



# Institutionelles Schutzkonzept des „Römisch-katholischen Dekanatsverbands Neustadt“

[im Weiteren „Dekanat“ genannt.]

## Inhalt

1 Einführung .....	2
2 Erkenntnisse und Konsequenzen aus der Risikoanalyse (Ziffer 3 RO-Prävention).....	2
3 Unsere institutionellen Standards.....	4
3.1 Personalauswahl und –entwicklung (Ziffer 3.1 RO-Prävention) .....	4
3.2 Die Verhaltenskodizes für Mitarbeitende in den Handlungsfeldern unseres Dekanatsverbands – Erklärung zum grenzachtenden Umgang (Ziffer 3.2 RO-Prävention; §§13-14 AROPräv) .....	5
3.3 Das Erweiterte Führungszeugnis (Ziffer 3.1.1 RO-Prävention; §§7-12 AROPräv) .....	7
3.4 Aus- und Fortbildung (Ziffer 3.6 RO-Prävention; §17 AROPräv) .....	9
3.5 Analoge Anwendung auf Dritte (Ziffer 3.1.3 RO-Prävention; §5 AROPräv) .....	10
3.6 Beschwerde- und Meldewege (Ziffer 3.4 RO-Prävention, §21 AROPräv) .....	10
3.7 Öffentlichkeitsarbeit (§3 AROPräv) .....	12
4 Qualitätsmanagement (Ziffer 3 und Ziffer 3.5 RO-Prävention).....	12
5 Beschluss .....	12
Anlagen.....	14



## 1 Einführung

### Ziel und Auftrag

Das Erzbistum Freiburg will Kindern, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene 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 den Seelsorgeeinheiten, ihren Gemeinden, Gruppierungen und Diensten soll ein sicherer Ort für unsere Gemeindemitglieder und für die uns anvertrauten Menschen sein.

Als katholisches Dekanat Neustadt sind wir diesem Ziel verpflichtet.

Dieses Institutionelle Schutzkonzept wurde in unserem Dekanat in Hauptverantwortung von der Dekanatsreferentin und den Dekanatsjugendreferentinnen aufgrund der „Rahmenordnung – Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz“ 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)“ erarbeitet. Die Vorgaben der diözesanen Koordinationsstelle Prävention gegen sexualisierte Gewalt sind in ein Mantelschutzkonzept des Dekanats Neustadt eingeflossen, das in drei Koordinationstreffen und Arbeitsphasen von der AG Schutz unter Beteiligung der hauptamtlichen Ansprechpersonen, Dekanatsreferentin, Dekanatsjugendreferentin und Präventionsfachkraft erstellt wurde.

### Unser Anliegen

Als Rechtsträger tragen wir in unseren Einrichtungen, Gruppen und Diensten dafür Sorge, dass die Strukturen und Prozesse zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt transparent, nachvollziehbar, kontrollierbar und evaluierbar sind. Hierfür haben wir auf der Basis einer Schutz- und Risikoanalyse mit den Verantwortlichen in unseren Einrichtungen ein Institutionelles Schutzkonzept zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt und zur Gewährleistung des Persönlichkeitsschutzes erarbeitet.

## 2 Erkenntnisse und Konsequenzen aus der Risikoanalyse (Ziffer 3 RO-Prävention)

Die Schutz- und Risikoanalyse ist die Grundlage unseres Institutionellen Schutzkonzeptes.

Verortet ist das Dekanat Neustadt im Dekanatsbüro in Löffingen (Pfarrweg 3, 79843 Löffingen) und im Dekanatsjugendbüro in Hinterzarten (Erlenbrucker Str. 2, 79856 Hinterzarten). Einrichtungen des Dekanats sind das Dekanatsbüro, das Schuldekanat und das Dekanatsjugendbüro.

Das Dekanat will hilfreich und stärkend sein für die Arbeit der 6 Seelsorgeeinheiten mit ihren Gemeinden auf dem Gebiet des Dekanats; es möchte die pastorale Arbeit in den Seelsorgeeinheiten inspirieren und dazu ermutigen, Neues zu wagen. Grundlage sind die Prinzipien von Solidarität als Ausdruck der Verantwortung gemeinsam in der Sendung als Kirche zu stehen, die Subsidiarität als Verpflichtung, das Leben der Seelsorgeeinheiten mit ihren Gemeinden zu fördern, und der Kollegialität als Ausdruck eines kooperationsbereiten und gemeinsam getragenen Dienstes.

