *Wenn ich mir unsicher bin, ob eine Berührung angemessen ist, auch bei Ritualen mit Körperkontakt, 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 als Mitarbeitende 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.*
- *Bei der Begrüßung und Verabschiedung werden persönliche Grenzen geachtet. Es ist beispielsweise zu akzeptieren, wenn Kinder zur Begrüßung keine Hand geben wollen.*

c. 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 einer Sexualisierung der Atmosphäre beitragen und zu Irritationen führen. Verbale und nonverbale Interaktion muss der jeweiligen Rolle und dem Auftrag entsprechen und auf die Zielgruppe und deren Bedürfnisse angepasst sein.

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

d. Beachtung der Intimsphäre

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

- *Ich achte auf eine geschlechtergetrennte Benutzung der Räume der Intimsphäre (Duschen, WC, Umkleide...) und eine entsprechende Infrastruktur.*
- *Ich suche nach Lösungen für Menschen, die sich nicht eindeutig einem Geschlecht zugehörig fühlen.*
- *Bei Gemeinschaftsduschen spreche ich mit den Kindern und Jugendlichen die Duschregeln ab. Duschen ist auch mit Badebekleidung erlaubt.*
- *Räume der Intimsphäre benutze ich immer (räumlich oder zeitlich) getrennt von den mir anvertrauten Personen.*
- *Ich trete nie ohne fachlichen Grund (z.B. Hilfestellung, Aufsichtspflicht) in die Räume der Intimsphäre. Ich 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. Beispielsweise setze ich mich nicht auf die Bettkante einer bettlägerigen Person. Bei Berührungen achte ich auf den Willen der anvertrauten Person. Im Zweifelsfall frage ich nach.
- 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.

e. Zulässigkeit von Geschenken und Vergünstigungen

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

f. Umgang mit und Nutzung von Medien und sozialen Netzwerken

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

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

g. 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 beangstandeten Handlung stehen. Sie sollen angemessen, pädagogisch sinnvoll und nachvollziehbar sein. Jede Form von Gewalt, Nötigung, Drohung oder Freiheitsentzug ist untersagt, selbst wenn eine anvertraute Person einwilligt.

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

h. 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.*
- *Ich klopfe vor dem Eintreten in ein Schlafzimmer/ Zelt an, kündige mich verbal an und gehe erst dann ins Zimmer. Wenn immer möglich warte ich auf die Erlaubnis zum Eintreten.*
- *Die Übernachtung in Privatwohnungen von Betreuern sind nicht erwünscht. Sollte es im Ausnahmefall aus triftigen Gründen dennoch dazu kommen, ist dies im Vorfeld transparent zu machen. In diesem Fall muss eine Schlafmöglichkeit in einem separaten Raum zur Verfügung gestellt werden. Die Absprache mit und die Zustimmung insbesondere mit der sorgeberechtigten Person ist Voraussetzung.*

i. Umgang mit Übertretung des Verhaltenskodex

Dieser Verhaltenskodex macht nur dann Sinn, wenn auch vereinbart ist, wie mit Übertretungen umzugehen ist. Um sich von typischen Täter(innen)strategien der Vertuschung und Geheimhaltung abzugrenzen wird abweichendes Verhalten reflektiert und transparent gemacht, z. B. gegenüber der (Einrichtungs-)Leitung, 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 weiter erzählt werden. Verschwiegenheitspflichten bleiben hiervon unberührt.*
- *Ich habe das Recht, meine Unsicherheiten in einem angemessenen Rahmen anzusprechen und zu bearbeiten.*
- *Ich mache eigene Übertretungen des Verhaltenskodex gegenüber der Leitung transparent.*
- *Irritationen über das Verhalten von Mitarbeitenden spreche ich an, gegebenenfalls im Teamgespräch und/oder gegenüber der Leitung.*
- *Die Reflexion v*
- *Die Reflexion von Beziehungsgestaltung und Umgang mit Nähe und Distanz ist regelmäßig Thema in Teambesprechungen.*
-

Folgende Punkte sind hinsichtlich der Unterzeichnung der Erklärung zum grenzachtenden Umgang mit Verhaltenskodex zu berücksichtigen:



