



**Institutionelles Schutzkonzept
Römisch Katholische
Kirchengemeinde
Schutterwald-Hohberg-Neuried**

PRÄVENTION **N**
in der Erzdiözese Freiburg

Inhalt

1. Einleitung: Ansatz und Ziele	3
2. Der Weg zum Schutzkonzept	3
3. Personalauswahl und -entwicklung	4
4. Personenbezogene Maßnahmen zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt.....	5
4.1. Das erweiterte Führungszeugnis (EFZ) für Beschäftigte, für ehrenamtlich tätige Personen und für Mehrfachengagierte	5
4.2. Selbstauskunftserklärung (Ziffer 3.1.2 RO-Prävention; §15 AROPräv)	7
4.3. Analoge Anwendung auf Dritte	7
4.4. Erklärung zum grenzachtenden Umgang mit Verhaltenskodex	8
4.5. Präventionsschulungen	9
4.6. Dokumentation der personenbezogenen Präventionsmaßnahmen in der Sammelakte für ehrenamtlich tätige Personen (§6 Ziffer 2 AROPräv)	11
4.7. Weitere Präventionsarbeit des Rechtsträgers	11
6. Vorgehensweise im Verdachts- oder Beschwerdefall	12
7. Die Ansprechpersonen für Prävention gegen sexualisierte Gewalt	13
7.1. Rollen und Aufgaben	13
7.2. Die Ansprechpersonen in unserer Kirchengemeinde	13
8. Öffentlichkeitsarbeit	14
9. Regelmäßige Überprüfung des institutionellen Schutzkonzeptes	14
10. Schlussbestimmungen.....	15

<i>Anlagen</i>	<i>Merkblatt Hilfsangebote</i>
	<i>Allgemeiner und Spezifischer Teil des Verhaltenskodex der Kirchengemeinde</i>
	<i>Schutterwald-Hohberg-Neuried</i>
	<i>Erkenntnisse aus der Risikoanalyse (MD A)</i>
	<i>Handlungsleitfaden Ehrenamtliche</i>
	<i>Handlungsleitfaden Hauptamtliche</i>
	<i>Auflistung von Präventionspersonen (MD X)</i>
	<i>Vereinbarung mit dem Jugendamt</i>
	<i>Absprachen mit den Verbänden und eigenständigen Gruppierungen (MD E)</i>

1. Einleitung: Ansatz und Ziele

Als Kirchengemeinde Schutterwald-Hohberg-Neuried tragen wir dafür Sorge, sicherer Raum für Kinder, Jugendliche und schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene zu sein. Wir bieten allen Menschen, die sich kirchlichem Handeln bei uns anvertrauen, Lebensräume, in denen sie ihre Persönlichkeit, ihre Begabungen, ihre Beziehungsfähigkeit und ihren persönlichen Glauben leben und entwickeln können. Das vorliegende Schutzkonzept stellt die Leitlinien, Vorgaben und Maßnahmen dar, die in unserer Kirchengemeinde getroffen werden. Mit der Festschreibung von Verhaltensstandards unterstützen wir alle darin, aktiv und kompetent gegen sexualisierte Gewalt oder Machtmissbrauch in anderer Form vorzugehen.

Die Ziele im Einzelnen:

- Unsere Kirchengemeinde ist ein sicherer Ort für alle.
- Beschäftigte im kirchlichen Dienst, ehrenamtlich tätige Personen und Mandatsträger im kirchlichen Bereich sind entsprechend ihrem Einsatzgebiet darin geschult, Grenzüberschreitungen zu erkennen und sich für den Schutz anderer einzusetzen.
- Die Kommunikationswege sind klar und transparent.
- Mithilfe der vorliegenden Standards gelingt ein angemessener Umgang mit Nähe und Distanz.
- Es herrscht eine Kultur des achtsamen, respektvollen und grenzachtenden Umgangs aller handelnden Personen untereinander.

2. Der Weg zum Schutzkonzept

Als Grundlage dienten die „Rahmenordnung–Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz“ (RO-Prävention) und die „Ordnung zur Ausführung der von der deutschen Bischofskonferenz erlassenen Rahmenordnung–Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen (AROPräv)“.