Das heißt zunächst, dass sich die konkreten Angebote des Dekanats insbesondere auf ehrenamtliche und hauptberufliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus den Seelsorgeeinheiten beziehen und weniger auf Kinder, Jugendliche und schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene.

Bei Angeboten des Dekanatsjugendbüros, insbesondere in der Schulung von Gruppenleiterinnen und Gruppenleitern legen wir seit Jahren bereits Wert auf eine gute und nachhaltige Präventionsarbeit.



Das Dekanat Neustadt ist sich seiner großen Verantwortung gegenüber Kindern, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen bewusst. Wir legen Wert darauf, dass unser kirchliches Handeln von einer Kultur der Wertschätzung und Grenzachtung geprägt ist. Dafür treten wir ein.

Die Risikoanalyse des Dekanats Neustadt entstand durch die Zusammenarbeit der Dekanats- und Jugendreferentinnen. Bei der Erstellung der Risikoanalyse wurden betroffene Gruppierungen, sowie das Schulungsteam des Dekanatsjugendbüros punktuell miteinbezogen. Darüber hinaus gab es regelmäßige Treffen auf Dekanatssebene, bei denen sich die Dekanats-, Jugendreferentinnen sowie die Projektverantwortlichen der einzelnen Seelsorgeeinheiten zusammen mit der regionalen Präventionsfachkraft über die bisherigen und künftigen Arbeitsschritte ausgetauscht haben.

Die Risikoanalyse macht deutlich, dass potentielle Gefährdungen insbesondere Situationen sind, in der eine anvertraute Person mit einer erwachsenen Person (Leitungsperson o.ä.) alleine ist. Diese potentielle Gefährdungssituation wäre in allen Gruppierungen, die mit Kindern, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen arbeiten, denkbar. Insbesondere Veranstaltungen mit Übernachtung weisen ein erhöhtes Gefährdungspotential auf.

Die Risikoanalyse des Dekanats ist in Kategorien (konkrete Tätigkeit) und Säulen (Grundannahmen) aufgegliedert. Die erforderlichen Präventionsmaßnahmen werden nach der ausgeübten Tätigkeit und ihrer Regelmäßigkeit eingestuft. Die Säulen (Grundannahmen) unserer Risikoanalyse sind Präventionsmaßnahmen, welche das aufgezeigte Gefährdungspotential minimieren sollen.

**Schulung:** Das ehrenamtliche Personal muss gemäß der Tätigkeiten präventive Maßnahmen erfüllen (z. B. Teilnahme an einer Basisschulung, Unterzeichnung der Erklärung zum grenzachtenden Umgang, Abgabe eines erweiterten Führungszeugnisses). Der Umfang der Präventionsmaßnahmen ergibt sich aus der Einstufung der konkreten Tätigkeit (Kategorien) nach Art, Intensität und Regelmäßigkeit. (Anlage 2)

**Anwesenheit mehrerer Personen:** In allen Fällen sollten vorbeugend immer zwei Personen oder eine Gruppe anwesend sein.

Die bisherigen Präventionsmaßnahmen wurden evaluiert und festgestellt, dass die Maßnahmen im Dekanat erfolgreich umgesetzt werden.

**Ansprechpersonen für Prävention gegen sexualisierte Gewalt (§21 AROPräv):** In der Seelsorgeeinheit werden Ansprechpersonen für Prävention gegen sexualisierte Gewalt benannt und in der Öffentlichkeit bekannt gegeben.

Neben den Personen wurden bei der Risikoanalyse die Räumlichkeiten, die Raumvergabe an Dritte und Dienstleistungen durch Dritte, die Organisation und Strukturen im Dekanat betrachtet.

Die Tabelle „Erkenntnisse und Konsequenzen aus der Risikoanalyse und Dokumentation von Präventionsmaßnahmen“ (Anlage 2) fasst die Ergebnisse zusammen im Hinblick auf:

- A. Tätigkeiten in Angeboten, Gruppen, Veranstaltungen...
- B. Räumliche Gegebenheiten, Räume, Orte
- C. Organisation und Struktur
- D. Dienstleistungen durch Dritte und Raumvergabe an Dritte

Alle verbandlichen Gruppen (Ortsverbände) in unserem Dekanat wurden bei der Schutz- und Risikoanalyse der Seelsorgeeinheiten in den Blick genommen und in der Anlage 1 „Tabellarische Übersicht über die Klärungen mit den örtlichen Verbandsgruppen“ sind die jeweiligen Absprachen zur Umsetzung der Präventionsmaßnahmen dokumentiert.



