

# Institutionelles Schutzkonzept

Des röm.-kath. Dekanatsverbands Endingen-Waldkirch

# Inhalt

1. Einführung .....	2
Unser Ziel.....	2
Einleitung.....	2
Beteiligte an der Erstellung des Schutzkonzeptes und Darstellung der Vorgehensweise .....	3
2. Schutz- und Risikoanalyse (Ziffer 3 RO-Präv).....	3
2.1 Erarbeitung und Vorgehen .....	3
2.2 Tabellarische Übersicht: Erkenntnisse und Konsequenzen aus der Risikoanalyse und Dokumentation von Präventionsmaßnahmen .....	3
3. Unsere institutionellen Standards .....	4
3.1. Personalauswahl und -entwicklung (3.1 RO-Präv).....	4
3.2    Erweiterte Führungszeugnis (Ziffer 3.1.1 RO-Prävention; §§7-12 AROPräv)	5
3.3    Verfahren der Einsichtnahme .....	6
Wiedervorlage des erweiterten Führungszeugnisses nach 5 Jahren .....	7
Verfahren für Mehrfachengagierte .....	7
3.4 Selbstauskunftserklärung (Ziffer 3.1.2 RO-Prävention; §15 AROPräv).....	8
3.5 Analoge Anwendung auf Dritte (Ziffer 3.1.3 RO-Prävention; §5 AROPräv).....	8
3.6 Erklärung zum grenzachtenden Umgang mit Verhaltenskodex (Ziffer 3.2 RO-Prävention; §§13-14 AROPräv).....	8
A)    Erklärung zum grenzachtenden Umgang - der „Allgemeine Teil“ .....	9
B)    Erklärung zum grenzachtenden Umgang - der „Spezifische Teil“.....	10
3.7    Präventionsschulungen (Ziffer 3.6 RO-Prävention; §17 AROPräv).....	13
3.8 Dokumentation der personenbezogenen Präventionsmaßnahmen in der Sammelakte für ehrenamtlich tätige Personen (§6 Ziffer 2 AROPräv).....	14
3.9 Weitere Präventionsarbeit des Rechtsträgers (Ziffer 3.7 RO-Prävention).....	14
3.10 Rollen und Aufgaben der Ansprechpersonen für Prävention gegen sexualisierte Gewalt .....	14
3.11 Vorgehensweise im Verdachts- oder Beschwerdefall (Ziffer 3.4 RO-Prävention, §21 AROPräv).....	15
Ombudsstelle/Anonymes Hinweisgebersystem.....	15
Vorgehensweise im Verdachts- oder Beschwerdefall .....	15
3.12    Jugendschutzgesetz .....	16
3.13 Einbindung der Anforderungen und Standards Prävention in unsere Regelwerke .....	17
4. Qualitätsmanagement (Ziffer 3 und Ziffer 3.5 RO-Prävention) .....	17

5. Öffentlichkeitsarbeit .....	17
Beschlussantrag .....	18

## 1. Einführung

### *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.

Unser Dekanat mit seinen Gremien, Gruppierungen und Diensten soll ein sicherer Ort für die uns anvertrauten Menschen sein.

Als römisch-katholischer Dekanatsverband Endingen-Waldkirch<sup>1</sup> sind wir diesem Ziel verpflichtet.

### *Einleitung*

2002, 2010 und 2021 wurden von der Deutschen Bischofskonferenz Leitlinien zum Umgang mit sexuellem Missbrauch sowie Rahmenordnungen zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt veröffentlicht. Diese sind jeweils durch Veröffentlichungen im Amtsblatt für die Erzdiözese Freiburg in Kraft gesetzt worden. 2015 erfolgte schließlich eine weitere Fortschreibung dieser Präventionsrichtlinien auf Grundlage der 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 des Dekanats Endingen-Waldkirch setzt die in diesen Ordnungen gesetzten Standards um.

Als Rechtsträger tragen wir für unsere Einrichtungen und Dienste dafür Sorge, dass die Strukturen und Prozesse zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt transparent,

---

<sup>1</sup> Im Folgenden „Dekanat“. Zum Dekanat gehören das Dekanatsbüro und das Dekanatsjugendbüro. Der Dekanatsrat hat als VEG-Beschluss am 07.12.2023 dieses ISK für den Dekanatsverband und seine Rechtsnachfolge beschlossen. Die Kirchengemeinden des Dekanatsverbandes können sich diesem ISK anschließen. Bis zum 31.12.2025 ist damit an jenen Stellen, an denen vom Dekanatsverband oder dem Dekanat gesprochen wird, auch die Kirchengemeinde Herbolzheim Rheinhausen gemeint.