- Alle in der Seelsorgeeinheit Bad Dürnheim Beschäftigten und ehrenamtlich Tätigen müssen bei Dienstantritt die „Erklärung zum grenzachtenden Umgang mit dem allgemeinen und spezifischen Teil des Verhaltenskodex“ in zweifacher Ausfertigung unterzeichnen.
- Ein Exemplar der unterschriebenen Erklärung verbleibt bei der*dem Mitarbeitenden, eines wird in der Personalakte bzw. Sammelakte hinterlegt.
- Die Unterschrift geht mit einer entsprechenden Unterweisung/Information einher.
- Die Unterweisung erfolgt entweder durch die Kirchengemeindeleitung oder wird nach Rücksprache an jeweils zuständige, fachlich qualifizierte Personen in den pastoralen Tätigkeitsfeldern bzw. entsprechend verantwortliche Ehrenamtliche (PGR, Stiftungsrat, Gremienleitung o.ä., z.B. Mitglied des Gemeindeteams oder Gruppenleiter*in) delegiert.
- Die entsprechenden Unterweisungen über die Inhalte des Verhaltenskodex werden von den dazu qualifizierten Mitgliedern des Seelsorgeteams durchgeführt.
- Die Unterweisung intendiert die Sensibilisierung für eine Kultur des grenzachtenden Umgangs, informiert über sexualisierte Gewalt und einrichtungsspezifische Präventionsmaßnahmen, stärkt die Handlungssicherheit bei etwaigen Vor- oder Verdachtsfällen und unterstützt zur positiven Affirmation des Verhaltenskodex im eigenen Verhalten.
- Das Gespräch bzw. die Unterweisung soll innerhalb eines Zeitraumes von drei Wochen ab Beginn einer ehrenamtlichen Tätigkeit geführt werden. Bei dienstlichen Tätigkeiten wird dies im Rahmen von Bewerbungsverfahren und Einstellungsgespräch wahrgenommen.
- Für Beschäftigte ist die Verrechnungsstelle Villingen zuständig, für ehrenamtlich Tätige unsere Kirchengemeinde.
- Mit der Unterschrift verpflichten sich die Mitarbeitenden u.a. dazu, ihr (berufliches bzw. ehrenamtliches) Handeln an den Standards des Verhaltenskodex auszurichten.
- In regelmäßigen Abständen werden Gruppierungen und Gremien zur Reflexion und möglichen Optimierung des Verhaltenskodex im Blick auf ihr jeweiliges Tätigkeitsfeld animiert.



3.3 Prozedere bezüglich Selbstauskunftserklärung und Erweitertem Führungszeugnis (EFZ)

Eine Selbstauskunftserklärung ist lediglich innerhalb des Einstellungsverfahrens von Beschäftigten relevant. Für ehrenamtlich tätige Personen ist die Unterzeichnung einer Selbstverpflichtungserklärung nicht vorgesehen.

Durch die Unterzeichnung der Selbstauskunftserklärung macht die einzustellende Person Angaben darüber, ob er/sie wegen einer Straftat nach § 72a Absatz1 SGB VIII verurteilt und ob insoweit ein staatsanwaltliches Ermittlungsverfahren gegen sie anhängig ist. Darüber hinaus verpflichtet sich die unterzeichnete Person, bei Einleitung eines solchen staatsanwaltlichen Ermittlungsverfahrens hiervon unverzüglich Mitteilung zu machen.

3.3.1 Vorlage und Einsicht in ein erweitertes Führungszeugnis (EFZ)

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

Personen, die rechtskräftig wegen einer Straftat nach Abschnitt 13 StGB, nach den in der Erklärung zum grenzachtenden Umgang benannten Paragraphen oder aufgrund anderer sexualbezogener Straftaten verurteilt worden sind, sind von der Übernahme einer Tätigkeit in unserer Seelsorgeeinheit ausgeschlossen.