### 3 Unsere institutionellen Standards

Alle Personen, die in einem Kleriker-, Arbeits-, Gestellungs-, Kirchenbeamten- oder sonstigen Dienstverhältnis stehen, werden als hauptberuflich tätige Mitarbeitende verstanden. Hierzu zählen auch diejenigen Mitarbeitenden, die im Dekanat Neustadt angestellt sind, wobei es sich auch um Teilzeitbeschäftigungen oder Minimalbeschäftigungen handeln kann.

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.

In der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen, mit kranken, alten, behinderten und sonstigen schutz- und hilfebedürftigen Erwachsenen haben wir als Dekanat Neustadt eine besondere Verantwortung in Bezug auf die erforderliche fachliche und persönliche Eignung der hauptberuflich und ehrenamtlich tätigen Mitarbeitenden. Aus diesem Grund legen wir gezielt darauf Wert, dass die Verantwortlichen der Gruppierungen und Dienste, der kirchlichen Vereine und Einrichtungen eine größtmögliche Sorgfalt bei der Auswahl Ehrenamtlicher und Hauptberuflicher in den jeweiligen Aufgabenfeldern wahren.

Gemäß den Vorgaben der Rahmenordnung Prävention und der Ausführungsordnung AROPräv werden alle Mitarbeitenden entsprechend ihres Aufgabenfeldes unterwiesen bzw. geschult (vgl. 3.4). Unterweisungen werden in der Regel durch den Dienstvorgesetzten bzw. durch die zum Ehrenamt beauftragende Person durchgeführt. Die Schulungen werden von den als Multiplikator/Multiplikatorin qualifizierten Mitarbeitenden des Dekanats oder einer örtlich 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. 3.2).

Damit verpflichten sich die Mitarbeitenden, dass sie nach entsprechender Einführung bereit sind, ihr berufliches bzw. ehrenamtliches Handeln an den Standards des allgemeinen und spezifischen Verhaltenskodex zu orientieren (vgl. 3.2).

Die Prävention gegen sexualisierte Gewalt wird in den Vorstellungsgesprächen, während der Einarbeitungszeit sowie in den Gesprächen mit Mitarbeitenden thematisiert (vgl. 3.1)

Gemäß den gesetzlichen Vorgaben (§72a SGB VIII) und den kirchlichen Ordnungen müssen bestimmte Personengruppen ein Erweitertes Führungszeugnis vorlegen (vgl. 3.3).

Im Dekanat gibt es Beschwerde- und Meldewege, die allen bekannt sind (vgl. 3.6).

#### 3.1 Personalauswahl und –entwicklung (Ziffer 3.1 RO-Prävention)

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

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

Wir nutzen die Chance der Perspektive neuer Personen in unserem Dekanat dafür, Rückmeldungen zu erfragen, um uns selbst weiterentwickeln zu können.



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

### **Selbstauskunftserklärung (Ziffer 3.1.2 RO-Prävention; §15 AROPräv):**

Die Selbstauskunftserklärung (Anlage 3) kommt im Einstellungsverfahren von Beschäftigten zum Einsatz. 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 Selbstverpflichtungserklärung nicht vorgesehen.

### **3.2 Die Verhaltenskodizes für Mitarbeitende in den Handlungsfeldern unserer Kirchengemeinde – Erklärung zum grenzachtenden Umgang (Ziffer 3.2 RO-Prävention; §§13-14 AROPräv)**

Gemäß Ziffer 3.2 RO-Prävention unterschreiben alle Beschäftigten, ehrenamtlich tätigen Personen und Mandatsträger im kirchlichen Bereich die Erklärung zum grenzachtenden Umgang inkl. Verhaltenskodizes. Für Beschäftigte (siehe Anlage 4a), ehrenamtlich Tätige (siehe Anlage 4b) und Personen mit Honorartätigkeit (siehe Anlage 4c) gibt es hierbei unterschiedliche Vorlagen.