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***

Die Vorlage für dieses Institutionelle Schutzkonzept wurde auf der Basis des bereits vorhandenen INSTITUTIONELLEN SCHUTZKONZEPTS durch die AG Schutz auf Dekanats Ebene vorbereitet und regelmäßig durch diese Gruppe angepasst. Die Arbeitsgruppe bestand aus den Ansprechpersonen für Prävention gegen sexualisierte Gewalt aller neun Kirchengemeinden des Dekanats Endingen-Waldkirch. Unterstützt wurde die Gruppe durch die Präventionsfachkraft Verena Scharnberg. Nach einer finalen Rückmelderunde durch alle Ansprechpersonen<sup>2</sup> für Prävention der Kirchengemeinden wurde dieses Dokument zur Anpassung in unserem Dekanat genutzt.

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

Die einrichtungsbezogene Schutz- und Risikoanalyse ist die Grundlage unseres Institutionellen Schutzkonzeptes. Die Ergebnisse und Erkenntnisse dieser Analyse wurden durch die Arbeitsgruppe (s. Fußnote 2) unseres Dekanats in tabellarischer Form als Anlage (siehe Anlage 13-15) diesem Schutzkonzept beigelegt.

3

### **2.1 Erarbeitung und Vorgehen**

Das Schutzkonzept wurde mit der oben genannten Arbeitsgruppe in Zusammenarbeit mit Verena Scharnberg erstellt (s.o), im Dekanat von Hannah Huber und Isabelle Molz überarbeitet und im Dekanatsrat am 07.12.2023 abgestimmt.

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

Die Ergebnisse der Schutz- und Risikoanalyse, sowie die Standards für die Festlegung der personenbezogenen Maßnahmen, finden sich in tabellarischer Form in den Anlagen dieses Institutionellen Schutzkonzeptes (siehe Anlage 13-15). Sie wurden erarbeitet von Hannah Huber (Dekanatsjugendbüro), Isabelle Molz (Dekanat), Hanjo Spang (Altenheimseelsorge).

Folgende Punkte wurden in der Zusammenstellung der Schutz- und Risikoanalyse besonders in den Blick genommen:

- Kontakt zu Kindern, Jugendlichen, schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen

---

<sup>2</sup> Dies sind: Regina Eppler (KG Kenzingen), Hannah Huber (Dekanatsjugendreferentin), Max Kleis (KG Waldkirch), Isabelle Molz (Dekanatsreferentin), Rolf Paschke (SE Mittleres Elz- und Simonswäldertal), Joel Perin (KG Emmendingen-Teningen), Bernhard Schneider (SE Am Litzelberg), Luisa Strittmatter (KG Herbolzheim-Rheinhausen), Michael Wiedensohler (SE Oberes Elztal).

- besondere Vertrauensverhältnisse, Aktionen mit Übernachtung, 1:1-Situationen
- Maßnahmen zur Risikominimierung
- Schutzfaktoren: bereits etablierte Präventionsmaßnahmen (z. B. Schulungen für Jugendgruppenleiter/innen)
- Strukturen im Dekanat
- Räumlichkeiten im Dekanatsbüro und Jugendbüro
- Aufmerksamkeit/Bewusstsein für eine Kultur der Wertschätzung und Grenzachtung (Schulungen von kirchlichen Beschäftigten, Mandatsträger und ehrenamtlich tätigen Personen)

### 3. Unsere institutionellen Standards

Alle Kleriker und alle im Dekanatsteam tätigen Personen, die in einem Anstellungsverhältnis bzw. Gestellungsverhältnis beim Erzbistum Freiburg stehen, werden als hauptberuflich tätige Mitarbeitende verstanden.

