



Institutionelles Schutzkonzept der Seelsorgeeinheit Beim Titisee

1 Einführung

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

3 Unsere institutionellen Standards

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

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

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

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

3.5 Analoge Anwendung auf Dritte (Ziffer 3.1.3 RO-Prävention; §5 AROPräv)

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

3.7 Öffentlichkeitsarbeit (§3 AROPräv)

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

Genehmigt am 08.02.2024

Verabschiedet am 17.04.2024



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.

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

Als katholische Seelsorgeeinheit Beim Titisee sind wir diesem Ziel verpflichtet.

Dieses Institutionelle Schutzkonzept wurde in unserer Seelsorgeeinheit von Pastoralreferent Andreas Alt in enger Kooperation mit der AG Schutz auf Ebene des Dekanats Neustadt sowie unter Beteiligung verschiedener Ansprechpartner kirchlicher Gruppen und Verbände aufgrund der „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.) 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 in der Seelsorgeeinheit Beim Titisee. Seit 01. September 2023 bildet diese Seelsorgeeinheit einen Verbund mit der Seelsorgeeinheit Friedenweiler und der Pfarrei Löffingen Heiligkreuz.

Zu unserer Seelsorgeeinheit gehören die Pfarreien St. Jakobus, Neustadt, Mariä Himmelfahrt, Hinterzarten, St. Johann Baptist, Breitnau, Christkönig, Titisee und St. Nikolaus, Waldau. Alle Pfarreien haben eine Pfarrkirche, in der regelmäßig Gottesdienste gefeiert werden.



In folgenden Kapellen werden regelmäßig oder zumindest saisonal wieder Gottesdienste gefeiert: St. Wendelin, Langenordnach, St. Oswald, Höllental, der Kapelle im Seniorenzentrum St. Raphael, Josenkapelle im Jostal und in der Klinikkapelle der Helios-Klinik Titisee-Neustadt. Letztere fällt unter die Verantwortung der Klinikseelsorge, für die der Dekan des Dekanats Neustadt zuständig ist.

Folgende Räume werden immer wieder für Veranstaltungen der Pfarrei mit Kindern, Jugendlichen oder schutz- und hilfebedürftigen Erwachsenen genutzt: Thomasheim Neustadt (Saal im EG und Gruppenräume im UG), Münstersäle Neustadt (Pfarrhaus Neustadt im Souterrain), Gemeindezentrum Hinterzarten (2 Säle im EG und Gruppenräume im UG sowie Leihbücherei im EG), Gemeindehaus St. Josef in Titisee (Saal im EG und Gruppenräume im UG), Alter Pfarrhof in Breitnau (Saal im EG, Gruppenräume im EG und OG sowie Leihbücherei), Gemeindesaal im Anbau des Waldauer Pfarrhauses.

Die vier zur SE Beim Titisee gehörenden Kindergärten St. Michael/Neustadt, St. Raphael/Titisee, St. Theresia/Breitnau und St. Josef/Hinterzarten sind kurz vor Abschluss ihrer Arbeit am Gewaltschutzkonzept. Laut Auskunft der Kindergartengeschäftsführerin Marina Winterhalder vom 12.10.2023 (vgl. Mail vom gleichen Tag und Telefonat) werden die Konzepte noch in diesem Jahr fertiggestellt sein.

Folgende Gruppen sind (Stand August 2023) in der Seelsorgeeinheit aktiv:

- kfd Neustadt
- kfd Breitnau
- Frauengemeinschaft Titisee (nicht in der kfd)
- Kolpingfamilie Neustadt
- Altenwerk Titisee
- Seniorenclub (SC) Breitnau, früher Altenwerk (seit 2022 keine kirchliche Gruppe mehr, aber nutzt den Alten Pfarrhof)
- KLJB Jostal
- KLJB Hinterzarten
- Kirchenchöre in Neustadt, Titisee, Breitnau und Waldau und ökum. Chor Hinterzarten
- Familiensingkreis Titisee
- Kinderchor Hinterzarten
- Kinderkirche in Breitnau und Neustadt
- Ministrant*innengruppen in allen 5 Pfarreien

Das Schutzkonzept gilt für all o.g. Gruppen mit Ausnahme der kfd Neustadt und dem SC Breitnau. Die kfd Neustadt schließt sich dem Konzept des kfd-Bundesverbandes an. Mit dem SC Breitnau wurde im Mai 2023 eine formlose Überlassungsvereinbarung für den Alten Pfarrhof geschlossen (s. Anlage); außerdem wurde vom Vorstand des Seniorenclubs im Mai 2023 eine Präventionsschulung (B) absolviert.