Jeweils bei Antritt der Tätigkeit wird zur Unterschrift der Erklärung zum grenzachtenden Umgang inkl. Verhaltenskodizes ein Informationsgespräch geführt. In diesem informieren wir über Inhalt und Zweck der Erklärung und über mögliche Sanktionen/Konsequenzen bei Nichteinhaltung. Außerdem weisen wir bei Beschäftigten auf die arbeitsrechtliche Verbindlichkeit entsprechend der AVO hin. In der Tabelle „Erkenntnisse und Konsequenzen aus der Risikoanalyse und Dokumentation von Präventionsmaßnahmen“ (Anlage 2) ist vermerkt, wer jeweils für das Informationsgespräch zuständig ist.

Die Erklärung zum grenzachtenden Umgang enthält einen Allgemeinen Teil des Verhaltenskodex, der von Seiten der Erzdiözese verpflichtend und einheitlich durch die kirchlichen Ordnungen vorgegeben ist:

#### **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 nach einem entsprechenden Informationsgespräch gemäß § 14 Absatz 3 AROPräv:**

*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 wachsameres 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.*

Der Spezifische Teil des Verhaltenskodex umfasst Verhaltensregeln in neun vorgegebenen Bereichen und wurde für unser Dekanat einheitlich durch die AG Schutz, z.T. mit Rückmeldungen durch die Präventionsteams vor Ort, erarbeitet:

1. Gestaltung von Nähe und Distanz in besonders sensiblen Situationen
2. Angemessenheit von Körperkontakt
3. Umgangsregeln, Sprache, Wortwahl und Kleidung
4. Beachtung der Intimsphäre
5. Zulässigkeit von Geschenken und Vergünstigungen
6. Umgang mit und Nutzung von Medien und sozialen Netzwerken
7. Disziplinierungsmaßnahmen
8. Angebote mit Übernachtung, Nachtdienste und vergleichbare Situationen
9. Umgang mit Übertretung des Verhaltenskodex

Es liegen Spezifische Teile des Verhaltenskodex vor für:

Kirchengemeinde (Anlage 4c)

Jugendarbeit (Anlage 4d)

Kindertageseinrichtung (Anlage 4e)

Pastorales Personal (Anlage 4f)

Diese sind auch veröffentlicht auf [www.ebfr.de](http://www.ebfr.de) bzw. [www.dekanat-neustadt.de](http://www.dekanat-neustadt.de).

### **3.3 Das Erweiterte Führungszeugnis (Ziffer 3.1.1 RO-Prävention; §§7-12 AROPräv)**

Beschäftigte im kirchlichen Dienst müssen, entsprechend den gesetzlichen, dienst- und arbeitsrechtlichen Regelungen, ein Erweitertes Führungszeugnis vorlegen.

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

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



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

Innerhalb der Schutzkonzeptentwicklung haben wir Tätigkeiten geprüft und nach Art, Intensität und Dauer das Risiko eines Übergriffes bewertet. Alle Tätigkeiten, für die die Vorlage eines Erweiterten Führungszeugnisses notwendig ist, haben wir in der Tabelle „Erkenntnisse und Konsequenzen aus der Risikoanalyse und Dokumentation von Präventionsmaßnahmen“ (Anlage 2) aufgelistet. Diese aktualisieren wir in regelmäßigen Abständen.

Vor der erstmaligen Übertragung einer Tätigkeit an Beschäftigte oder ehrenamtlich tätige Personen wird nach 1.2 RO-Prävention und §8 AROPräv geprüft, ob für die Tätigkeit eine Pflicht zur Vorlage eines Erweiterten Führungszeugnisses besteht. Ist die Vorlage eines Erweiterten Führungszeugnisses nicht erforderlich, wird die Entscheidung entsprechend §6 AROPräv dokumentiert. In diesem Fall wird von der/dem Dienstvorgesetzten oder der zur ehrenamtlichen Tätigkeit beauftragenden Person der Prüfbogen zur Notwendigkeit der Vorlage eines Erweiterten Führungszeugnisses (Anlage 2a) personenbezogen ausgefüllt und in die Personalakte/Sammelakte aufgenommen.