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

Als Ehrenamt verstehen wir in dieser Konzeption Personen, die für eine bestimmte Zeit eine konkrete Aufgabe in einer Gruppe oder Gemeinschaft übernehmen und dafür gewählt oder/und benannt wurden. Die Aufgabe hat einen institutionellen Charakter. Durch ein verändertes Verantwortungsverhalten können neue Formen ehrenamtlichen Tuns oder freiwilligen Engagements entstehen. Für die Präventionsordnung sind in diesem Fall wichtig, welchen Grad an Beziehungsaufbau die Aufgabe beinhaltet 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.<sup>3</sup>

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

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

---

<sup>3</sup> Vgl. Deutsches Freiwilligen Survey Zitat: Letzteres meint die aktive Beteiligung von Personen (z. B. als Mitglied einer Jugendgruppe, als Mitglied im Sportverein, als Sänger/In in einem Chor). Wird eine Leitungsfunktion übernommen (Vorstandstätigkeit, Trainerfunktion etc.), wird dies als „freiwillig engagiert“ bezeichnet. „freiwillig engagiert“ kann synonym für ehrenamtlich engagiert verwendet werden.

Zu Beginn der Tätigkeit wird die Bedeutung des Schutzes von Kindern, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen für uns als Dekanat hervorgehoben. In unserem Institutionellen 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 im kirchlichen Dienst sowie den ehrenamtlich tätigen Personen und Mandatsträgern die Grundlagen unserer Präventionsarbeit gegen sexualisierte Gewalt vor und machen sie mit diesen vertraut. Wir stellen unser institutionelles Schutzkonzept vor und machen auf unsere Erkenntnisse der Schutz- und Risikoanalyse und die konkreten Präventionsmaßnahmen aufmerksam. Insbesondere der Spezifische Verhaltenskodex und die Beschwerdewege und Ansprechpersonen werden ausführlicher thematisiert.

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

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

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

Damit verpflichten sich die Beschäftigten im kirchlichen Dienst und die ehrenamtlich tätigen Personen, dass sie nach entsprechender Einführung bereit sind, ihr berufliches bzw. ehrenamtliches Handeln an den Standards des Verhaltenskodex zu orientieren. Die Prävention gegen sexualisierte Gewalt wird in den Vorstellungsgesprächen, während der Einarbeitungszeit sowie in den Mitarbeitendengesprächen thematisiert.

### 3.2 Erweiterte 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.<sup>4</sup>

---

<sup>4</sup> Grundlage hierfür ist § 72a SGB VIII Tätigkeitsausschluss einschlägig vorbestrafter Personen

(1) Die Träger der öffentlichen Jugendhilfe dürfen für die Wahrnehmung der Aufgaben in der Kinder- und Jugendhilfe keine Person beschäftigen oder vermitteln, die rechtskräftig wegen einer Straftat nach den §§ 171, 174 bis 174c, 176

Um dies sicher zu stellen, setzen wir die Regelungen und Verfahren der Rahmenordnung Prävention gegen sexualisierte Gewalt 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 13-15) aufgelistet. Diese aktualisieren wir in regelmäßigen Abständen und spätestens nach Ablauf von 5 Jahren. Vor der erstmaligen Übertragung einer Tätigkeit an Beschäftigte im kirchlichen Dienst oder ehrenamtlich tätige Personen wird nach 1.2 RO-Prävention und §8 AROPräv geprüft, ob für die Tätigkeit eine Pflicht zur Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses besteht. Ist die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses nicht erforderlich, wird die Entscheidung entsprechend §6 AROPräv dokumentiert. In diesem Fall wird von der/dem Dienstvorgesetzten oder der zur ehrenamtlichen Tätigkeit beauftragende Person die Anlage 1 zur AROPräv personenbezogen ausgefüllt und in die Personalakte/Sammelakte aufgenommen.

In der Tabelle „Erkenntnisse und Konsequenzen aus der Risikoanalyse und Dokumentation von Präventionsmaßnahmen“ (siehe Anlage 13-15) haben wir festgelegt, wer für welche Tätigkeitsbereiche zuständig ist und Sorge dafür trägt, dass diese Regelungen entsprechend umgesetzt werden.

### 3.3 Verfahren der Einsichtnahme

#### a) für Beschäftigte im kirchlichen Dienst

Die *Verrechnungsstelle Riegel* fordert vor Antritt der Tätigkeit die beschäftigte Person schriftlich zur Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses auf. Mit dem Aufforderungsschreiben werden Merkblatt, Datenschutzhinweis, Aufforderung Meldebehörde, Umschläge 1 und 2 versandt.