Um dies sicherzustellen, 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 potentiellen Übergriffes bewertet (vgl. Risikoanalyse).
- Alle Tätigkeiten, für die die Vorlage eines EFZ notwendig ist, haben wir in der Tabelle „Erkenntnisse und Konsequenzen aus der Risikoanalyse und Dokumentation von Präventionsmaßnahmen“ aufgelistet. Diese aktualisieren wir in regelmäßigen Abständen kontinuierlich.
- Ist die Einholung eines EFZ vonnöten, darf dies nicht älter als 3 Monate alt sein.



- 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 die Vorlagenpflicht eines EFZ besteht.
- Ist die Vorlage eines EFZ nicht erforderlich, wird diese Entscheidung entsprechend § 6 AROPräv dokumentiert und von der/dem Dienstvorgesetzten oder der zur ehrenamtlichen Tätigkeit beauftragenden Person Anlage 1 zur AROPräv personenbezogen ausgefüllt und in die Personalakte/Sammelakte aufgenommen.

Die dauerhafte Dokumentation der Einsichtnahme entsprechend § 6 AROPräv und deren besondere Sicherung (Archivierung in einem verschließbaren, feuersicheren Schrank) sowie die Zugriffsregelungen sind für unsere Kirchengemeinde gewährleistet (vgl. 3.4 und 3.6.4).

Folgender Verfahrensweg bzgl. EFZ ist bei ehrenamtlich Tätigen einzuschlagen:

- Das allgemeine Tätigkeitsfeld des*der Beschäftigten wird anhand der Risikoanalyse-Kriterien hinsichtlich des Potentials möglicher Grenzüberschreitung bzw. bestmöglicher präventiver Absicherung bewertet.
- Ist ein EFZ erforderlich, erhält der*die ehrenamtlich Tätige ein Aufforderungsschreiben inkl. Antrag durch das Pfarramt bzw. über die Ansprechperson Prävention, um kostenfrei bei der entsprechenden kommunalen Behörde ein Erweitertes Führungszeugnis zu beantragen.
- Da die Kirchengemeinde Bad Dürheim als Trägerin der freien Jugendhilfe tätig ist, muss entsprechend § 72a SGB VIII die persönliche Eignung ehrenamtlich Mitarbeitender zum Zwecke der Betreuung von Minderjährigen an Hand eines EFZ gem. § 30a Abs. 1 Nr. 2a BZRG überprüft werden. Somit bleibt dies für die ehrenamtliche Person kostenfrei.
- Das Führungszeugnis wird in der Regel an die Privatadresse der beantragenden Person zugestellt.
- Diese sendet das EFZ in dafür vorgesehenen Umschlägen verschlossen an die Zentrale Prüfstelle des Ordinariats, wo die Einsichtnahme erfolgt.
- Die Dokumentation der Einsichtnahme wird dem Pfarrbüro in einem verschlossenen Umschlag zugesandt. Sie erfolgt gemäß den diözesanen und gesetzlichen Richtlinien sowie den Datenschutzbestimmungen. Falls relevante Einträge vorhanden waren, wird die Kirchengemeinde von Seiten der Zentralen Prüfstelle informiert. Die Doku-



mentation der Einsichtnahme darf nicht geöffnet werden, sondern wird in der Sammelakte abgelegt. Nur zugangsberechtigte Beschäftigte und ehrenamtlich Tätige können diese Daten einsehen und mit ihnen arbeiten.

Der Tag der Vorlage des EFZ wird nebst Kontaktdaten der*des Ehrenamtlichen datenschutzkonform sowohl in analoger Form (im dazu vorgesehenen Ordnersystem) als auch in einer elektronischen Datenbank (Excel-basierte Ehrenamtsdatei) dokumentiert.

Bei Änderung des Tätigkeitsfeldes kann entweder eine erneute Risikoprüfung nötig sein oder aber der Status bleibt innerhalb des gültigen Zeitraums übertragbar.

Die Formulare und Vorlagen, die im Verfahren der Einsichtnahme der erweiterten Führungszeugnisse genutzt werden, sind auf der Homepage der Zentralen Prüfstelle im Ordinariat einzusehen.

Bei Beendigung der Tätigkeit bzw. dem Ende der Gültigkeit der Unbedenklichkeitserklärung bleiben die Daten weiterhin gespeichert.