Die dauerhafte Dokumentation der Einsichtnahme entsprechend §6 AROPräv und die besondere Sicherung dieser sowie die Zugriffsregelungen ist für das Dekanat Neustadt wie folgt sichergestellt:

### **Das Verfahren der Einsichtnahme Erweiterter Führungszeugnisse**

Die Dokumentation der Einsichtnahme von EFZ erfolgt gemäß den diözesanen und gesetzlichen Richtlinien sowie den Datenschutzbestimmungen. Sie wird schriftlich und elektronisch archiviert und verarbeitet. Nur zugangsberechtigte Beschäftigte und ehrenamtlich Tätige können diese Daten einsehen und mit ihnen arbeiten.

Die Einsichtnahme in das EFZ von ehrenamtlichen Mitarbeitenden geschieht durch eine vom Dekanat beauftragte Person in der Verrechnungsstelle und wird über das Dekanatsbüro organisiert. Die Dokumentation in einer schriftlichen Sammelakte und einer elektronischen Liste erfolgt über das Jugendbüro. (vgl. Anlage 5: „Verfahren zur Einsichtnahme Erweiterter Führungszeugnisse im Dekanat Neustadt von ehrenamtlich Mitarbeitenden“)

Die Wiedervorlage des Erweiterten Führungszeugnisses nach 5 Jahren gemäß §7 AROPräv ist organisiert und wird durch das Jugendbüro sichergestellt.

Wir stellen sicher, dass, wenn keine Pflicht zur Vorlage des Erweiterten Führungszeugnisses vorliegt, spätestens nach 5 Jahren überprüft wird, ob sich aufgrund von einer Änderung der Tätigkeit eine Vorlagepflicht ergeben hat.

Entsprechend § 12 AROPräv können vorlagepflichtige Personen bei der Aufnahme weiterer Tätigkeiten, für die ein Erweitertes Führungszeugnis vorzulegen ist, mit Anlage 5c dieses Schutzkonzeptes bei der zuständigen Stelle des kirchlichen Rechtsträgers, bei der bereits ein Erweitertes Führungszeugnis zur Einsicht vorgelegt wurde, eine Kopie der Dokumentation der Einsichtnahme beantragen. Diese 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 ersten Prüfstelle eingesehenen Führungszeugnisses.

### **Sammelakte für ehrenamtlich Tätige**

§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. Dort wird jeweils pro Person abgelegt:



- Unterschriebene Erklärung zum grenzachtenden Umgang mit Verhaltenskodizes nach §13 AROPräv
- ENTWEDER die ausgefüllte und unterschriebene Anlage 1 zur AROPräv
- ODER die Dokumentation der Einsichtnahme in das Erweiterte Führungszeugnis (siehe oben) oder alternativ eine vorgelegte Unbedenklichkeitsbescheinigung nach §7 Absatz 5 AROPräv
- ggf. Teilnahmebescheinigung an einer Präventionsschulung (siehe unten)

Entsprechend den Vorschriften für Personalakten sind diese Unterlagen vor unbefugtem Zugriff geschützt, z.B. im geschlossenen Schrank, aufzubewahren. Das Zugriffsrecht auf die Sammelakten hat in unserem Dekanat die Dekanatsjugendreferentin.

In der Tabelle „Erkenntnisse und Konsequenzen aus der Risikoanalyse und Dokumentation von Präventionsmaßnahmen“ (Anlage 2) haben wir festgelegt, wer für welche Tätigkeitsbereiche zuständig ist und Sorge dafür trägt, dass diese Regelungen entsprechend umgesetzt werden.

### **3.4 Aus- und Fortbildung (Ziffer 3.6 RO-Prävention; §17 AROPräv)**

Aufgrund der verpflichtenden Vorgaben in den kirchlichen Ordnungen, nach Einschätzung gemäß der Tabelle „Erkenntnisse und Konsequenzen aus der Risikoanalyse und Dokumentation von Präventionsmaßnahmen“ (Anlage 2) oder des „Prüfbogens zur Notwendigkeit der Vorlage eines Erweiterten Führungszeugnisses“ (Anlage 2a) werden Personen in unserem Dekanat geschult und fortgebildet. Grundlage hierfür ist das diözesane Curriculum. In der Regel besuchen zumindest diejenigen eine Präventionsschulung, die ein Erweitertes Führungszeugnis abgeben.