Nach Erhalt des Erweiterten Führungszeugnisses durch das Bundeszentralregister wird dies gemäß dem Verfahren in Anlage 15 von der/dem Beschäftigten an die Zentrale Prüfstelle im Ordinariat versandt. Nach der Prüfung des Erweiterten Führungszeugnisses durch die Zentrale Prüfstelle wird von dieser eine Dokumentation der Einsichtnahme gemäß §11 AROPräv erstellt und an die *Verrechnungsstelle Riegel* zur

---

bis 180a, 181a, 182 bis 184g, 184i, 201a Absatz 3, den §§ 225, 232 bis 233a, 234, 235 oder 236 des Strafgesetzbuchs verurteilt worden ist. Zu diesem Zweck sollen sie sich bei der Einstellung oder Vermittlung und in regelmäßigen Abständen von den betroffenen Personen ein Führungszeugnis nach § 30 Absatz 5 und § 30a Absatz 1 des Bundeszentralregistergesetzes vorlegen lassen.

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

Ablage in der Personalakte gesendet. Sollten relevante Einträge vorliegen, wird der/die Dienstvorgesetzte umgehend von der Zentralen Prüfstelle darüber informiert.

#### b) für ehrenamtlich tätige Personen

Das Dekanat fordert die ehrenamtlich tätige Person schriftlich zur Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses auf. Mit dem Aufforderungsschreiben werden Merkblatt, Datenschutzhinweis, Aufforderung Meldebehörde, Umschläge 1 und 2 versandt. Nach Erhalt des Erweiterten Führungszeugnisses durch das Bundeszentralregister wird dies gemäß dem Verfahren in Anlage 15 von der ehrenamtlich tätigen Person an die Zentrale Prüfstelle im Ordinariat versandt. Nach der Prüfung des Erweiterten Führungszeugnisses durch die Zentrale Prüfstelle wird von dieser eine Dokumentation der Einsichtnahme gemäß §11 AROPräv erstellt und an das Dekanat zur Ablage in der Sammelakte gesendet. Sollten relevante Einträge vorliegen, wird die zum Ehrenamt beauftragende Person umgehend von der Zentralen Prüfstelle darüber informiert.

Alle für diesen Prozess verwendeten Dokumente sind hier hinterlegt:

[www.ebfr.de/zentrale-pruefstelle](http://www.ebfr.de/zentrale-pruefstelle).

Die Umsetzung der personenbezogenen Maßnahmen werden für ehrenamtlich tätige Personen zusätzlich zur Dokumentation in der Sammelakte in einer Excel-Tabelle (siehe ANLAGE 4) festgehalten. Über diese Tabelle wird auch die Umsetzung der Wiedervorlage nach 5 Jahren hinterlegt. Sie ist passwortgeschützt und kann nur durch autorisierte Personen eingesehen werden.

Die Sammelakten für ehrenamtlich tätige Personen aus dem Bereich des Dekanats sind im Dekantsbüro und Dekanatsjugendbüro hinterlegt. Nur zugangsberechtigte Personen können die Ordner einsehen.

#### ***Wiedervorlage des erweiterten Führungszeugnisses nach 5 Jahren***

Die Wiedervorlage des erweiterten Führungszeugnisses nach 5 Jahren gemäß §7 AROPräv ist durch die Eintragung der Einsicht in eine Excel-Tabelle (siehe Anlage 4) organisiert und wird durch die für den jeweiligen Arbeitsbereich zuständige Person sichergestellt.

Darüber hinaus stellen wir 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.

#### ***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<sup>5</sup> die Ausstellung einer Kopie der Dokumen-

---

<sup>5</sup> Die zuständige Stelle ist die Stelle, die die Einsichtnahme vorgenommen hat (in aller Regel die Zentrale Prüfstelle im Erzbischöflichen Ordinariat).

tation der Einsichtnahme beantragen. Mit dieser wird 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 alphabetisch sortierten Excel-Tabelle zur Einsicht in das Erweiterte Führungszeugnis ist gewährleistet, dass Mehrfachengagierte überprüft werden können. Die einmalige Einsicht bzw. die Wiedervorlage des Führungszeugnisses nach fünf Jahren gilt für alle Arbeitsbereiche im Dekanat.

### 3.4 Selbstauskunftserklärung (Ziffer 3.1.2 RO-Prävention; §15 AROPräv)<sup>6</sup>

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 staatsanwaltliches Ermittlungsverfahrens hiervon unverzüglich Mitteilung zu machen.

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

### 3.5 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 13-15) haben wir festgehalten, für welche Dienstleistungen und Nutzung unserer Räume entsprechende Vereinbarungen getroffen wurden.

