



## **Schutzkonzept**

**Unsere Kirchengemeinde ist ein sicherer Ort für Kinder, Jugendliche und schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene**

### **Unser Ziel / Auftrag / unser Anliegen**

#### **Präambel**

Das Erzbistum Freiburg will Kindern, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen sowie allen Menschen, die sich kirchlichem Handeln anvertrauen, Lebensräume anbieten, in denen sie ihre Persönlichkeit, ihre Begabungen, ihre Beziehungsfähigkeit und ihren persönlichen Glauben entfalten können.

Unsere Kirchengemeinde Offenburg St. Ursula mit ihren Pfarreien, Gruppierungen und Diensten soll, gemäß unserer Pastorkonzeption „Gott und den Menschen nahe“, ein sicherer Ort für unsere Gemeindemitglieder sein, für alle, die sich bei uns engagieren und für die uns anvertrauten Menschen.

Grundlagen gegen sexualisierte Gewalt von Kindern, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen sind:

- „Rahmenordnung – Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz“ (RO-Prävention, gültig seit dem 1. Januar 2020)
- „Ordnung zur Ausführung der von der deutschen Bischofskonferenz erlassenen Rahmenordnung – Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen“ (AROPräv, gültig seit dem 18. Dezember 2021)

Die Kultur des grenzachtenden Umgangs ist in den o.g. Leitlinien sowie Konzeptionen fest verankert und prägt die Arbeitskultur in den jeweiligen Gruppen und im Alltag durch die Wahrung der Persönlichkeitsrechte und des Persönlichkeitsschutzes.

Ziel ist eine Kultur des achtsamen, respektvollen und grenzachtenden Umgangs aller handelnden Personen untereinander.

### **Elemente unseres institutionellen Schutzkonzepts**

Das Schutzkonzept der Kirchengemeinde Offenburg St. Ursula umfasst insbesondere folgende Elemente:

1. Zielsetzungen und Selbstverpflichtung
2. Prozessbeschreibung zur Erstellung des Institutionellen Schutzkonzeptes
3. Durchführung von Risikoanalysen und Auswertung nach dem Ampelsystem
4. Der Verhaltenskodex, wie er für unsere pastoralen Handlungsfelder gilt
  - 4.1. Allgemeiner Teil
  - 4.2. Spezifischer Teil



5. Verhaltensanforderungen an die Beschäftigten und ehrenamtlich tätigen Personen, Sensibilisierung und Schulung
6. Umsetzung, Weiterentwicklung und Evaluation
7. Beschwerdewege und Ansprechpersonen
  - 7.1. Handlungsleitfaden
8. Beschlussantrag
9. Anhang

### **1. Zielsetzungen und Selbstverpflichtung**

Als Rechtsträger tragen wir für unsere Einrichtungen (insbesondere den zehn Kitas und dem Haus des Lebens), Gruppierungen und Diensten dafür Sorge, dass die Strukturen und Prozesse zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt transparent, nachvollziehbar, kontrollierbar und evaluierbar sind.

Deshalb ist es für uns unverzichtbar, dass alle Gruppierungen, die mit Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen arbeiten, in unserem institutionellen Schutzkonzept erfasst sind. Darüber hinaus ist uns wichtig, dass alle Einrichtungen unserer Kirchengemeinde ein spezifisches Schutzkonzept zur Prävention und Gewährleistung des Persönlichkeitsschutzes vorliegen haben oder möglichst zeitnah erarbeiten. Hier haben wir auch die kirchlichen Verbände in unserer Kirchengemeinde im Blick. Eine Sensibilisierung der Verantwortlichen für die spezifische Situation vor Ort ist uns wichtig, weil derzeit nicht bei allen Verbänden und Einrichtungen eigene allgemeine Schutzkonzepte vorliegen.

Darüber hinaus ist es uns ein Anliegen, dass auch soziale kirchliche Einrichtungen, die nicht Teil unserer Kirchengemeinde sind, aber auf dem Territorialgebiet unserer Kirchengemeinde liegen, ein eigenes Schutzkonzept haben.

### **2. Prozessbeschreibung zur Erstellung des Institutionellen Schutzkonzeptes**

Auf Grundlage der Strukturdaten aus dem Selbstbewertungsberichts der LEVI-Visitation aus dem Jahr 2017 wurden alle Gruppierungen der 14 Pfarreien der Seelsorgeeinheit betrachtet. Erster Schritt war die Beurteilung, ob sich innerhalb einer Gruppierung Minderjährige und schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene engagieren (z.B. Ministranten) oder ob die Gruppierung mit dieser Zielgruppe arbeitet (z.B. Besuchsdienst).

Diese Gruppierungen haben selbst oder mit Hilfe eines Beschäftigten im kirchlichen Dienst den Fragebogen zur Risikoanalyse ausgefüllt. Weiterhin hat das Pastoralteam der Kirchengemeinde die eigenen Aufgabenbereiche gelistet und entsprechend bewertet.