Zur Erstellung des Schutzkonzepts für die Seelsorgeeinheit erfolgten viele Gespräche mit verschiedenen Personen und Gruppen der Kirchengemeinde. Für die Zusammenstellung und Formulierung des allgemeinen Teils waren Sarah Henninger, damals PGR-Vorsitzende, und Pfarrer Emerich Sumser verantwortlich. Dies geschah teilweise in Zusammenarbeit mit

Kolleg*innen des Dekanats. Bei der Anpassung auf die Situation vor Ort und bei der Schutz- und Risikoanalyse beteiligten sich in besonderer Weise folgende Personen aus dem Kreis der Ansprechpersonen Prävention: Christian Bamberg, Daniel Drancourt, Carola Jäger, Doris Rottenecker und Martina Walter. Die verbandlichen Gruppen der Kirchengemeinde (KJG und Kolping) wurden informiert und hatten die Möglichkeit Rückmeldung zu geben. Die Risikoanalyse wurde abschließend im PGR und im Hauptamtlichen-Team diskutiert und geringfügig weiter angepasst.

3. Personalauswahl und -entwicklung

Die persönliche Eignung unserer Beschäftigten im kirchlichen Dienst, ehrenamtlich tätigen Personen und Mandatsträger im kirchlichen Bereich

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 Schutz- und Risikoanalyse und die konkreten Präventionsmaßnahmen aufmerksam. Insbesondere der Spezifische Verhaltenskodex und die Beschwerdewege und Ansprechpersonen werden ausführlicher thematisiert.

Wir nutzen darüber hinaus die Chance der Perspektive neuer Personen in unserer Kirchengemeinde 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.

In Aufgabenfeldern, in denen asymmetrische Beziehungen bestehen, insbesondere in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen, mit kranken, alten und behinderten Menschen sehen

wir als Kirchengemeinde eine besondere Verantwortung in Bezug auf die erforderliche fachliche und persönliche Eignung der Beschäftigten und ehrenamtlich tätigen Personen. Deshalb legen wir Wert auf eine größtmögliche Sorgfalt bei der Auswahl der Beschäftigten und ehrenamtlich tätigen Personen in den jeweiligen Aufgabenfeldern.

Entsprechend der Ordnung zur Ausführung der von der deutschen Bischofskonferenz erlassenen Rahmenordnung – Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Kindern, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen (AROPräv) werden alle Mitarbeitenden entsprechend ihres Aufgabenfeldes unterwiesen bzw. geschult. Die entsprechenden Gespräche werden von der in der Schutz- und Risikoanalyse festgelegten, verantwortlichen Person oder anderen qualifizierten Multiplikatoren durchgeführt.

Ziel dieser Unterweisungen bzw. Schulungen ist die Sensibilisierung und Verpflichtung der Beschäftigten und ehrenamtlich tätigen Personen, sich für eine Kultur des grenzachtenden Umgangs einzusetzen. Dieses wird von den Beschäftigten und ehrenamtlich tätigen Personen durch Unterschrift unter die „Erklärung zum grenzachtenden Umgang“ dokumentiert. Mit ihr verpflichten sich die Beschäftigten und ehrenamtlich tätigen Personen, dass sie nach entsprechender Einführung bereit sind, ihr berufliches bzw. ehrenamtliches Handeln an den Standards des Verhaltenskodex zu orientieren.

4. Personenbezogene Maßnahmen zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt

4.1. Das erweiterte Führungszeugnis (EFZ) für Beschäftigte, für ehrenamtlich tätige Personen und für Mehrfachengagierte

Wir tragen Verantwortung dafür, dass alle, die in unserer Kirchengemeinde und in unseren 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 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“ aufgelistet. Diese aktualisieren wir in regelmäßigen Abständen.

Vor der erstmaligen Übertragung einer Tätigkeit an Beschäftigte und 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 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“ 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 ist für unsere Einrichtung/Kirchengemeinde wie folgt sichergestellt: Die Einsichtnahme in die erweiterten Führungszeugnisse erfolgt für die Beschäftigten der Kirchengemeinde und die ehrenamtlichen Personen derzeit durch den Verwaltungsbeauftragten. Langfristig wird diese Aufgabe an die Zentrale Prüfstelle delegiert. Für die ehrenamtlich Tätigen erfolgt die dauerhafte Dokumentation der Einsichtnahme in Papierform auf dem Pfarramt, wo es in einer persönlichen Akte vermerkt wird.