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

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

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/Kon-

---

<sup>6</sup> Die Selbstauskunftserklärung (Anlage 3 der AROPräv) ist zu finden unter: [Materialien und weiterführende Links \(ebfr.de\)](#) unter „Anlagen zu den Ausführungsbestimmungen“.

sequenzen bei Nichteinhaltung. Außerdem weisen wir bei Beschäftigten auf die arbeitsrechtliche Verbindlichkeit entsprechend der AVO hin. Zusätzlich sind die Inhalte der Erklärung zum grenzachtenden Umgang Gegenstand unserer Schulungen.

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

**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 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.

**8. 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.

**9. 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.

**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 der Erzdiözese Freiburg wurde die Erklärung zum grenzachtenden Umgang mit dem allgemeinen Teil des Verhaltenskodex für alle Beschäftigten und ehrenamtlich Tätigen in Kraft gesetzt. Dieser allgemeine Teil wird ergänzt durch die Spezifischen Teile des Verhaltenskodex (z.B. der jeweiligen Kirchengemeinden, der kategorialen Seelsorge oder der kirchlichen Jugendarbeit). Folgender spezifischer Verhaltenskodex berücksichtigt Besonderheiten unseres Dekanats. Er ist für alle Beschäftigten und ehrenamtlich Tätigen unserem Dekanat gültig.

Für pastorale Mitarbeiter:innen gilt er ergänzend zum spezifischen Teil des Verhaltenskodex für die pastoralen Mitarbeitenden.

Für den Bereich der kirchlichen Jugendarbeit ist zusätzlich der spezifische Teil des Verhaltenskodex der kirchlichen Jugendarbeit gültig.

Über den allgemeinen Teil des Verhaltenskodex hinaus gelten in unserer Kirchengemeinde folgende Standards für den grenzachtenden Umgang, die in den Gesprächen

und Schulungen behandelt werden. Wird aus guten Gründen von einer Regel abgewichen, bedarf es einer hohen Transparenz gegenüber der Leitung und den beteiligten Personen.

#### **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 ehrenamtlich tätigen Bezugspersonen (z.B. Gruppenleitung, Besuchsdienst, Katechet:innen).

- Ich achte das Recht aller, respektvoll und freundlich behandelt zu werden. Niemand wird gedemütigt oder verletzt.

#### **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.

- Ich setze Grenzen, wenn anvertraute Personen körperliche Nähe wünschen, die nicht der pädagogischen oder pastoralen Beziehung entspricht.

#### **c. Umgangsregeln, Sprache, Wortwahl und Kleidung**

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

- Ich kommuniziere verbal und nonverbal respektvoll mit anderen, besonders im Umgang mit Kindern, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen.
- Grenzverletzungen im kommunikativen Bereich unterbinde ich, greife moderierend in Streitgespräche ein und versuche Alternativen für eine angemessene und zielführende Gesprächsführung zu bieten.
- 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 zu achten und zu schützen.

- Grundsätzlich frage ich bei körperlichen Berührungen nach der Zustimmung der anvertrauten Person und begleite diese mit Worten.

#### **e. Zulässigkeit von Geschenken und Vergünstigungen**

Ein Geschenk soll ein materieller Dank sein, der freiwillig und ohne eine Gegenleistung dafür zu erwarten, erbracht wird.

- Ich achte darauf, dass ich gleichwertige Geschenke an jeweils alle Angehörige einer bestimmten Pfarrgruppe mache.
- Ich schenke nicht heimlich.

#### **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.

- 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.

#### **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 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.

#### **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.

- 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 sollte sich dies auch in der Gruppe der Begleitpersonen widerspiegeln. Ist dies nicht möglich, ist dies klar mit dem Dienstvorgesetzten und/oder Personensorgeberechtigten zu kommunizieren.

- 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.

#### **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:innenstrategien 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 dokumentiert.

- Beschäftigte im kirchlichen Dienst und ehrenamtlich tätige Personendürfen grundsätzlich auf ihr Verhalten gegenüber anderen und dessen Wirkung angesprochen werden.
- Ich mache eigene Übertretungen des Verhaltenskodex gegenüber der Leitung transparent.

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

Wir stellen sicher, dass Leitungspersonen, Multiplikator:innen und Ansprechpersonen für Prävention gegen sexualisierte Gewalt an den für sie vorgesehenen Qualifikationsmaßnahmen teilnehmen.