Nachdem die Rückmeldungen aller relevanten Gruppierungen vorhanden waren, wurden die Daten aus den einzelnen Bewertungsbögen in eine Tabelle übertragen, um alle Gruppierungen übersichtlich in einem Dokument gelistet zu haben. Als weiterer Schritt wurde die Risikoeinschätzung (grün-gering, gelb-mittel, rot-hoch) der einzelnen Gruppierungen mit dem vom Team definierten Ampelsystem abgeglichen und ggf. angepasst. Es folgte eine Definition der Maßnahmen (z.B. Erklärung zum grenzachtenden Umgang, Schulung zum grenzachtenden Umgang, erweitertes Führungszeugnis), die bei der jeweiligen Risikostufe zu ergreifen sind sowie die Definition eines spezifischen Verhaltenskodex.

Als letzter Schritt wurde das eigentliche Schutzkonzept erstellt, welches als Anhang die Prozessbeschreibung mit allen nötigen Dokumenten enthält, um den Prozess der Erstellung des Institutionellen Schutzkonzeptes detailliert nachvollziehen zu können.

Bei der Entstehung waren verschiedene Personen beteiligt, die sich in kontinuierlichem Abstand getroffen haben. Dies waren Claudia Schimmer, Andreas Bilek, Raphael Koger und Beate Bleyer-Hansert. Claudia Schimmer und Andreas Bilek verließen aufgrund von Ruhestand und Stellenwechsel die Gruppe und Hannah Kohl stieß dazu.



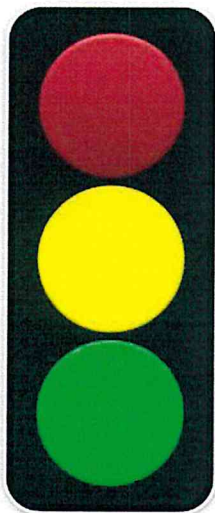
Mit der Überarbeitung des Schutzkonzeptes nach der neuen AROPräv waren Markus Schuberth und Hannah Kohl betraut. Unterstützt wurden sie vom gesamten Pastoralteam sowie den Verwaltungskräften und ehrenamtlich tätigen Personen. Bei der Überarbeitung des Schutzkonzeptes war es uns wichtig, das Thema Prävention in allen Gremien und Gruppierungen in Erinnerung zu bringen und dafür zu sensibilisieren. Im Schutzkonzept wurden entsprechende Änderungen gemäß der neuen Ordnung getätigt sowie die Risikoanalyse aktualisiert und in die neue Tabelle (Dokument A) übertragen. Dabei war der Austausch mit den Gruppierungen und den ehrenamtlich tätigen Personen der Kirchengemeinde essentiell.

### 3. Durchführung von Risikoanalysen und Auswertung nach dem Ampelsystem

Zur Sicherstellung des Schutzes hat die Kirchengemeinde Offenburg St. Ursula alle Beschäftigten und ehrenamtlich tätigen Personen angeschrieben, mit der Bitte einen Fragebogen (Risikoanalyse) auszufüllen, in welchen Kontexten die Menschen miteinander in Kontakt kommen, und mögliche Gefährdungssituationen zu beschreiben.

Mit Hilfe eines Ampelsystems wurden die Bögen von Beschäftigten und ehrenamtlich tätigen Personen ausgewertet, eingestuft und zusammengefasst.

Die Alltagssituationen sind von Grün über Gelb bis Rot eingestuft.



Rot = hoch, sind z.B. Alltagssituationen, in denen mit Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen mindestens eine Übernachtung vorgesehen ist, Tätigkeiten von Haupt- und Ehrenamtlichen, die nicht im Team, sondern alleine durchgeführt werden, Tätigkeiten in privaten Räumen und Einzelarbeit

Gelb = mittel, sind z.B. Alltagssituationen, in denen Alter und/oder die Machtverhältnisse unterschiedlich sind, hier z.B. Gruppenstunden, Erstkommunion und Firmung im öffentlichen Raum

Grün = niedrig, sind z.B. Alltagssituationen, bei denen kein Machtverhältnis und nur ein minimaler Altersunterschied besteht oder Rahmenbedingungen, wie eine große Öffentlichkeit oder Transparenz besteht, wie z.B. Gottesdienste, Mutter-Kind-Treff

Entsprechend dem Ampelsystem sind je nach Einstufung folgende Maßnahmen zu ergreifen:

Rot: Erweitertes Führungszeugnis  
Erklärung zum grenzachtenden Umgang mit Unterschrift  
Schulung zum grenzachtenden Umgang

Gelb: Erklärung zum grenzachtenden Umgang mit Unterschrift  
Schulung zum grenzachtenden Umgang

Grün: Erklärung zum grenzachtenden Umgang mit Unterschrift



Für unsere Kirchengemeinde haben wir folgenden präventiven Verhaltenskodex erarbeitet. Unser Ampelsystem gilt für alle, d.h. Beschäftigte im kirchlichen Dienst und ehrenamtlich tätige Personen gleich und dient als Basis für ein sensibles und handlungsfähiges Miteinander.