Die Wiedervorlage des erweiterten Führungszeugnisses nach 5 Jahren gemäß §7 AROPräv ist organisiert und wird durch die in der Tabelle „Erkenntnisse und Konsequenzen aus der

Risikoanalyse und Dokumentation von Präventionsmaßnahmen“ benannte, verantwortliche Person in Zusammenarbeit mit dem Pfarrbüro sichergestellt.

Wenn keine Pflicht zur Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses vorliegt, stellen wir sicher, dass spätestens nach 5 Jahren überprüft wird, ob sich aufgrund 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 4 zur AROPräv bei der zuständigen Stelle die Ausstellung einer Kopie der 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 eingesehen Führungszeugnisses.

4.2. Selbstauskunftserklärung (Ziffer 3.1.2 RO-Prävention; §15 AROPräv)

Die Selbstauskunftserklärung 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 Selbstverpflichtungserklärung nicht vorgesehen.

4.3. 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, Vereine und Gruppierungen im Vorfeld sorgfältig prüfen. Gegebenenfalls treffen wir Vereinbarungen mit diesen, in denen die Umsetzung der erforderlichen Präventionsmaßnahmen vertraglich geregelt werden. In der Tabelle „Erkenntnisse und Konsequenzen aus der Risikoanalyse und Dokumentation von Präventionsmaßnahmen“

haben wir festgehalten, für welche Dienstleistungen und Nutzung unserer Räume entsprechende Vereinbarungen getroffen wurden.

4.4. Erklärung zum grenzachtenden Umgang mit Verhaltenskodex

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

Jeweils bei Antritt der Tätigkeit wird zur Unterschrift der Erklärung zum grenzachtenden Umgang mit Verhaltenskodex ein Informationsgespräch geführt. In diesem informieren wir über Inhalt und Zweck der Erklärung und über mögliche Sanktionen/Konsequenzen bei Nichteinhaltung. Außerdem weisen wir bei Beschäftigten auf die arbeitsrechtliche Verbindlichkeit entsprechend der AVO hin.

Die Erklärung zum grenzachtenden Umgang, der Verhaltenskodex und die damit verbundene Unterweisung und Teilnahme an einer Präventionsschulung sind wesentliche Bestandteile der Prävention gegen sexualisierte Gewalt in der Erzdiözese Freiburg. Diese sind in der „Rahmenordnung Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen“ und in der dazugehörigen „Ordnung zur Ausführung der Rahmenordnung Prävention“ verankert. „Ziel der Erzdiözese Freiburg ist es, allen Kindern, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen im Geiste des Evangeliums und auf Basis des christlichen Menschenbildes einen sicheren Lern- und Lebensraum zu bieten. In diesem Lern- und Lebensraum müssen menschliche und geistliche Entwicklung gefördert, sowie Würde und Integrität geachtet werden. Dabei soll vor Gewalt, insbesondere vor sexualisierter Gewalt, geschützt werden.“ (Präambel der Rahmenordnung Prävention gegen sexualisierte Gewalt) Der vorliegende Verhaltenskodex fasst verbindliche Verhaltensregeln für Tätigkeiten mit Kindern, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen zusammen. Er besteht aus dem Allgemeinen Teil, der für alle Beschäftigten im kirchlichen Dienst, ehrenamtlich tätigen Personen und Mandatsträger im kirchlichen Bereich gleichermaßen gültig ist und dem Spezifischen Teil, der verbindliche Verhaltensregeln für den konkreten Tätigkeitsbereich/Einsatzort enthält. Die Erklärung zum grenzachtenden Umgang muss in den ersten beiden Wochen nach Beginn der Tätigkeit in einem Einweisungs- und Informationsgespräch mit der zur ehrenamtlichen Tätigkeit beauftragenden Person unterschrieben werden.

Ziel des 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 Inhalte des allgemeinen und spezifischen Teils des Verhaltenskodex sind in unserer Kirchengemeinde verbindliche Verhaltensregeln für alle Beschäftigten im kirchlichen Dienst, alle ehrenamtlich tätigen Personen und Mandatsträgerinnen und Mandatsträger.

4.5. Präventionsschulungen

Wer in unserer Kirchengemeinde mit Kindern, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen zu tun hat, muss entsprechende Schulungen zum Thema „Prävention gegen sexualisierte Gewalt“ besuchen. Die AROPräv sieht vor, dass die erste Schulung spätestens sechs Monate nach Einstellung bzw. Übertragung der ehrenamtlichen Tätigkeit zu erfolgen hat. Für Tätigkeiten, die eine Vorlage des Erweiterten Führungszeugnis erfordern gilt: Mindestens alle fünf Jahre müssen Fortbildungsveranstaltungen in diesem Themenbereich besucht werden.