3.3.2 Wiedervorlage des erweiterten Führungszeugnisses

Die Wiedervorlage des EFZ nach 5 Jahren gemäß § 7 AROPräv ist organisiert und wird durch die hauptamtlich tätige Ansprechperson Prävention Hannah Stiller gewährleistet.

Wir stellen sicher, dass, sofern keine Verpflichtung zur Vorlage des EFZ vorliegt, nach einem Zeitraum von spätestens 5 Jahren überprüft wird, ob sich aufgrund einer etwaigen Tätigkeitsänderung nunmehr eine Vorlagenpflicht ergeben hat.

3.3.3 Verfahren für Mehrfachengagierte

Entsprechend § 12 AROPräv können vorlagepflichtige Personen bei der Aufnahme weiterer Tätigkeiten, für die ein erweitertes Führungszeugnis vorzulegen ist, mittels Anlage 4 zur AROPräv bei der zuständigen Stelle des kirchlichen Rechtsträgers, bei dem bereits ein EFZ zur Einsicht vorgelegt wurde, eine Kopie der Dokumentation der Einsichtnahme beantragen.

Diese bescheinigt, wann zuletzt Einsicht in ein EFZ genommen wurde und ob gemäß § 11 Absatz 2 Satz 2 relevante Eintragungen enthalten waren. Die nächste Einsichtnahme in ein erweitertes Führungszeugnis erfolgt in diesem Falle 5 Jahre nach dem Ausstellungsdatum des von der ersten Prüfstelle eingesehen Führungszeugnisses.



3.3.4. Dokumentation über die Einsichtnahme in das erweiterte Führungszeugnis in der Sammelakte

§ 6 Absatz 2 AROPräv sieht vor, dass eine Sammelakte je Rechtsträger oder je Einrichtung für ehrenamtlich tätige Personen zu führen ist. Die Sammelakte ist in alphabetischer Reihenfolge zu gliedern. Für jede ehrenamtlich tätige Person, die dauerhaft bzw. längerfristig tätig ist oder in einem Team mitarbeitet, ist ein Register einzulegen. Näheres hierzu siehe unter 3.5.4.

Entsprechend den Vorschriften für Personalakten sind diese Unterlagen vor unbefugtem Zugriff geschützt, z.B. im geschlossenen, feuerfesten Schrank, aufzubewahren. Es wird sichergestellt, dass die Einsichtnahme in die Dokumentationen zum EFZ in der Sammelakte nur von der nach § 10 AROPräv zur Prüfung berechtigten Stelle erfolgt.

3.4 Analoge Anwendung auf Dritte

Eine analoge Anwendung der Präventionsregelungen stellen wir dadurch sicher, dass wir Vereinbarungen von Dienstleistungen durch Dritte sowie die Vergabe unserer Räume an externe Personen oder Firmen im Vorfeld sorgfältig prüfen. Gegebenenfalls treffen wir Vereinbarungen mit diesen, in denen die Umsetzung der erforderlichen Präventionsmaßnahmen vertraglich geregelt wird.

Die Rahmenvereinbarung mit Dritten wird gemäß Musterdokument D („Vertragliche Vereinbarungen zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt beim Einsatz von Drittunternehmen“) vertraglich geregelt.

3.5 Präventionsschulungen gegen sexualisierte Gewalt (Ziffer 3.6 RO-Prävention; § 17 AROPräv)

3.5.1 Verpflichtung zu Präventionsschulungen

Sämtliche Beschäftigte und ehrenamtlich tätige Personen unserer Seelsorgeeinheit, die in ihrem Tätigkeitsfeld mit Kindern, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen zu tun haben, müssen gemäß Rahmenordnung und Erklärung zu grenzachtendem Umgang an (dem Curriculum der Erzdiözese Freiburg entsprechenden) Schulungen zu „Prävention gegen



sexualisierte Gewalt“ gemäß dem diözesanen Curriculum teilnehmen. In unserer Risikoanalyse sind die jeweiligen Tätigkeitsbereiche konkret erfasst.