Die Risikoanalyse wurde von der hauptamtlichen Ansprechperson für Prävention gegen sexualisierte Gewalt in der SE Beim Titisee, Pastoralreferent Andreas Alt, erstellt.

Die Risikoanalyse wurde im Zeitraum von Herbst 2022 bis Herbst 2023 erstellt. Bei den o.g. Gruppen wurde mit Ausnahme der Jugendverbände und Ministranten mindestens ein Gespräch geführt, bei dem typische Veranstaltungen und übliche Versammlungsorte gemeinsam unter die Lupe genommen wurde. In diesem Kontext wurde meist auch überprüft, inwieweit der Besuch von Präventionsschulungen, die Unterzeichnung der Erklärung zum grenzachtenden Umgang sowie eine Verpflichtung zur Vorlage eines EFZ sinnvoll oder auch rechtlich geboten sind.



Die Risikoanalyse machte deutlich, dass einerseits das Thema Prävention bei vielen angekommen ist und entsprechende Maßnahmen auch umgesetzt werden. Dies gilt insbesondere im Bereich der Kinder- und Jugendarbeit – nicht zuletzt dank des Einsatzes der Dekanatsjugendreferentinnen Sophia Böcherer und Jacqueline Muckenhirn.

In einigen Bereichen der Erwachsenenpastoral und der Verbände war es zuweilen mühselig, eine Kooperation zu bekommen. Mutmaßlich sieht man Missbrauchsgefährdung in erster Linie als Thema der Kinder- und Jugendarbeit. Besonders die Verpflichtung zu Schulungen wurde teilweise als Zumutung aufgefasst.

Die Tabelle „Erkenntnisse und Konsequenzen aus der Risikoanalyse und Dokumentation von Präventionsmaßnahmen“ (Anlagen 2-A bis 2-D) 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 unserer Kirchengemeinde wurden bei der Schutz- und Risikoanalyse in den Blick genommen. 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 in unserer Seelsorgeeinheit Beim Titisee angestellt sind, wobei es sich auch um Teilzeitbeschäftigungen oder Minimalbeschäftigungen handeln kann.

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

In der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen, mit kranken, alten, behinderten und sonstigen schutz- und hilfebedürftigen Erwachsenen haben wir als Seelsorgeeinheit Beim Titisee 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). Unter-



weisungen 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 Seelsorgeteams 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) müssen bestimmte Personengruppen ein Erweitertes Führungszeugnis vorlegen (vgl. 3.3).

In der Kirchengemeinde gibt es Beschwerde- und Meldewege, die allen bekannt sind (vgl. 3.6).

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

In Ausschreibungen, im Vorstellungsgespräch und 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 unserer Kirchengemeinde 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.

Im Moment sind keine besonderen Festlegungen bei der Personalauswahl und -entwicklung bekannt, die über das o.g. hinausgehen.



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) und ehrenamtlich Tätige (siehe Anlage 4b) 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 haupt- und nebenberuflichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im kirchlichen Dienst. Personen mit einer Leitungsfunktion obliegt eine besondere Verantwortung für den jeweiligen Verantwortungsbereich. Ehrenamtlich tätige Personen und Mandatsträgerinnen und Mandatsträger im kirchlichen Bereich tragen diese Verantwortung für Ihren Tätigkeitsbereich mit, indem sie sich zur Einhaltung des folgenden Verhaltenskodex (allgemeiner und besonderer Teil) verpflichten.





Die nachfolgenden Inhalte stellen verbindliche Regeln dar, welche von allen, die im Erzbistum Freiburg hauptberuflich, nebenberuflich oder ehrenamtlich tätig sind, eingehalten werden müssen.

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 wachsaues 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 hier von unberührt.

Spezifischer Teil des Verhaltenskodex

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

Grundsätzlich gilt: Wird aus guten, nachvollziehbaren Gründen von einer Regel abgewichen, bedarf es einer hohen Transparenz gegenüber der Leitung und den beteiligten Personen.

1. Gestaltung von Nähe und Distanz in besonders sensiblen Situationen

- Mein Umgang mit Nähe und Distanz ist sorgsam und dem jeweiligen Auftrag entsprechend und angemessen.
- Ich respektiere individuelle Grenzempfindungen, verbale und nonverbale Grenzsetzungen.
- Auch mit meinen eigenen Grenzen und denen der Kolleginnen und Kollegen gehe ich achtsam um.
- Ich verzichte auf Mutproben oder grenzverletzende Rituale und achte darauf, dass niemandem Angst gemacht wird.