#### **4. Der Verhaltenskodex, wie er für unsere pastoralen Handlungsfelder gilt**

**Der Verhaltenskodex soll dazu beitragen unsere Ziele zu verwirklichen.**

##### **4.1 Allgemeiner Teil für alle Beschäftigten und ehrenamtlich tätigen Personen in der Erzdiözese Freiburg**

###### **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. Mit meiner Unterschrift verpflichte ich mich zur Einhaltung dieses Verhaltenskodex.

###### **Mit meiner Unterschrift erkläre ich nach entsprechender Unterweisung 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 Personen 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 Personen ein.

Ich greife ein, wenn die mir anvertrauten Personen sich anderen gegenüber in dieser Art grenzverletzend verhalten.

**6. Ich höre zu, wenn sich mir jemand anvertrauen möchte:**

Ich höre zu, wenn die mir anvertrauten Personen mir verständlich machen möchten, dass ihnen durch andere Personen seelische, verbale, sexualisierte und körperliche Gewalt angetan wird. Ich bin mir bewusst, dass solche Gewalt von Tätern jeglichen Geschlechts verübt werden kann und dass alle Personen unabhängig von ihrem Alter und Geschlecht betroffen sein können.

**7. Ich nutze keine Abhängigkeiten aus und handle nachvollziehbar und ehrlich:**

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

**8. Ich weiß, dass jede Form von Gewalt gegenüber anvertrauten Personen Konsequenzen hat:**

Ich bin mir bewusst, dass jede gewaltgeprägte Äußerung oder Handlung und jede sexualisierte Handlung in der Beziehung zu anvertrauten Personen arbeitsrechtliche, disziplinarische und/oder strafrechtliche Folgen hat.

**9. Ich kenne Verfahrenswege und weiß, wer mich unterstützen kann:**

Ich kenne die Melde- und Beschwerdewege und die Ansprechpersonen in der Erzdiözese Freiburg bzw. im zuständigen Verband oder beim zuständigen Träger. Im Zweifels-, Vermutungs- oder Verdachtsfall hole ich mir Beratung, Hilfe zur Klärung oder Unterstützung.

**10. Verdacht auf oder Kenntnis von sexualisierter Gewalt leite ich weiter:**

Wenn ich Kenntnis von einem Sachverhalt erlange, der den Verdacht auf sexualisierte Gewalt nahelegt, teile ich dies unverzüglich meiner/meinem Dienstvorgesetzten oder der zuständigen Person der Leitungsebene oder einer der vom Erzbischof beauftragten Ansprechpersonen mit. Dasselbe gilt, wenn ich über die Einleitung oder das Ergebnis eines laufenden Ermittlungsverfahrens oder über eine erfolgte Verurteilung im dienstlichen Kontext Kenntnis erlange. Etwaige staatliche oder kirchliche Verschwiegenheitspflichten oder Mitteilungspflichten gegenüber kirchlichen oder staatlichen Stellen (z. B. (Landes-)Jugendamt, Schulaufsicht) sowie gegenüber Dienstvorgesetzten bleiben hiervon unberührt.

## **4.2 Spezifischer Teil**

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



### **Verhältnis zu anderen spezifischen Verhaltenskodizes:**

In der Erzdiözese Freiburg wurde die Erklärung zum grenzachtenden Umgang mit dem allgemeinen Teil des Verhaltenskodex für alle Beschäftigten und ehrenamtlich Tätigen in Kraft gesetzt. Dieser allgemeine Teil wird ergänzt durch die Spezifischen Teile des Verhaltenskodex z.B. der jeweiligen Kirchengemeinden, der kategorialen Seelsorge, der kirchlichen Jugendarbeit. Folgender Verhaltenskodex berücksichtigt auch örtliche Besonderheiten, er gilt deshalb für Pastorale Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ergänzend zum spezifischen Teil des Verhaltenskodex für die pastoralen Mitarbeitenden. Zudem ist für den Bereich der kirchlichen Jugendarbeit zusätzlich der spezifische Teil des Verhaltenskodex der kirchlichen Jugendarbeit gültig.

Grundsätzlich gilt: 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 Beschäftigten oder den ehrenamtlich tätigen Personen (z.B. Gruppenleitung, Besuchsdienst, Katechetinnen, ...).

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

#### **b. Angemessenheit von Körperkontakt**

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

- Mir ist bewusst, dass unerwünschte Berührungen/körperliche Annäherung nicht erlaubt ist, insbesondere in Verbindung mit dem Versprechen einer Belohnung oder Androhung von Strafe.