Generell sind alle Mitarbeiter*innen mit Vorlagenpflicht eines EFZ ebenso zur Teilnahme an aufzufrischenden bzw. zu vertiefenden Präventionsschulungen turnusgemäß alle 5 Jahre verpflichtet.

Diese Schulungen müssen spätestens 6 Monate nach Einstellung bzw. Übertragung der ehrenamtlichen Tätigkeit erfolgen.

3.5.2 Interne und externe Schulungskategorisierung in unserer Seelsorgeeinheit

Nach Tätigkeitsbereichen kategorisiert und anhand der „Erkenntnisse und Konsequenzen aus der Risikoanalyse und Dokumentation von Präventionsmaßnahmen“ dokumentiert, werden Schulungen für in unserer Seelsorgeeinheit Beschäftigte und ehrenamtlich tätige Personen von unterschiedlichen Stellen wahrgenommen:

a) Seelsorgeeinheits-intern (d.h. von qualifizierten Multiplikator*innen, also Gemeindemitarbeitenden wie z.B. Gemeindereferentin Hannah Stiller, [Stand: August 2024] gewährleistet und durchgeführt, werden Schulungen für ehrenamtlich organisierte Gruppierungen, d.h.:

- Kinderkirchenleiter*innen
- Kommunionbegleiter*innen
- Firmbegleiter*innen
- Sternsingerbegleiter*innen
- Ehrenamtlich tätige Mitglieder des Gemeindeteams
- Pfarrjugend-Gruppenleiter*innen (Schulungen vorrangig durch das Dekanatsjugendbüro mit Sitz in Villingen)

b) Extern (d.h. von Präventionsfachkräften der Koordinationsstelle Freiburg bzw. der Verrechnungsstelle des Dekanats sowie dem Jugendbüro oder anderen dafür qualifizierten Fachkräften) geschult werden:

- Pastorales Personal
- Hauptberuflich Beschäftigte der Kirchengemeinde



- Multiplikator*innen
- Ehrenamtlich tätige Ansprechperson Prävention
- Mitglieder der unabhängigen Gruppierungen

Multiplikator*innen, haupt- und ehrenamtliche Ansprechpersonen sowie Personen in Leitungsfunktionen müssen an entsprechenden Qualifizierungsmaßnahmen teilnehmen. Letztere werden darüber hinaus zusätzlich zur Wahrnehmung ihrer Verantwortung bei der (Weiter-)Entwicklung und Umsetzung des institutionellen Schutzkonzeptes in einer zweitätigen Qualifizierungsmaßnahme geschult. Die Teilnahme an diesen Maßnahmen stellen wir in unserer Kirchengemeinde sicher.

3.5.3 Inhaltliche Komponenten der Präventionsvermittlung

Präventionsschulungen sind zielgruppengerecht hinsichtlich Zielformulierung, Inhalten, Methoden und Umfang zu differenzieren.

Die intern durchgeführten Schulungen der Seelsorgeeinheit zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt sollen u.a. für folgende Inhalte sensibilisieren und hierzu relevante Grundlagenkenntnisse und Kompetenzen vermitteln:

- Formen von Grenzverletzungen und sexualisierter Gewalt an Kindern, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen
- Adäquates Nähe- und Distanzverhältnis zum jeweiligen Gegenüber
- Reflexion eigener Kommunikations- und Konfliktfähigkeit
- Reflexion eigener emotionale und sozialer Kompetenz
- Psychodynamiken Betroffener
- Strategien von Täter*innen
- Medienkompetenz: (digitale) Medien als Schutz- und Gefahrenraum
- Dynamiken in Institutionen mit asymmetrischen Machtbeziehungen sowie sexualisierte Gewalt begünstigenden institutionellen Strukturen
- Kenntnis von Straftatbeständen, kriminologische Ansätzen sowie weiteren rechtlichen Bestimmungen (z.B. Formen sexualisierter Gewalt unterhalb der Schwelle zur Strafbarkeit)



- Verfahrenswege notwendiger und angemessener Hilfe für Betroffene und deren Umfeld
- Vermittlung von Grundlagenkenntnissen in Schnittstellenthemen wie Sexualpädagogik oder sexuelle Bildung sowie geschlechter- und kultursensibler Bildung
- Wissen um regionale fachliche Vernetzungsmöglichkeiten mit dem Ziel eigener Vernetzung

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

Richtliniengemäß werden personenbezogene Daten zu Präventionsmaßnahmen im Pfarrbüro in einem verschließbaren, geschlossenen Schrank verwahrt.