#### **Schulung von Beschäftigten im Dekanat Neustadt**

Das Ordinariat bzw. das Seelsorgeamt stellt sicher, dass alle Beschäftigten unserem Dekanat geschult sind. In der Regel werden diese Schulungsmaßnahmen in regelmäßigem Zyklus von den Präventionsfachkräften der Erzdiözese angeboten. Die Teilnahmebescheinigung wird in der jeweiligen Personalakte abgelegt.

Wir stellen sicher, dass Leitungspersonen, Multiplikatorinnen und Multiplikatoren, Präventionsfachkräfte und Ansprechpersonen an den für sie vorgesehenen Qualifikationsmaßnahmen gemäß dem diözesanen Curriculum teilnehmen. Diese werden in der Regel durch die Koordinationsstelle Prävention gegen sexualisierte Gewalt durchgeführt.

#### **Schulung von ehrenamtlich tätigen Personen im Dekanat Neustadt**

Folgende ehrenamtlich tätige Personengruppen müssen an einer Basisschulung zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt teilnehmen:

- Teamer:innen Grundkurs
- Teamer:innen Sprungbrett
- Bezirksleitung KLJB
- Koordinierungskreis der 72h-Aktion
- Leiter:innen von Großveranstaltungen
- Begleitpersonen sonstiger Fahrten

Für die verschiedenen Zielgruppen werden folgende Schulungsformate durchgeführt:

- Schulung der ehrenamtlich Tätigen im Bereich der Jugendarbeit des Dekanats: Schulungsformate der Kirchlichen Jugendarbeit in der Erzdiözese Freiburg oder adäquate Angebote anderer Träger
  - Gruppenleitergrundkurse



- spezielle Schulungen (z.B. Freizeitleiter:innen, Verantwortliche für Wallfahrten)
- Schulung der im Dekanat ehrenamtlich Tätigen (außerhalb der Jugendarbeit):
  - Schulung durch „Multiplikatorinnen und Multiplikatoren für Prävention“ in den Kirchengemeinden des Dekanats. Die Termine sind untereinander abgestimmt und veröffentlicht
  - Schulung auf Diözesanebene
- Vertiefungs- und Auffrischungsschulungen (1x im Jahr durch den:die Jugendreferent:in) und über die Abteilung Jugendpastoral

Die Schulungen für das Dekanat Neustadt werden von den Dekanatsjugendreferentinnen sowie mehreren Multiplikator:innen des Jugendbüros übernommen. Die Basis- und Auffrischungsschulungen werden für alle ehrenamtlichen Tätigen im Gebiet des Dekanates angeboten. Hierfür werden die Termine auf der Dekanatshomepage sichtbar gemacht.

Spätestens sechs Monate nach Einstellung bzw. Übertragung der ehrenamtlichen Tätigkeit erfolgt die Teilnahme an einer Präventionsschulung gemäß dem Diözesanen Curriculum. Nach 5 Jahren muss wieder eine Fortbildung zur Auffrischung oder Vertiefung besucht werden.

### **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 wird. In der Tabelle „Erkenntnisse und Konsequenzen aus der Risikoanalyse und Dokumentation von Präventionsmaßnahmen“ haben wir festgehalten, für welche Dienstleistungen und Nutzung unserer Räume entsprechende Vereinbarungen getroffen wurden.

### **3.6 Beschwerde- und Meldewege (Ziffer 3.4 RO-Prävention, §21 AROPräv)**

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

#### **Ansprechpersonen**

In unserer Einrichtung/Dekanat haben wir Ansprechpersonen benannt, die für Meldungen, Vermutungen und Vorfälle von sexualisierter Gewalt, aber auch bei Grenzverletzungen oder übergriffigem Verhalten ansprechbar sind und zusammen mit der meldenden Person beraten, was nächste Handlungsschritte sind. In unserem Dekanat sind dies:

- Ansprechpersonen für Prävention gegen sexualisierte Gewalt innerhalb der Kirchlichen Jugendarbeit in der Erzdiözese Freiburg
  - [schutz.kja-freiburg.de](mailto:schutz.kja-freiburg.de)
  - Ansprechperson im „Jugendpastoralen Team Südwest“:  
Jonas Ziegler, Jugendreferent Dekanat Breisach-Neuenburg  
Telefon: 07633/92310-44 | Mobil: 0159/04668101 | [jugendbuero@kath-dbn.de](mailto:jugendbuero@kath-dbn.de)