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

### **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.

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

### **d. Beachtung der Intimsphäre**

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

- Ich achte auf eine geschlechtergetrennte Benutzung der Räume der Intimsphäre (Duschen, WC, Umkleide...) und eine entsprechende Infrastruktur.



- Ich suche nach Lösungen für Menschen, die sich nicht eindeutig einem Geschlecht zugehörig fühlen.
- Bei Gemeinschaftsduschen spreche ich mit den Kindern und Jugendlichen die Duschregeln ab. Duschen ist auch mit Badebekleidung erlaubt.
- Räume der Intimsphäre benutze ich immer (räumlich oder zeitlich) getrennt von den mir anvertrauten Personen.
- Ich trete nie ohne fachlichen Grund (z.B. Hilfestellung, Aufsichtspflicht) in die Räume der Intimsphäre. Ich klopfe vor dem Eintreten, kündige mich verbal an und trete erst dann ein.
- Bei Besuchsdiensten, besonders bei Kranken und Senioren, ist eine besondere Aufmerksamkeit auf die Wahrung der Intimsphäre nötig. 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. Ich achte die Intimsphäre auch, indem ich mich beispielsweise nicht auf die Bettkante einer bettlägerigen Person setze.
- Bei medizinischer Ersthilfe respektiere ich individuelle Grenzen und die Intimsphäre der mir anvertrauten Personen. Im Zweifelsfall beziehe ich die Sorgeberechtigten oder Angehörigen ein und/oder nehme medizinische Hilfe in Anspruch.

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

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

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

#### **f. Umgang mit und Nutzung von Medien und sozialen Netzwerken**

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

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



- Die Weitergabe von persönlichen Telefonnummern, Emailadressen oder Privatadressen ist verantwortungsvoll zu gestalten. Insbesondere bei Kindern und anvertrauten Personen ist die Zustimmung der Sorgeberechtigten erforderlich.

#### **g. Disziplinierungsmaßnahmen**

Die Anwendung und Wirkung von Disziplinierungsmaßnahmen ist gut zu reflektieren. Falls Sanktionen erforderlich sein sollten, ist darauf zu achten, dass diese im direkten Bezug zur 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.

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

#### **h. Angebote mit Übernachtung, Nachtdiensten und vergleichbaren Situationen**

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

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

- Die Einteilung der Schlafräume bespreche ich im Vorfeld mit dem Team. Wenn immer möglich werden die Teilnehmenden und Sorgeberechtigten hier beteiligt.
- Auf Veranstaltungen und Reisen, die sich über mehr als einen Tag erstrecken, sollen anvertraute Personen von einer ausreichenden Anzahl erwachsener Bezugspersonen begleitet werden. Setzt sich die Gruppe aus verschiedenen Geschlechtern zusammen, so muss sich dies auch in der Gruppe der Begleitpersonen widerspiegeln.
- Betreuerinnen und Betreuer und anvertraute Personen schlafen grundsätzlich in getrennten Räumen/Zelten. Ausnahmen aufgrund räumlicher Gegebenheiten sind vor Beginn der Veranstaltung zu klären und bedürfen gegebenenfalls der Zustimmung der Personensorgeberechtigten und der/des jeweiligen Dienstvorgesetzten.
- Betten sind grundsätzlich Privatbereich. Ich setze mich nicht auf das Bett, sondern nehme einen Stuhl.
- Ich klopfe vor dem Eintreten in ein Schlafzimmer/ Zelt an, kündige mich verbal an und gehe erst dann ins Zimmer. Wenn immer möglich warte ich auf die Erlaubnis zum Eintreten.
- Die Übernachtung in Privatwohnungen von Betreuern sind nicht erwünscht. Sollte es im Ausnahmefall aus triftigen Gründen dennoch dazu kommen, ist dies im Vorfeld transparent zu machen. In diesem Fall muss eine Schlafmöglichkeit in einem separaten Raum zur Verfügung gestellt werden. Die Absprache mit und die Zustimmung insbesondere mit der sorgeberechtigten Person ist Voraussetzung.

#### **i. Umgang mit Übertretung des Verhaltenskodex**



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

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

## **5. Verhaltensanforderungen an die Beschäftigten und ehrenamtlich tätigen Personen, Sensibilisierung und Schulung**

### **Die persönliche Eignung unserer Beschäftigten im kirchlichen Dienst und ehrenamtlich tätigen Personen**

In unserer Kirchengemeinde Offenburg St. Ursula arbeiten Beschäftigte (voll- und teilzeitbeschäftigte) und ehrenamtlich tätigen Personen zusammen.

In Aufgabenfeldern, in denen asymmetrische Beziehungen bestehen, insbesondere in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen, schutz- und hilfebedürftigen Erwachsenen sind wir uns als Kirchengemeinde einer besonderen Verantwortung bewusst. Deshalb achten wir auf die erforderliche fachliche und persönliche Eignung der Beschäftigten und ehrenamtlich tätigen Personen. Wir legen Wert darauf, dass die Verantwortlichen der Gruppierungen, Dienste und Einrichtungen unserer Kirchengemeinde eine größtmögliche Sorgfalt bei der Auswahl Beschäftigter und ehrenamtlich tätiger Personen in den jeweiligen Aufgabenfeldern wahren.