Zugriffsrechte hierauf haben:

- Mitarbeitende des Pfarrsekretariats sowie Seelsorgeleitende
- Die jeweilige haupt- und ehrenamtlich tätige Ansprechperson für Prävention gegen sexualisierte Gewalt
- Entsprechend qualifizierte und benannte Personen

An personenbezogenen Daten werden in der hierfür vorgesehenen Sammelakte (je ein Register pro ehrenamtlich tätige Person) zu Präventionsmaßnahmen für die jeweils ehrenamtlich tätige Person folgende Dokumente verwahrt:

- Mehrfachfertigung der unterschriebenen Erklärung zum grenzachtenden Umgang inkl. Verhaltenskodex
- Dokumentation der Teilnahme an Präventionsschulungen (nicht älter als 5 Jahre)
- Dokumentation der Vorlagepflicht eines Führungszeugnisses sowie von dessen Einsichtnahmen ODER die ausgefüllte und unterzeichnete Anlage 1 zur AROPräv
- ggfs. Unbedenklichkeitsbescheinigung nach § 7 Absatz 5 AROPräv



4. Melde- und Beschwerdewege

- Wir ermutigen Kinder, Jugendliche, schutz- oder hilfebedürftige Erwachsenen, Eltern, Beschäftigte und ehrenamtlich tätige Personen, sich zu Wort zu melden, sofern sie in irgendeiner Art und Weise von Grenzverletzungen, Übergriffen oder sexualisierter Gewalt betroffen sind. Es ist unser Anliegen, Strukturen des Schweigens zu durchbrechen, Betroffenen zu helfen und Täter*innen zur Verantwortung zu ziehen.
- Explizit ermutigen wir dazu, interne bzw. externe Ansprechpersonen oder Beratungsstellen zu kontaktieren, sofern sie Grenzverletzungen, Übergriffe oder sexualisierte Gewalt innerhalb der Kirchengemeinde selbst erleben, beobachten oder vermuten.
- In unserer Kirchengemeinde haben wir zwei Ansprechpersonen benannt, die sowohl für Meldungen, Vermutungen und Vorfälle sexualisierter Gewalt als auch bei Grenzverletzungen oder übergriffigem Verhalten ansprechbar sind. Gemeinsam mit der meldenden Person beraten sie nächste Handlungsschritte. Dies sind aktuell Hannah Stiller als hauptamtliche Ansprechperson (Telefon: 07726 93874-13; E-Mail: gemeindereferentin.stiller@kath-badduerrheim-se.de) und Benjamin Harter als ehrenamtliche Ansprechperson (E-Mail: praevention@kath-badduerrheim-se.de).
- Darüber hinaus benennen wir externe Ansprechpersonen, Hilfe- und Unterstützungsmöglichkeiten, um den Radius möglicher Anlaufstellen und damit potentieller Hilfe entsprechend der Vertrauenspräferenz der Meldeperson auf möglichst viele Optionen zu erweitern. Kontaktdaten interner wie externer Ansprechpersonen veröffentlichen wir entsprechend auf unserer Homepage sowie an prominenten Stellen vor Ort in Form von ausliegenden Flyern und Plakaten in allen von uns genutzten Räumen.

Referentin für Intervention

Die Referentin für Intervention fungiert in diesem Zusammenhang als eine mögliche Erstansprechpartnerin und Anlaufstelle im Bereich sexualisierter Gewalt. Ihre zentrale Aufgabe ist die Vermittlung von Schutz und Hilfe für Betroffene sowie deren Koordination.