Wir stellen sicher, dass Leitungspersonen, Multiplikatorinnen und Multiplikatoren, Präventionsfachkräfte/Ansprechpersonen an den für sie vorgesehenen Qualifikationsmaßnahmen entsprechend teilnehmen.

Die hauptberuflichen pastoralen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind verpflichtet, regelmäßig an Schulungen im Themenbereich Prävention gegen sexualisierte Gewalt teilzunehmen. Die Verantwortung für die Aufforderung zur Schulung und für die Dokumentation der Teilnahme liegt beim Erzbischöflichen Ordinariat.

Erzieherinnen und Erzieher unserer Tageseinrichtungen für Kinder werden durch die regionale Präventionsfachkraft des Erzbischöflichen Ordinariats oder durch Aufschrei geschult. Diese Schulungen werden von der Verrechnungsstelle Offenburg organisiert.

Für *Mesner*innen, Sekretär*innen und andere Angestellte* der Kirchengemeinde trägt der leitende Pfarrer und Dienstvorgesetzte Sorge, dass diese geschult werden. Diese Schulungen werden durch die Verrechnungsstelle Offenburg organisiert und von der regionalen Präventionsfachkraft durchgeführt.

Gruppenleiterinnen und Gruppenleiter im Jugendbereich werden im Rahmen ihrer Ausbildung auf Grundkursen durch das Jugendpastorale Team oder über weitere spezielle thematische Angebote der Jugendbüros oder durch Angebote der Kirchengemeinde geschult.

Für die *Arbeit mit Kindern und Jugendlichen Verantwortliche* aus anderen Teams und Gremien, Gruppen und Kreisen (z.B. Kindergottesdienste, Theater, etc.) werden über Angebote des Dekanates oder der Kirchengemeinde geschult.

Für die *Arbeit mit schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen Verantwortliche* (z.B. Besuchsdienste, Seniorengruppen, Seniorenwerke, Krankenkommunionhelfer etc.) werden über Angebote des Dekanates oder der Kirchengemeinde geschult.

*Kommunionkatechet*innen, Firmteam und Firmmentor*innen* werden im Rahmen der Vorbereitungstreffen geschult und erhalten hier eine ihrem Einsatz entsprechende Einweisung, die den Ansprüchen einer offiziellen Präventionsschulung entsprechen kann aber nicht muss. Wenn eine kürzere modifizierte Schulung stattfindet, wird sichergestellt, dass die Inhalte des *allgemeinen Teils des Verhaltenskodex* und des *spezifischen Teils des Verhaltenskodex der Jugendarbeit* in der Erzdiözese sowie die *Vorgehensweise im Verdachts- oder Beschwerdefall* von den Teilnehmenden nachvollzogen, diskutiert und verinnerlicht werden können. Die Schulung findet durch die Kirchengemeinde statt. Finden Maßnahmen mit Übernachtung statt, erhalten die Gruppenbegleitenden vor Beginn der Maßnahme zusätzlich zur modifizierten Schulung eine weitere Schulung zu übernachtungsspezifischen Themen.

Die genannten Tätigkeiten sind innerhalb unserer Kirchengemeinde nicht uniform. Es mag auch in den genannten Zielgruppen Fälle geben, wo die reale Risikoeinschätzung niedrig ist, z.B. weil im Rahmen der Tätigkeit kein relevanter Kontakt mit Kindern, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen vorkommt. Individuelle Regelungen, die von der oben beschriebenen Verpflichtung abweichen, werden von der zur ehrenamtlichen Tätigkeit beauftragenden Person schriftlich begründet und gemäß Anlage 1 zur AROPräv dokumentiert. Die Verantwortung dafür, dass alle Personen, die in unserer Kirchengemeinde mit Kindern, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen zu tun haben, entsprechend geschult sind, liegt jeweils bei den Verantwortlichen gemäß Tabelle „Erkenntnisse und Konsequenzen aus der Risikoanalyse und Dokumentation von Präventionsmaßnahmen“.