### **Personalauswahl und -entwicklung**

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. In jedem Vorstellungsgespräch wird das Thema Prävention sowie eine Kultur der Achtsamkeit thematisiert. Direkt nach Aufnahme der Tätigkeit stellen wir den Beschäftigten sowie den ehrenamtlich tätigen Personen und Mandatsträger:innen 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. Dies geschieht bei Beschäftigten im kirchlichen Dienst durch den direkten Dienstvorgesetzten (i. d. R. der leitende Pfarrer), bei ehrenamtlich tätigen Personen sind die jeweils zuständigen pastoralen



Mitarbeiter:innen vor Ort dafür verantwortlich. Wir nutzen darüber hinaus die Chance der Perspektive neuer Personen in unserer Kirchengemeinde dafür, 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. Darüber hinaus wird das Thema Prävention einmal pro Jahr im Dienstgespräch des Seelsorgeteams und im Pfarrgemeinderat thematisiert.

#### **Erklärung zum grenzachtenden Umgang mit Verhaltenskodex**

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

Jeweils bei Antritt der Tätigkeit wird ein Informationsgespräch zur Unterschrift der Erklärung zum grenzachtenden Umgang mit Verhaltenskodex 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.

#### **Präventionsschulung**

Die für ein pastorales Handlungsfeld oder eine Gruppierung verantwortlichen Beschäftigten haben dafür Sorge zu tragen, dass alle, die in diesem Bereich ehrenamtlich tätig werden, die Erklärung zum grenzachtenden Umgang unterschreiben. Je nach Erkenntnis und Einstufung des im Dokument A (Auswertung der Risikoanalyse) benannten Personenkreises sind außerdem die Teilnahme an einer Präventionsschulung und ggf. die Vorlage eines EFZ verbindlich. Die Präventionsschulungen für die Beschäftigten der Kirchengemeinde werden durch die Verrechnungsstelle Offenburg organisiert. Für ehrenamtlich tätige Personen werden die Präventionsschulungen nach den Erkenntnissen im Dokument A durch das Pastoralteam der Kirchengemeinde Offenburg St. Ursula sichergestellt und durchgeführt. Spätestens sechs Monate nach Aufnahme Einstellung bzw. Übertragung der ehrenamtlichen Tätigkeit erfolgt eine Präventionsschulung gemäß dem Diözesanen Curriculum. Spätestens alle fünf Jahre muss eine Fortbildungsveranstaltung zum Themenbereich Prävention besucht werden (Auffrischungsschulung), wenn eine Präventionsschulung aufgrund der Tätigkeit vorgesehen ist (vgl. §17 AROPräv). Wir stellen sicher, dass Leitungspersonen, Multiplikatorinnen und Multiplikatoren, Präventionsfachkräfte und Ansprechpersonen für Prävention an den für sie vorgesehenen Qualifikationsmaßnahmen entsprechend teilnehmen.

#### **Erweitertes Führungszeugnis**

Wir tragen Verantwortung dafür, dass alle, die in unserer Einrichtung mit Kindern, Jugendlichen oder schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen im Sinne des §7 Absatz 1 AROPräv zu tun haben, neben der erforderlichen fachlichen auch über die persönliche Eignung verfügen. Personen, die rechtskräftig wegen einer Straftat nach dem 13. Abschnitt des Strafgesetzbuches, nach den in der Erklärung zum grenzachtenden Umgang benannten Paragraphen, oder wegen anderer sexualbezogener Straftaten verurteilt worden sind, können bei uns keine Tätigkeit aufnehmen. Um dies sicher zu stellen, setzen wir die Regelungen und Verfahren der Rahmenordnung Prävention und der dazu erlassenen Ausführungsordnung in unserem Verantwortungsbereich entsprechend um: Innerhalb der Schutzkonzeptentwicklung haben wir Tätigkeiten in unserer Einrichtung geprüft und nach Art, Intensität und Dauer das Risiko eines Übergriffes bewertet. Alle Tätigkeiten, für die eine Vorlage eines Erweiterten Führungszeugnisses notwendig ist, haben wir in der Tabelle „Erkenntnisse und Konsequenzen aus der Risikoanalyse und Dokumentation von Präventionsmaßnahmen“ (Dokument A) 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 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“ (Dokument A) haben wir festgelegt, wer für welche Tätigkeitsbereiche zuständig ist und Sorge dafür trägt, dass diese Regelungen entsprechend umgesetzt werden. Die dauerhafte Dokumentation der Einsichtnahme entsprechend §6 AROPräv und die besondere Sicherung dieser sowie die Zugriffsregelungen wird durch das Citybüro sichergestellt.