- Petra Rambach, Telefon: 0761/2188212, Email: petra.rambach@ordinariat-freiburg.de



Externe unabhängige Ansprechpersonen

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

- Dr. Angelika Musella, Sybille Kuthe, Telefon: 0761/703980, Email: sekretariat@musella-collegen.de

Ombudsstelle/ Anonymes Hinweisgebersystem

Mit dem unabhängigen Ombudssystem – (<http://ebfr.de/hinweisgeber>) – bietet die Erzdiözese Freiburg Mitarbeitenden, Ehrenamtlichen und Außenstehenden eine zusätzliche Möglichkeit, Rechtsverstöße innerhalb der Organisation zu melden. Diese Möglichkeit soll die direkte Meldung an Leitungspersonen usw. als schneller und effizienter Weg nicht ersetzen, doch als zusätzliche Option und Ergänzung für eine geschützte Meldung dienen. Auf diesem Wege möchte die Erzdiözese erreichen, dass Fehlverhalten erkannt, aufgeklärt und für die Zukunft verhindert wird.

Regionale Präventionsfachkraft:

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

- Petra Guschker, Telefon: 0163/7818169; Email: petra.guschker@ordinariat-freiburg.de

Weitere Kontaktdaten zu Meldemöglichkeiten, Beratungs- und Hilfsangeboten sind in der Liste der Kontaktadressen bei Beratung und auf der Homepage der Erzdiözese zu finden.

- Bei Antritt einer Tätigkeit werden sämtliche Beschäftigten und ehrenamtlich Tätigen über die Handlungsleitfäden, Melde- und Beschwerdewege sowie interne und externe Ansprechpersonen in Kenntnis gesetzt. Diese werden in den vorgesehenen Schulungen zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt ausführlich vorgestellt und erörtert. Es liegen Handlungsleitfäden für Beschäftigte, ehrenamtlich Tätige und Mitarbeitende in Kindertageseinrichtungen vor.



Alle Beschäftigten und ehrenamtlich Tätigen kennen somit die Verfahrenswege im Umgang mit Vermutungen und Verdachtsfällen bei grenzverletzendem Verhalten, Übergriffen und/oder sexualisierter Gewalt.

Kinder, Jugendliche und deren Eltern sowie schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene erhalten bei einer Mitwirkung in Gruppierungen unserer Kirchengemeinde Informationen über Beschwerde- und Meldewege sowie interne bzw. externe Ansprechpersonen bei Grenzverletzungen, Übergriffen oder sexualisierter Gewalt. Oben genannte, in den entsprechenden Räumlichkeiten vorfindliche Hinweismedien sollen dazu ermutigen und die Hemmschwelle senken, mit persönlichen Anliegen, Sorgen und Beschwerden (etwa in Fällen von Missachtung persönlicher Rechte, der Nicht-Einhaltung vereinbarter Regeln, Verstößen gegen Verhaltensregeln des Verhaltenskodexes o.ä.) auf gemeindeinterne oder externe Ansprechpersonen zuzugehen.



5. Weitere Präventionsarbeit des Rechtsträgers

Bei Informationsveranstaltungen für Eltern im Rahmen der Jugendarbeit wie Erstkommunion oder Firmung wird das Thema Prävention erörtert und darauf hingewiesen, dass Sensibilisierung gefördert und eine Kultur des grenzachtenden Umgangs gepflegt wird. Hierzu wird auf das sowohl digitale (Homepage) als auch analoge Informationsmaterial (Flyer, Plakate, Verhaltenskodex etc.) verwiesen.

6. Qualitätsmanagement und Öffentlichkeitsarbeit

Uns ist es wichtig, dass unsere Präventionsmaßnahmen nach außen und nach innen transparent sind. Deshalb veröffentlichen wir das Schutzkonzept, Ansprechpersonen und weitere Unterstützungsmöglichkeiten bei Vermutungen und Vorfällen von sexualisierter Gewalt auf der Homepage. In unserer Kirchengemeinde und in den Einrichtungen ist durch Plakate, Flyer, Hinweise im Pfarrbrief o.Ä. auf das Thema Prävention gegen und Intervention bei sexualisierter Gewalt hingewiesen.