- 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.
- Ich nutze - soweit möglich - dienstliche Accounts und Kommunikationswege, keine privaten Kontaktdaten.

2. Angemessenheit von Körperkontakt

- Körperkontakt ist ein Teil der menschlichen, auch pädagogischen und pastoralen Begegnung. Ich gestalte diese Berührungen passend zum jeweiligen Rahmen und respektiere persönliche Grenzen.
- Mir ist bewusst, dass unerwünschte Berührungen/körperliche Annäherung nicht erlaubt sind.
- Wenn ich mir unsicher bin, ob eine Berührung angemessen und erwünscht ist, frage ich vorher nach dem Einverständnis. Dies gilt auch bei Ritualen mit Körperkontakt. Ich beachte persönliche Grenzen, beispielsweise auch beim Begrüßen und Verabschieden.
- Ich setze bewusst Grenzen, wenn anvertraute Personen körperliche Nähe wünschen, die nicht der pädagogischen oder pastoralen Beziehung entspricht.
- Die Teilnahme an Spielen und Übungen mit Körperkontakt, Vertrauensübungen und Ähnliches ist immer freiwillig und setzt - in besonderen Situationen - die erklärte Zustimmung der anvertrauten Personen voraus.

3. Umgangsregeln, Sprache, Wortwahl und Kleidung

- Ich achte das Recht aller, respektvoll und freundlich behandelt zu werden. Niemand wird gedemütigt, bloßgestellt oder verletzt.
- Ich überrede niemanden und setze niemanden unter Druck, etwas zu tun, was sie oder er nicht möchte.
- Ich wähle meine Worte sorgfältig.
- Ich verwende keine sexualisierte Sprache oder Gestik (z.B. sexuell getönte Kosenamen oder Bemerkungen, sexistische „Witze“) und unterlasse abfällige Bemerkungen und Gesten.
- Bei sprachlichen Grenzverletzungen schreite ich ein und beziehe Position.
- Das Sprachniveau und die persönliche Anrede passe ich an die anvertrauten Personen an, achte dabei auf deren Grenzen, aber auch auf meine Rolle.
- Meine Kleidung wähle ich so, dass sie der Tätigkeit angemessen ist und achte dabei auch auf die persönlichen, insbesondere intimen Grenzen anderer Personen.

4. Beachtung der Intimsphäre

- Ich achte auf eine grenzachtende Umsetzung hinsichtlich der Intimsphäre und eine entsprechende Infrastruktur (z.B. Duschen, WC, Umkleiden).
- 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 klopfе vor dem Eintreten, kündige mich verbal an und trete erst dann ein.
- Bei Besuchs- oder Pflegediensten, insbesondere bei kranken und älteren Personen, ist eine besondere Aufmerksamkeit auf die Wahrung der Intimsphäre nötig. Ich setze mich beispielsweise nur auf ausdrücklichen Wunsch auf die Bettkante einer bettlägerigen Person.
- Grundsätzlich frage ich bei körperlichen Berührungen nach der Zustimmung der anvertrauten Person und begleite diese mit Worten. Ich achte auf den Willen der anvertrauten Person, der mir auch nonverbal gezeigt wird.

5. Zulässigkeit von Geschenken und Vergünstigungen

- Geschenke sind unter bestimmten Voraussetzungen zulässig, sofern es einen begründeten Anlass gibt, sie gleichwertig sind und - gemäß den Vorgaben der Kirchengemeinde - nicht über das übliche Maß hinausgehen.
- Exklusive Geschenke und Vergünstigungen, die nur ausgewählten Personen zuteilwerden, können emotionale Abhängigkeit fördern. Daher ist es wichtig, den Umgang mit Geschenken reflektiert und transparent zu handhaben.

6. Umgang mit und Nutzung von Medien und sozialen Netzwerken

- 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, grenzachtend, ohne Gewalt und nach den vorgegebenen Regeln genutzt werden.
- Die Veröffentlichung von Ton- und Bildaufnahmen bedarf der Zustimmung der anvertrauten Personen sowie ggf. deren Personensorgeberechtigten. Die Persönlichkeitsrechte und die Wahrung der Intimsphäre beachte ich dabei ganz besonders.
- Ich respektiere, wenn anvertraute Personen nicht fotografiert oder gefilmt werden möchten.
- Die Weitergabe von persönlichen Telefonnummern, Emailadressen oder Privatadressen ist verantwortungsvoll zu gestalten und soweit möglich zu vermeiden. Insbesondere bei Minderjährigen ist die Zustimmung der Sorgeberechtigten erforderlich.