Ehrenamtlich tätige Personen (außerhalb der Jugendarbeit), die gemäß der Risiko- und Gefahrenanalyse (siehe Anlage 13-15) an einer Präventionsschulung teilnehmen müssen, werden durch „Multiplikatorinnen und Multiplikatoren für Prävention“ geschult. Dies sind in der Regel Mitglieder der einzelnen Seelsorgeteams unserer Kirchengemeinden. Für unser Dekanat gibt es ausgebildete Multiplikator:innen (namentliche genannt in Anlage 15) beauftragt.

Es wird gewährleistet, dass ehrenamtlich tätige Personen im Abstand von 6 Monaten eine Schulung angeboten wird. Der Multiplikator/die Multiplikatorin der Kirchengemeinden unseres Dekanats informieren das Dekanatsbüro über die Schulungstermine, die dann auf der Website des Dekanats veröffentlicht werden. ehrenamtlich tätigen Personen werden auf die Alternativtermine hingewiesen.

Alle Beschäftigten im kirchlichen Dienst aus dem Pastoralteam sind gemäß AROPräv § 17 und §7 zur Teilnahme an einer Basis-Schulung sowie zur wiederholten Teilnahme an einer Basis-Schulung oder an einer Auffrischungsschulung spätestens nach 5 Jahren verpflichtet. Verantwortlich die Umsetzung ist die Hauptabteilung 2 des erzbischöflichen Ordinariats.

Für pädagogische Fachkräfte besteht ebenfalls die Schulungsverpflichtung gemäß AROPräv § 17 und §7. Die Verantwortung hierfür übernimmt die VSt Riegel als personalführende Stelle. Teilweise gilt dies auch für weitere kirchliche Mitarbeitende. Wer hier von an einer Präventionsschulung teilnehmen muss, ist in unserer Risiko- und Gefahrenanalyse (siehe Anlage 13-15) festgelegt.

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.

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

Die personenbezogenen Präventionsmaßnahmen für ehrenamtlich tätige Personen werden in unserer Kirchengemeinde alphabetisch nach Namen sortiert in einer Sammelakte abgelegt. In der Sammelakte werden folgende unterzeichnete Dokumente abgelegt:

1. unterzeichnete Erklärung zum grenzachtenden Umgang
2. Dokumentationsblatt über die Einsichtnahme in das erweiterte Führungszeugnis oder die ausgefüllte Anlage 1 der AROPräv<sup>7</sup>
3. ggf. Teilnahmebescheinigung der Präventionsschulung(en)

Die Einsichtnahme in die erweiterten Führungszeugnisse wird über die Verrechnungsstelle Riegel bzw. die Zentrale Prüfstelle geregelt. Für Personal, das über die Kirchengemeinde oder das Dekanat angestellt ist, übernimmt die Verrechnungsstelle Riegel die Einsichtnahme in das erweiterte Führungszeugnis. Bei Ehrenamtlichen übernimmt die Zentrale Prüfstelle die Einsichtnahme.

Die hauptamtliche Ansprechperson für Prävention gegen sexualisierte Gewalt dokumentiert die Daten in einer Excel-Tabelle (siehe Anlage 4).

Nur Zugangsberechtigte Personen haben einen Zugang zu den Sammelakten. Zugangsberechtigt sind in unserem Dekanat alle hauptberuflichen Mitarbeiter:innen des Dekanatsteams.

Die Akten sind durch einen abschließbaren Aktenschrank zusätzlich gesichert. Das Dokumentationsblatt zur Einsichtnahme des Erweiterten Führungszeugnisses ist in einem verschlossenen Umschlag bei der jeweiligen Akte abgelegt.

### 3.9 Weitere Präventionsarbeit des Rechtsträgers (Ziffer 3.7 RO-Prävention)

Unser Dekanat unterstützt präventive pädagogische Arbeit: Kinderschutzsiegel des Landkreises Emmendingen, Teilnehmer:innen mit Zertifikat des Grundkurses haben eine Präventionsschulung gemacht.