- Ansprechpersonen für Prävention gegen sexualisierte Gewalt in den Kirchengemeinden des Dekanats (§21 AROPräv)
- Hauptberufliche kirchliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Dekanat und in den Kirchengemeinden
- Fachgruppe Beratung nach sexualisierter Gewalt in kirchlichen Institutionen beim „Institut für pastorale Bildung“ der Erzdiözese Freiburg
  - Kontakt: Boris Gschwandtner, Referatsleiter im Referat Supervision und Organisationsberatung  
Telefon: 0761/12040-241 | Email: boris.gschwandtner@ipb-freiburg.de

Die Ansprechpersonen nehmen an regelmäßigen Vernetzungstreffen auf Dekanatssebene zusammen mit der regionalen Präventionsfachkraft teil und sind entsprechend qualifiziert.

Darüber hinaus benennen wir externe Ansprechpersonen zur Beratung und Begleitung, falls sich Menschen aus unserer Einrichtung/Kirchengemeinde lieber zunächst dort Hilfe und Unterstützung holen wollen. Interne wie externe Ansprechpersonen veröffentlichen wir auf unserer Homepage an prominenter Stelle, durch Flyer, die wir auslegen und auf Plakaten, die in unseren Räumen aushängen. Die aktuelle Liste aller Kontaktdaten finden sich in Anlage 6.

### Handlungsleitfäden

Von Seiten der Diözese wurden Handlungsleitfäden erarbeitet, die übernommen sind und allen Beschäftigten (Anlage 7a) und ehrenamtlich Tätigen (Anlage 7b) in der Einarbeitung bekannt gemacht werden.

Unsere Handlungsleitfäden sowie Beschwerde- und Meldewege werden auch 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 Vorfällen von grenzverletzendem Verhalten, Übergriffen, sexualisierter Gewalt, insbesondere bei strafrechtlich relevanten Taten.

Kinder, Jugendliche, Eltern/Personensorgeberechtigte und schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene erhalten alters- und entwicklungsangemessene Informationen zu ihren Rechten, den vereinbarten Regeln, den Verhaltenskodizes und zum Beschwerdemanagement.

### 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

Um Kenntnis von etwaigen Regelverstößen zu erlangen, stellt die Erzdiözese Freiburg internen und externen Hinweisgebern verschiedene geschützte Meldewege zur Verfügung. Zuverlässige Meldewege und der Schutz der Hinweisgeber vor Sanktionen sind unerlässlich für eine effektive Regeltreue, denn sie tragen dazu bei, dass mögliches Fehlverhalten gemeldet wird und umfassend untersucht und aufgeklärt werden kann. 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. Bei der berufenen Ombudsperson können Beschäftigte, ehrenamtlich Tätige und auch Außenstehende vertraulich und auf Wunsch anonym Hinweise zu möglichen Verstößen geben. Die Identität darf nur mit Einverständnis oder auf verbindliche Anordnung staatlicher Stellen offenbart werden. Die Abgabe von Hinweisen ist nicht an bestimmte Formen gebunden. Insbesondere können Hinweise persönlich, schriftlich, per Telefon, per E-Mail oder über das digitale Hinweisgebersystem mit anonymer Dialogfunktion mitteilen (<http://www.ebfr.de/ombudsstelle>).

### **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](mailto:petra.guschker@ordinariat-freiburg.de)

Weitere Kontaktdaten zu Meldemöglichkeiten, Beratungs- und Hilfsangeboten sind in Anlage 6 zu finden.

### **3.7 Öffentlichkeitsarbeit (§3 AROPräv)**

Uns ist es wichtig, dass unsere Präventionsmaßnahmen nach außen und nach innen transparent sind. Deshalb veröffentlichen wir das Schutzkonzept, die jeweiligen Schutzkonzepte der Seelsorgeeinheiten, Ansprechpersonen und weitere Unterstützungsmöglichkeiten bei Vermutungen und Vorfällen von sexualisierter Gewalt (ggf auch die Handlungsleitfäden, die Erklärungen zum grenzachtenden Umgang u.a.) auf der Homepage. In unserem Dekanat und in den Einrichtungen ist durch Plakate, Flyer, Hinweise im Pfarrbrief o.Ä. auf das Thema Prävention gegen und Intervention bei sexualisierte Gewalt hingewiesen.