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

Die Wiedervorlage des erweiterten Führungszeugnisses nach 5 Jahren gemäß §7 AROPräv ist organisiert und wird durch die Assistenz der Leitung, derzeit Frau Sonja Bahr, sichergestellt. Die Einsichtnahme der Führungszeugnisse erfolgt durch die zentrale Prüfstelle des Erzbischöflichen Ordinariats. 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.

#### **Verfahren für Mehrfachengagierte:**

Entsprechend §12 AROPräv können vorlagepflichtige Personen bei der Aufnahme weiterer Tätigkeiten, für die ein erweitertes Führungszeugnis vorzulegen ist, mit Anlage 4 zur AROPräv bei der zuständigen Stelle die Ausstellung einer Dokumentation 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.

#### **Selbstauskunftserklärung**

Die Selbstauskunftserklärung (siehe Anhang) 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 unterzeichnete Person, bei Einleitung eines solchen staatsanwaltlichen Ermittlungsverfahrens hiervon unverzüglich Mitteilung zu machen.

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

#### **Analoge Anwendung auf Dritte**

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 (siehe Anhang). In der Tabelle „Erkenntnisse und Konsequenzen aus der Risikoanalyse und Dokumentation von Präventionsmaßnahmen“ (Dokument A) haben wir festgehalten, für welche Dienstleistungen und Nutzung unserer Räume entsprechende Vereinbarungen getroffen wurden.

## **6. Umsetzung, Weiterentwicklung und Evaluation**

Unser Schutzkonzept soll zukünftig in allen Bereichen unserer Kirchengemeinde entsprechend umgesetzt und gelebt werden. Dazu wird das Schutzkonzept von den Beschäftigten in den jeweiligen Konzepten und Tätigkeitsfeldern mitgedacht und eingebaut. Weiterhin soll unser Schutzkonzept



öffentlichkeitswirksam kommuniziert werden. Wichtig ist es uns auch, das Schutzkonzept sowie alle Beschwerdewege und Ansprechpersonen leicht auf der eigenen Homepage gefunden werden können. Der Handlungsleitfaden im Beschwerdefall und die wichtigsten Kontaktpersonen sollen in jedem Pfarrbüro, Jugendräumen, etc. öffentlich zugänglich aushängen. Mit der Inkraftsetzung des Schutzkonzeptes werden umfassende Schulungen zum grenzachtenden Umgang für Beschäftigte im kirchlichen Dienst sowie ehrenamtlich tätige Personen durchgeführt, um alle auf einen gleichen Stand zu bringen. Vieles ist in diesem Bereich bereits geschehen.

### **Qualitätsmanagement**

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.

## **7. Beschwerdewege und Ansprechpersonen**

### **Beschwerdewege**

In unserer Kirchengemeinde ist es sowohl nach innen als auch nach außen hin transparent, an wen sich Menschen mit Beschwerden wenden können und wie mit Beschwerden umgegangen wird. Dieser konkrete Beschwerde- und Meldeweg wird in den Schulungen zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt ausführlich vorgestellt und erörtert. Alle Mitarbeitenden kennen somit die Verfahrenswege im Umgang mit Vermutungen und Verdacht in Fällen von grenzverletzendem Verhalten, Übergriffen und/oder sexualisierter Gewalt.

Zudem wird dieser Beschwerdeweg schriftlich fixiert und mit entsprechenden Telefonnummern und Namen auf unserer Homepage und im Innenstadtbüro unserer Seelsorgeeinheit hinterlegt und zusammen mit dem Handlungsleitfaden veröffentlicht.

### **Vorgehensweise im Verdachts- oder Beschwerdefall**

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

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

### **„Ansprechperson für Prävention gegen sexualisierte Gewalt“**

Um den Menschen unserer Kirchengemeinden einen leichten Zugang zur Meldung von Beschwerden oder Anfragen bezüglich (sexueller) Gewalt in der Institution zu bieten, benennen wir „Ansprechpersonen für Prävention gegen sexualisierte Gewalt“ in unserer Kirchengemeinde.

*Ehrenamtliche Ansprechpersonen:*

#### Aufgaben im Beschwerdefall:

- nimmt Beschwerde entgegen
- leitet in Absprache mit der hauptberuflichen Person die weiteren Schritte ein, z.B. die Vereinbarung, wer als nächstes einbezogen werden soll
- zeigt mögliche Beschwerdewege auf
- nicht zuständig für Beratung

#### Voraussetzungen für die Übernahme der Aufgabe:

- Schulung für Ansprechpersonen
- vertraut mit Schweigepflicht
- vertraut mit Grundlagen der Gesprächsführung
- Kenntnis von Anlaufstellen und Beratungsangeboten