### 3.10 Rollen und Aufgaben der Ansprechpersonen für Prävention gegen sexualisierte Gewalt

In unserem Dekanat gibt es eine hauptamtliche und mindestens eine ehrenamtliche Person<sup>8</sup> als Ansprechperson für Prävention gegen sexualisierte Gewalt. 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 ge-

---

<sup>7</sup> Anlage 1 der AROPräv ist zu finden unter: [Materialien und weiterführende Links \(ebfr.de\)](#) unter „Anlagen zu den Ausführungsbestimmungen.“

<sup>8</sup> Aktuell gibt es keine ehrenamtliche Person, da sich niemand für diese Aufgabe finden ließ. Das Dekanat ist aber weiterhin an diesem Thema dran.

gebenen Voraussetzungen Präventionsschulungen durch. Sie ist für den Themenbereich Prävention in der Öffentlichkeitsarbeit des Dekanats aktiv, informiert und gibt Änderungen weiter. Die Kontaktdaten befinden sich unter Anlage 16. Sie nimmt regelmäßig an Fortbildungen und Vernetzungstreffen in diesem Bereich teil. Die Leitung des Dekanats ist für die Umsetzung des Institutionellen Schutzkonzeptes Schutzkonzeption zusammen mit dem Dekanatsrat letztverantwortlich.

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

Im Dekanat gibt es Beschwerde- und Meldewege, die allen bekannt sind (vgl. 3.3). In unserem Dekanat ist es sowohl nach innen als auch nach außen transparent, an wen sich Menschen mit Beschwerden wenden können und wie mit Beschwerden umgegangen wird. Der entsprechende Handlungsleitfaden wird in den Schulungen zur Prävention gegen sexualisierter Gewalt ausführlich vorgestellt. Alle Beschäftigten im kirchlichen Dienst und alle ehrenamtlich tätigen Personen kennen somit die Verfahrenswege im Umgang mit Vermutungen und Verdacht in Fällen von grenzverletzendem Verhalten, Übergriffen und/oder sexualisierter Gewalt.

Zudem wird dieser Beschwerdeweg schriftlich fixiert und mit entsprechenden Telefonnummern und Namen an den Orten hinterlegt, an denen sich die verschiedenen Gruppen aufhalten. Da wir als Dekanat häufig zu Gast in Räumlichkeiten der Kirchengemeinden des Dekanats sind, greifen wir auf die dort hinterlegten Unterlagen zurück.

Alle Beschäftigten im kirchlichen Dienst haben unverzüglich die zuständige Person der Leitungsebene der Institution, bei der sie tätig sind, oder die Referentin für Intervention oder die externen unabhängigen Ansprechpersonen der Erzdiözese über Sachverhalte und Hinweise auf tatsächliche Anhaltspunkte für den Verdacht eines sexuellen Missbrauchs an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen durch Kleriker, Ordensangehörige und andere im kirchlichen Dienst tätige Personen, die ihnen zur Kenntnis gelangt sind, zu informieren.<sup>9</sup>

#### ***Ombudsstelle/Anonymes Hinweisgebersystem***

Mit dem unabhängigen Ombudssystem – <http://ebfr.de/hinweisgeber> – bietet die Erzdiözese Freiburg Beschäftigten im kirchlichen Dienst, ehrenamtlich tätigen Personen, Mandatsträger:innen 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, Struk-

---

<sup>9</sup> §10 Präventionsordnung der Erzdiözese Freiburg.

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

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

Bei Antritt einer Tätigkeit werden alle Beschäftigten 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 altersgerechte Informationen über Beschwerde- und Meldewege und interne wie externe Ansprechpersonen, bei denen Sie sich im Falle einer Grenzverletzung, eines Übergriffes oder sexualisierter Gewalt melden/beschweren können. Durch geeignete Medien (siehe oben) ermutigen wir alle dazu, mit ihren Anliegen, Sorgen und Beschwerden auf Ansprechpersonen für Prävention gegen sexualisierte Gewalt in unserer Einrichtung zuzugehen (zum Beispiel bei Missachtung persönlicher Rechte, Nicht-Einhaltung vereinbarter Regeln, Nicht-Einhaltung von Verhaltensregeln des Verhaltenskodex durch Mitarbeitende oder bei Verbesserungsvorschlägen).

Alle kirchlichen Beschäftigten, Mandatsträger:innen und ehrenamtlich tätigen Personen sollen die Verfahrenswege und Beratungsmöglichkeiten kennen. Auf einem **Merkblatt** (siehe Anlage 8) werden interne (kirchliche) und externe (außerkirchliche) Beratungsstellen gelistet und Beschwerdewege aufgezeigt.

### 3.12 Jugendschutzgesetz

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

### 3.13 Einbindung der Anforderungen und Standards Prävention in unsere Regelwerke

Wir tragen dafür Sorge, dass die mit der Prävention gegen sexualisierte Gewalt verbundenen Anforderungen und Standards in die Leitbilder, Konzeptionen und Regelwerke des Dekanats eingearbeitet werden.