Die Seelsorgeeinheit Bad Dürkheim mit ihren Leitungsgremien trägt Sorge und Verantwortung dafür, dass die Maßnahmen zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt als Teil ihres Qualitätsmanagements implementiert, kontrolliert, evaluiert und weiterentwickelt werden. Für jede Einrichtung, jeden Verband oder den Zusammenschluss kleiner Einrichtungen wird gewährleistet, dass eine für Präventionsfragen geschulte Person zur Verfügung steht, die bei der Umsetzung des Institutionellen Schutzkonzeptes beratend unterstützen kann sowie im Netzwerk der qualifizierten Präventionsmitarbeitenden eingebunden ist.

Im Zuge der Tätigkeit nach Beschlussfassung des Schutzkonzeptes werden in regelmäßigen Abständen die Aufgaben, Daten und Anliegen zum Thema Prävention mit den geschulten Personen ausgetauscht und festgehalten, um eine nachhaltige Präventionsarbeit und ein agiles Qualitätsmanagement aufrecht zu erhalten.

Eine Auswertung abgeschlossener etwaiger Verdachtsfälle oder Vorfälle fließen in mögliche Modifikationen des Schutzkonzeptes sowie der jeweils nötigen Anpassungen auf Formularen und Plakaten ein. Damit zusammenhängende aktuell gewordene Themen und Schritte werden jeweils zeitnah auf der Homepage der Seelsorgeeinheit Bad Dürkheim in einer eigenen Rubrik „Prävention“ veröffentlicht.



Wir verpflichten uns, gemäß Ziffer 3 und 3.5 RO-Prävention unser Institutionelles Schutzkonzept regelmäßig – spätestens indes alle 5 Jahre – auf erforderliche Neuerungen hin zu überprüfen und stetig weiterzuentwickeln.



Beschluss

Der Pfarrgemeinderat verabschiedet das vorliegende Institutionelle Schutzkonzept zur Umsetzung der kirchlichen Ordnungen und gesetzlichen Vorgaben. Er beauftragt den Vorstand, den Stiftungsrat, die Leitung der Seelsorgeeinheit, das Seelsorgeteam und die oben genannten Ansprechpersonen mit der Umsetzung der hier formulierten Maßnahmen. Mit dieser Erklärung verpflichtet sich die Seelsorgeeinheit Bad Dürnheim 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 Rahmenordnung Prävention und der dazu erlassenen Ausführungsordnung.

Verabschiedet in der PGR-Sitzung vom 19. Februar.

PGR-Vorsitzende Ursula Sauer

Leitender Pfarrer Michael Fischer



Anhänge:

- **Auswertung der Risikoanalyse und Dokumentation von Präventionsmaßnahmen**
- **Prüfbogen zur Notwendigkeit der Vorlage eines Erweiterten Führungszeugnisses (Anlage 1 zur AROPräv)**
- **Prüfbögen (Krabbelgruppe, Kinderkirche)**
- **Fragebogen Risikoanalyse**
- **Selbstauskunftserklärung (Anlage 3 zur AROPräv)**
- **Erklärung zum grenzachtenden Umgang und Verhaltenskodex für Beschäftigte (Anlage 2a zur AROPräv)**
- **Erklärung zum grenzachtenden Umgang und Verhaltenskodex für ehrenamtlich tätige Personen (Anlage 2b zur AROPräv)**
- **Erklärung zum grenzachtenden Umgang und Verhaltenskodex für Honorartätigkeiten (Anlage 2c zur AROPräv)**
- **Verfahrensablauf zur Einsichtnahme Erweiterter Führungszeugnisse im Dekanat Neustadt für ehrenamtlich Mitarbeitenden**
- **Liste der Kontaktadressen**
- **Handlungsleitfaden für Hauptberufliche**
- **Handlungsleitfaden für Ehrenamtliche**
- **Handlungsleitfäden Kindertageseinrichtungen**
- **Verhaltenskodex spezifischer Teil Jugendarbeit**
- **Verhaltenskodex spezifischer Teil Pastorales Personal**
- **Verhaltenskodex spezifischer Teil Kindertageseinrichtungen**