#### **Ansprechpersonen für Prävention gegen sexualisierte Gewalt in unserer Kirchengemeinde sind:**

Frau Dr. Andrea Hildebrandt-Grethen, Fachärztin für Kinder- und Jugendmedizin  
Herr Dr. Felix Fels, Facharzt für Strahlentherapie

*Hauptberufliche Ansprechperson:*

Herr Markus Schuberth, Tel.: 0781/96909-132, E-Mail: [markus.schuberth@kath-offenburg.de](mailto:markus.schuberth@kath-offenburg.de)

#### Aufgaben entsprechend §21 AROPräv:

- ansprechbar sein
- Schutzkonzept im Blick behalten
- Thema Prävention wachhalten
- Fachexpertise pflegen
- Koordination der Schulungen

#### **Beschwerde- und Meldewege in den Kirchengemeinden des Dekanats**

- „Ansprechperson für Prävention gegen sexualisierte Gewalt in der Kirchengemeinde“ (s.o.)
- Leitung:
  - der Leitende Pfarrer der Kirchengemeinde (derzeit Pfr. Matthias Bürkle)
  - der Dekan (derzeit Dekan Matthias Bürkle (Telefon: 0761/96909-100 | Email: [Matthias.Buerkle@kath-offenburg.de](mailto:Matthias.Buerkle@kath-offenburg.de)))
- Externe unabhängige Ansprechpersonen der Erzdiözese Freiburg



(Kontakt ist zu empfehlen bei Vorwürfen gegen kirchliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter)

- Frau Dr. Angelika Musella und Frau Sybille Kuthe (Telefon: 0761/703980 | Email: sekretariat@musella-collegen.de)
- Fachberatung nach sexualisierter Gewalt in kirchlichen Institutionen beim „Institut für pastorale Bildung“ der Erzdiözese Freiburg
  - Kontakt: Boris Gschwandtner, Referatsleiter im Referat Supervision und Organisationsberatung  
Telefon: 0761/12040-241 | Email: boris.gschwandtner@ipb-freiburg.de
- Ansprechperson für Prävention gegen sexualisierte Gewalt Schutz vor sexualisierte Gewalt der Kirchlichen Jugendarbeit in der Erzdiözese Freiburg
  - schutz.kja-freiburg.de
  - Ansprechperson für Prävention gegen sexualisierte Gewalt im „Jugendpastoralen Team Ortenau“:  
Falko Hoferichter, Jugendreferent Dekanat Offenburg-Kinzigtal  
Telefon: 0781-9250-33 | falko.hoferichter@kath-dekanat-ok.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> / Meldeplattform mit anonymer Dialogfunktion: <http://www.ebfr.de/hinweisgeber>

#### **Externe Beratungsstellen**

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

#### **Lokale Beratungsstellen**

Aufschrei Ortenauer Verein gegen sexuelle Gewalt an Kindern u. Erwachsenen e.V.

Hindenburgstraße 28, 77654 Offenburg

Telefon: 0781 31000

[offenburg@aufschrei-ortenau.de](mailto:offenburg@aufschrei-ortenau.de)

Kinderschutzbund Kreisverband Ortenau

Hindenburgstraße 28, 77654 Offenburg

Telefon: 0781 43338

[info@kinderschutzbund-og.de](mailto:info@kinderschutzbund-og.de)

Beauftragte für Kinderschutz (für beruflich Tätige)

Jugendamt

Badstraße 20



77652 Offenburg

Telefon: 0781 805-9824

Fax: 0781 805-1152

**Präventionsbeauftragte der Erzdiözese**

Frau Silke Wissert

Kontaktdaten:

Tel.: +49 (761) 2188 211

Mail: [silke.wissert@ordinariat-freiburg.de](mailto:silke.wissert@ordinariat-freiburg.de)

Erzbischöfliches Ordinariat Freiburg

Hauptabteilung 6 – Grundfragen und Strategie

Schoferstr. 1, 79098 Freiburg

**Zur Präventionsfachkraft für den Bereich der Kirchengemeinde ist nach §20 Absatz 5 AROPräv bestellt:**

Frau Gabriele Schmitt-Zimper

Tel.: 0157 830 433 12

Mail: [Gabriele.Schmitt-Zimper@ordinariat-freiburg.de](mailto:Gabriele.Schmitt-Zimper@ordinariat-freiburg.de)

### **7.1 Handlungsleitfaden**

#### **Handlungsleitfaden im Krisenfall**

Sollte es zu einem Krisenfall, also einem vagen oder erheblichen Verdacht auf übergriffiges Verhalten kommen, soll nach folgendem Handlungsleitfaden verfahren werden:

- 👁️ Jemand vertraut sich Ihnen an oder Sie haben eine Vermutung oder eine Beobachtung gemacht.
- 👁️ **Bewahren Sie Ruhe und handeln Sie besonnen!**
- 👁️ Ihre Aufgabe ist nicht die kriminalistische Aufklärung eines Verdachtes! **Ihre Aufgabe ist es, sich um das Wohl der oder des Betroffenen zu kümmern!**
- 👁️ **Hören Sie aufmerksam zu und nehmen Sie die Aussagen ernst.** Fragen Sie aber nicht nach Details.
- 👁️ **Versprechen Sie nicht, dass Sie das Erzählte keinem weitersagen!** Hilfe holen ist kein Verrat! Erklären Sie, dass Sie sich zunächst einmal über Möglichkeiten der Hilfe erkundigen und sichern Sie zu, dass Sie über alle weiteren Schritte informieren.
- 👁️ **Dokumentieren Sie sorgfältig und möglichst genau** das Gespräch/Anzeichen Ihrer Vermutung/Ihre Beobachtungen. Halten Sie in einem separaten Abschnitt auch Ihre persönlichen Gedanken dazu fest.
- 👁️ Eventuell hilft es Ihnen, sich mit einer Person Ihres Vertrauens über Ihre Vermutung/Beobachtung oder das Gespräch auszutauschen. Dabei gilt: **nur so viele Menschen wie nötig und so wenige wie möglich einweihen!** Diese Person darf nicht mit der beschuldigten Person befreundet sein!



- ☉ Nehmen Sie Kontakt auf zu einer hauptberuflichen Person Ihres Vertrauens (z.B. hauptberufliche Ansprechperson). Besprechen Sie mit dieser das weitere Vorgehen. Sie können auch Kontakt zu einer kirchlichen Anlaufstelle (z.B. Fachberatung nach sexualisierter Gewalt in kirchlichen Institutionen, Ansprechperson für Prävention gegen sexualisierte Gewalten der kirchlichen Jugendarbeit, Diözesane Missbrauchsbeauftragte) oder zu einer externen Fachberatungsstelle in Ihrer Nähe aufnehmen.
- ☉ Geben Sie gegebenenfalls Verantwortung ab. Klären Sie dabei, wie die Kommunikation über das weitere Vorgehen zwischen Ihnen gewährleistet ist und wie der Kontakt zu der betroffenen Person gut gestaltet werden kann.
- ☉ Achten Sie darauf, dass keine Entscheidungen über den Kopf der betroffenen Person getroffen werden. Konfrontieren Sie keinesfalls die Beschuldigte oder den Beschuldigten!

**Wichtig ist:** Als Seelsorgeeinheit vermitteln wir Betroffenen den Zugang zu Hilfsangeboten und agieren nicht als Beratungsstelle. Dies muss Grundlage unseres Handelns im Krisenfall sein.



## 8. Beschlussantrag

Der Pfarrgemeinderat verabschiedet die vorliegende Konzeption zur Umsetzung der Bischöflichen Leitlinien zum Umgang mit sexuellem Missbrauch und der Rahmenordnung Prävention in der Kirchengemeinde Offenburg St. Ursula. Er beauftragt den Vorstand, den Stiftungsrat, das Seelsorgeteam mit der Umsetzung der hier formulierten Maßnahmen.

Verabschiedet in der Sitzung des Pfarrgemeinderats am Dienstag, 12. März 2024.

Mit dieser Erklärung verpflichtet sich die Röm.-kath. Kirchengemeinde Offenburg St. Ursula 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. Die Verpflichtung auf das Schutzkonzept wird im Arbeitsbereich veröffentlicht.

Unterschrift des Leitenden Pfarrers | Unterschrift PGR-Vorsitzende bzw. Vorsitzender

Bei der Erstellung des Schutzkonzepts haben mitgearbeitet:

Raphael Koger

Andreas Bilek

Claudia Schimmer

Hannah Kohl

Beate Bleyer-Hansert

Markus Schuberth



## 9. Anhang

- 8.1 Erkenntnisse und Konsequenzen aus der Risikoanalyse und Dokumentation der Maßnahmen (Dokument A)
- 8.2 Anschluss an Verfahren Zentrale Prüfstelle (angeschlossen, Dokument wird nachgereicht).
- 8.3 Verfahren Einsichtnahme EFZ (Dokument wird nachgereicht)
- 8.4 Erklärung zum grenzachtenden Umgang
  - 8.4.1 Erklärung zum grenzachtenden Umgang für Beschäftigte
  - 8.4.2 Erklärung zum grenzachtenden Umgang für ehrenamtlich Tätige
- 8.5 Vertragliche Vereinbarungen zur Prävention mit Dritten
  - 8.5.1 Vertragliche Vereinbarung zur Prävention mit Dritten – DIENSTLEISTUNG
  - 8.5.2 Vertragliche Vereinbarung zur Prävention mit Dritten - VERMIETUNG
- 8.6 Verbände im ISK
- 8.7 Handlungsleitfäden
  - 8.7.1 Handlungsleitfäden für ehrenamtlich Tätige
  - 8.7.2 Handlungsleitfäden für Beschäftigte
- 9. Bestätigung der Prüfung durch die Koordinationsstelle