7. Disziplinierungsmaßnahmen

- Die Anwendung und Wirkung von Disziplinierungsmaßnahmen ist gut zu reflektieren. Falls entsprechende Reaktionen erforderlich sein sollten, ist darauf zu achten, dass diese in einem sachlichen und zeitlichen Bezug zur beanstandeten Handlung stehen.
- Ich gestalte die Maßnahmen angemessen, pädagogisch sinnvoll und nachvollziehbar.
- Ich wende keine körperliche, verbale oder psychische Gewalt an.
- 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, Personen zu demütigen oder bloßzustellen.



8. Angebote mit Übernachtung, Nachtdiensten und vergleichbaren Situationen

- Angebote mit Übernachtungen sind besondere Situationen mit zusätzlichen Herausforderungen. Diese Maßnahmen sind grundsätzlich pastoral und pädagogisch wünschenswert. Klare Verhaltensregeln sind hier unabdingbar, um zum einen die anvertrauten Personen und zum anderen die Mitarbeitenden zu schützen.
- Die Vorgaben des Spezifischen Teils des Verhaltenskodex gelten hier analog und werden von mir in besonderem Maß beachtet.
- Begründete Ausnahmen werden im Vorfeld mit den anvertrauten Personen, ggf. den Personensorgeberechtigten besprochen und transparent gemacht.

9. Umgang mit Übertretung des Verhaltenskodex

- Um sich von den typischen Strategien der Täterinnen und Täter (z.B. Vertuschung und Geheimhaltung) abzugrenzen, werden Übertretungen des Verhaltenskodex und abweichendes Verhalten reflektiert und transparent gemacht, z. B. gegenüber der (Einrichtungs-)Leitung und/oder dem jeweiligen Team.
- Ich verhalte mich so, dass für mein Tun keine Geheimhaltung notwendig ist. Alles, was ich sage oder tue, darf weitererzählt werden. Verschwiegenheitspflichten bleiben hiervon unberührt.
- Ich spreche meine eigenen Unsicherheiten aktiv und in angemessenem Rahmen an und mache eigene Übertretungen des Verhaltenskodex gegenüber der Leitung transparent.
- Irritationen über das Verhalten von Mitarbeitenden oder anderen Personen spreche ich an, gegebenenfalls im Teamgespräch und/oder gegenüber der Leitung.
- Die Reflexion von Beziehungsgestaltung und Umgang mit Nähe und Distanz ist regelmäßig Thema in Teambesprechungen und/oder im Austausch mit der jeweils verantwortlichen Leitung.

Es liegen zudem weitere dekanats- bzw. diözesaneinheitliche Spezifische Teile des Verhaltenskodex für folgende Bereiche vor: Jugendarbeit (siehe Anlage 4d), Kindertageseinrichtung (siehe Anlage 4e) und Pastorales Personal (siehe Anlage 4f). Diese sind auch veröffentlicht auf www.ebfr.de bzw. www.dekanat-neustadt.net.



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 oder zukünftig über die Zentrale Prüfstelle des Ordinariats und wird über das Dekanatsbüro organisiert. Die Dokumentation in einer schriftlichen Sammelakte und einer elektronischen Liste erfolgt über ein dazu bestimmtes Pfarrbüro in jeder Seelsorgeeinheit.....



(vgl. Anlage 5: „Verfahren zur Einsichtnahme Erweiterter Führungszeugnisse im Dekanat Neustadt von ehrenamtlich Mitarbeitenden“) Aufgrund von Umstrukturierungsmaßnahmen ab September 2023 ist es momentan nicht möglich, ein Pfarrbüro bzw. eine Pfarrsekretärin zu bestimmen. Die Dokumentation wird daher augenblicklich von der hauptamtlichen Ansprechperson vorgenommen; die Akten in dessen Büro in Titisee aufbewahrt.

Die Wiedervorlage des Erweiterten Führungszeugnisses nach 5 Jahren gemäß §7 AROPräv ist organisiert und wird durch die beauftragten Pfarrbüros sichergestellt. Auch hier ist bis auf Weiteres noch die hauptamtliche Ansprechperson zuständig.