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

Das Institutionelle Schutzkonzept ist fester Bestandteil der jeweils aktuellen Pastoralkonzeption und der Evaluation. Bei Bedarf, zumindest jedoch einmal während seiner Amtszeit, wird das Thema Prävention im Dekanatsrat behandelt. Eine regelmäßige Überprüfung des Institutionellen Schutzkonzepts und eine Aktualisierung der Einrichtungsanalyse – etwa bei Wegfall oder Neueinrichtung von Gruppen – tragen zur Wahrung der Qualität in diesem Bereich bei. Wir sorgen dafür, dass gemäß Ziffer 3 und Ziffer 3.5 RO-Prävention unser Schutzkonzept und unsere Präventionsmaßnahmen regelmäßig – spätestens alle 5 Jahre überprüft und weiterentwickelt werden. Außerdem verpflichten wir uns, im Rahmen der Auswertung eines möglichen Verdachts oder Vorfalls dieses Schutzkonzept auf erforderliche Anpassungen zu überprüfen.

### **5 Beschluss**

Hiermit verpflichten wir uns auf die Einhaltung der Inhalte dieses Institutionellen Schutzkonzeptes einschließlich der Schutzkonzepte der verschiedenen Einrichtungen und zur Umsetzung der darin genannten Maßnahmen zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt gemäß der Rahmenordnung Prävention und der dazu erlassenen Ausführungsordnung.

Der Dekanatsrat verabschiedet das vorliegende Institutionelle Schutzkonzept zur Umsetzung der kirchlichen Ordnungen und gesetzlichen Vorgaben. Er beauftragt die verantwortlichen im Dekanat Neustadt und die oben genannten Ansprechpersonen mit der Umsetzung der hier formulierten Maßnahmen.



## Institutionelles Schutzkonzept des Dekanats Neustadt

Das Institutionelle Schutzkonzept wurde durch die Koordinationsstelle Prävention gegen sexualisierte Gewalt des Erzbischöflichen Ordinariats am 14.08.2024 fachlich geprüft und bestätigt.

Verabschiedet im Oktober 2024 per Umlaufverfahren durch den Dekanatsrat

Unterschriften von Dr. Stefan Eschbach (Vorsitzender des Dekanatsrats) & Johannes Kienzler (Dekan)



## Anlagen

Anlage 1: Tabelle „Tabellarische Übersicht über die Klärungen mit den örtlichen Verbandsgruppen“ – entfällt da es keine Verbandsgruppen auf Dekanatssebene gibt

Anlage 2: Tabelle „Erkenntnisse und Konsequenzen aus der Risikoanalyse und Dokumentation von Präventionsmaßnahmen“

Anlage 2a: Prüfbogen zur Notwendigkeit der Vorlage eines Erweiterten Führungszeugnisses (Anlage 1 zur AROPräv)

Anlage 3: Selbstauskunftserklärung (Anlage 3 zur AROPräv)

Anlage 4a: Erklärung zum grenzachtenden Umgang und Verhaltenskodex für Beschäftigte (Anlage 2 zur AROPräv)

Anlage 4b: Erklärung zum grenzachtenden Umgang und Verhaltenskodex für ehrenamtlich tätige Personen (Anlage 2 zur AROPräv)

Anlage 4c: Verhaltenskodex Spezifischer Teil Kirchengemeinde

Anlage 4d: Verhaltenskodex Spezifischer Teil Jugendarbeit

Anlage 4e: Verhaltenskodex Spezifischer Teil Kindertageseinrichtung

Anlage 4f: Verhaltenskodex Spezifischer Teil Pastorales Personal

Anlage 5: Verfahrensablauf zur Einsichtnahme Erweiterter Führungszeugnisse im Dekanat Neustadt für ehrenamtlich Mitarbeitenden

Anlage 5a: Bescheinigung für die Gebührenbefreiung zur Beantragung eines Erweiterten Führungszeugnisses

Anlage 5b: Rückumschlag Führungszeugnis

Anlage 5c: Antrag auf Ausstellung einer Bescheinigung bei mehreren Tätigkeiten (Anlage 4 zur AROPräv)

Anlage 6: Liste der Kontaktadressen

Anlage 7a: Handlungsleitfaden für Hauptberufliche

Anlage 7b: Handlungsleitfaden für Ehrenamtliche