## 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 Vorfalles dieses Schutzkonzept auf erforderliche Anpassungen zu überprüfen.

Bei Bedarf, zumindest jedoch einmal jährlich, wird das Thema Prävention im PGR behandelt. Eine regelmäßige Überprüfung des institutionellen Schutzkonzeptes und eine Aktualisierung der Risiko- und Gefahrenanalyse – etwa bei Wegfall oder Neueinrichtung von Gruppen – tragen zur Wahrung der Qualität in diesem Bereich bei.

## 5. Öffentlichkeitsarbeit

Unser institutionelles Schutzkonzept wird in das Dekanat hinein und nach außen (u.a. mit einem Link auf der Webseite) kommuniziert. Folgende Inhalte sind auf der Dekanatshomepage gut sichtbar und leicht zu finden:

1. Schutzkonzept
2. Die Verpflichtung auf die Einhaltung der Inhalte des Schutzkonzeptes (in der AROPräv heißt es, dass die „im jeweiligen Bereich in geeigneter Form veröffentlicht werden soll“)
3. Handlungsleitfäden bei Vermutung und Verdacht auf sexualisierte Gewalt
4. Interne und externe Ansprechpersonen und (regionale) Unterstützungsmöglichkeiten > siehe Merkblatt
5. Die Erklärung zum grenzachtenden Umgang mit Verhaltenskodex
6. Kinderschutzsiegel

## Beschlussantrag

Der Dekanatsrat verabschiedet das vorliegende institutionelle Schutzkonzept zur Umsetzung der diözesanen Präventionsordnungen im Dekanat. Er beauftragt die Beschäftigten im kirchlichen Dienst des Dekanatsverbands und des Jugendbüros mit der Umsetzung der hier formulierten Maßnahmen.

Verabschiedet in der Sitzung des Dekanatsrats am 07.12.2023.

Mit dieser Erklärung verpflichtet sich der römisch-katholische Dekanatsverband Endingen-Waldkirch auf die Einhaltung der Inhalte dieses Institutionellen Schutzkonzeptes der verschiedenen Einrichtungen und zur Umsetzung der darin genannten Maßnahmen zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt gemäß der Rahmenordnung Prävention und der dazu erlassenen Ausführungsordnung.



Dr. Stefan Meisert  
Dekan



Heidi Gagalick  
Vorsitzende VEG-Gremium Pastoral

Bei der Erstellung des institutionellen Schutzkonzepts unseres Dekanats haben mitgearbeitet: Hannah Huber (Dekanatsjugendreferentin) und Isabelle Molz (Dekanatsreferentin)

Wiedervorlage spätestens am 7.12.2028.

## Anlagen:

- Anlage 1: Erkenntnisse und Konsequenzen aus der Risikoanalyse und Dokumentation von Präventionsmaßnahmen (Musterdokument A)
- Anlage 2: Anschluss an Zentrale Prüfstelle
- Anlage 3: Verfahren Einsichtnahme EFZ Zentrale Prüfstelle
- Anlage 4: Excel-Tabelle Dokumentation personenbezogenen Maßnahmen
- Anlage 5: Handlungsleitfäden (MD F)
- Anlage 6: SGB VIII § 72a: Tätigkeitsausschluss einschlägig vorbestrafter Personen
- Anlage 7: Vereinbarung mit JA
- Anlage 8: Merkblatt: Melde- und Beschwerdewege
- Anlage 9: Erklärung zum grenzachtenden Umgang - Verhaltenskodex (Allgemeiner Teil (Anlage 2 AROPRäv) + spezifischer Teil)
- Anlage 10: Selbstauskunftserklärung 01.01.2022/1 (VST Riegel)
- Anlage 11: Kinderschutzsiegel
- Anlage 12: Standards personenbezogene Maßnahmen
- Anlage 13: Risikoanalyse Dekanat
- Anlage 14: Dekanatsjugendbüro
- Anlage 15: Arbeitsbereich Seniorenpastoral Dekanat
- Anlage 16: Kontaktdaten

Römisch-katholischer Dekanatsverband Endingen-Waldkirch  
Markgraf-Jakob-Alle 2  
79312 Emmendingen  
07641/959738-0  
dekanatsbuero@dekanat-endingen-waldkirch.de