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 unserer Seelsorgeeinheit der Leitende Pfarrer (z.Zt. Pfr. Johannes Kienzler) sowie die im Moment aktenführende Person (z.Zt. die hauptamtliche Ansprechperson für Prävention gegen sexualisierte Gewalt, PRef. Andreas Alt).

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 unserer Seelsorgeeinheit 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

Die Verrechnungsstelle Stegen stellt sicher, dass alle Beschäftigten unserer Seelsorgeeinheit 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

- 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

Im Moment ist Pastoralreferent Andreas Alt als Multiplikator in der Seelsorgeeinheit tätig und bietet ein- bis zweimal jährlich Schulungen dort bzw. im und für das Dekanat an.

Spätestens sechs Monate nach Einstellung bzw. Übertragung der ehrenamtlichen Tätigkeit erfolgt die Teilnahme an einer Präventionsschulung gemäß dem Diözesanen Curriculum. Nach 5 Jahren muss von den Vorlagepflichtigen 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/Kirchengemeinde selbst erleben, beobachten oder vermuten.

Ansprechpersonen

In unserer Einrichtung/Kirchengemeinde 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 unserer Seelsorgeeinheit sind dies:

Ansprechperson für Prävention gegen sexualisierte Gewalt im Seelsorgeteam:

Pastoralreferent Andreas Alt, Alte Poststr.12 (Pfarrhaus Titisee), 79822 Titisee-Neustadt, Tel. 07651-9723641, Mail: alt@kath-beim-titisee.de

Ehrenamtliche Ansprechpersonen für Prävention gegen sexualisierte Gewalt:

Frau Vani Wankelmuth, Mooshofweg 6, 79856 Hinterzarten, Tel. 07652/9826808

Herr Matthias Stegerer, Hansjakobstr. 1a, 79822 Titisee-Neustadt, Tel. 07651-932387

Beide Ansprechpersonen sind in erster Linie Anlaufstelle für Menschen, die Vermutungen, Vorfällen und Zweifelsfälle von sexualisierter Gewalt melden wollen. Ihre Funktion nehmen sie in Kooperation mit der hauptamtlichen Ansprechperson wahr.

Die Ansprechpersonen nehmen an regelmäßigen Vernetzungstreffen auf Dekanatsebene zusammen mit der 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.

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>).



Leitung:

- der Leitende Pfarrer der Kirchengemeinde, z.Zt. Pfr. Johannes Kienzler, der gleichzeitig auch der Dekan ist.

Präventionsfachkraft für das Dekanat Neustadt

- Petra Guschker (Erzbischöfliches Ordinariat, Hauptabteilung 6 – Koordinationsstelle Prävention gegen sexualisierte Gewalt Erzbischöfliches Ordinariat, Hauptabteilung 6 – Koordinationsstelle Prävention gegen sexualisierte Gewalt. Telefon: 0163 7818169 | E-Mail: petra.guschker@ordinariat-freiburg.de)

Unabhängige externe Ansprechpersonen der Erzdiözese Freiburg

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

Referentin für Intervention

- Petra Rambach (Telefon: 0761-2188-212 | E-Mail petra.rambach@ordinariat-freiburg.de)

Weitere Kontaktdaten zu Meldemöglichkeiten und Hilfsangeboten finden Sie in Anlage 6.

3.7 Öffentlichkeitsarbeit (§3 AROPräv)

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 (ggfs. auch die Handlungsleitfäden, die Erklärungen zum grenzachtenden Umgang u.a.) 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.

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 Pfarrgemeinderat 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 (Römisch-Katholische Kirchengemeinde Beim Titisee) 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 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.

Verabschiedet in der PGR-Sitzung vom 17. April 2024

Johannes Kienzler, Pfarrer

Udo Wankelmuth, PGR-Vorsitzender

Wiedervorlage: 2. Quartal 2029



Anlagen

Anlage 1: Tabelle „Tabellarische Übersicht über die Klärungen mit den örtlichen Verbandsgruppen“

Anlage 2: Tabelle „Erkenntnisse und Konsequenzen aus der Risikoanalyse und Dokumentation von Präventionsmaßnahmen“ (Dokumente A bis D)

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 (auf Dekanatsebene noch nicht abschließend erarbeitet)

Anlage 4d: Verhaltenskodex Spezifischer Teil Jugendarbeit

Anlage 4e: Verhaltenskodex Spezifischer Teil Kindertageseinrichtung (nicht verabschiedet)

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 zu Melde- und Beschwerdewegen

Anlage 7a: Handlungsleitfaden für Hauptberufliche

Anlage 7b: Handlungsleitfaden für Ehrenamtliche