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

Die erfolgten Maßnahmen werden in einer Sammelakte gemäß §6 Absatz 2 AROPräv in Papierform dokumentiert. Im Detail werden folgende Informationen und Dokumente erfasst:

- Die unterschriebene Erklärung zum grenzachtenden Umgang mit Verhaltenskodex nach §13 AROPräv
- Die Dokumentation der Einsichtnahme in das erweiterte Führungszeugnis oder die ausgefüllte und unterschriebene Anlage 1 zur AROPräv.
- Gegebenenfalls eine Mehrfertigung der Teilnahmebescheinigung an einer Präventionsschulung nach Unterabschnitt 4 AROPräv
- Gegebenenfalls eine vorgelegte Unbedenklichkeitsbescheinigung nach §7 Absatz 5 AROPräv.

Die Sammelakte ist vor unbefugtem Zugriff geschützt und ist nur von den in der Risikoanalyse als verantwortlich genannten Personen und den Sekretärinnen einsehbar.

4.7. Weitere Präventionsarbeit des Rechtsträgers

Neben diesen Maßnahmen für Verantwortliche, sehen wir einen wichtigen Beitrag auch darin, insbesondere Kinder in ihren Rechten zu stärken und ihnen zu vermitteln, dass sie für ihre Grenzen einstehen und sie verteidigen dürfen. In der Vergangenheit haben wir daher gemeinsam mit Aufschrei e.V. auch Veranstaltungen für jüngere Kinder angeboten.

5. Rahmenvereinbarung mit dem Jugendamt

Unsere Kirchengemeinde Schutterwald-Hohberg-Neuried hat eine Rahmenvereinbarung mit dem zuständigen Jugendamt im Landratsamt Ortenaukreis abgeschlossen (siehe Anlage). Darin geht es um „die Anwendung des § 72a SGB VIII, wann Ehren- und Nebenamtliche ihre Tätigkeit aufgrund von Art, Intensität und Dauer des Kontaktes zu Kindern und Jugendlichen nur nach Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses nach den §§ 30, 30a Abs. 1 Bundeszentralregistergesetz (BZRG) ausüben dürfen.“ Grundsätzlich sind alle kirchlichen Gruppen und Verbände unserer Kirchengemeinde automatisch an diese Rahmenvereinbarung angeschlossen.

6. 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 Kirchengemeinde und oder in unseren Einrichtungen selbst erleben, beobachten oder vermuten.

In unserer Kirchengemeinde haben wir eine hauptberufliche Ansprechperson sowie in jedem Dorf 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 Kirchengemeinde lieber zunächst dort Hilfe und Unterstützung holen wollen. Interne wie externe Ansprechpersonen veröffentlichen wir entsprechend auf unserer Homepage an prominenter Stelle, durch Flyer und auf Plakaten.

Bei Antritt einer Tätigkeit werden alle Beschäftigten und ehrenamtlich Tätigen über die Handlungsleitfäden, Melde- und Beschwerdewege und interne wie externe

Ansprechpersonen informiert. Für Kinder, Jugendliche und deren Eltern sowie schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene stellen wir altersgerechte Informationen über Beschwerde- und Meldewege und interne wie externe Ansprechpersonen zur Verfügung. Durch geeignete Medien 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).

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

7. Die Ansprechpersonen für Prävention gegen sexualisierte Gewalt

7.1. Rollen und Aufgaben

In unserer Kirchengemeinde ist Pfarrer Emerich Sumser als hauptberufliche Ansprechperson bestellt. Die Ansprechperson nimmt ihre Aufgaben entsprechend §21 AROPräv wahr.

In jedem unserer Dörfer haben wir ein bis zwei ehrenamtliche Ansprechpersonen bestellt. Ihre Aufgabe ist es ortsnah ansprechbar zu sein und die Wege und Maßnahmen zu kennen. Im Fall einer Meldung, richten sich die Ansprechpersonen nach dem Handlungsleitfaden für Ehrenamtliche (siehe Anhang).

7.2. Die Ansprechpersonen in unserer Kirchengemeinde

Schutterwald:

Gudrun Herrmann	0781-52164	gc.herrmann@protonmail.com
Michael Hass	0781-53053	micha.hass@protonmail.com

Hohberg-Diersburg:

Richardis Gutmann	0151-17002776	r.gutmann@proton.me
-------------------	---------------	--

Hohberg-Hofweier:

Doris Rottenecker 07808-1800 d.rottenecker@proton.me
Christian Bamberg 07808-99145 ch.bamberg@protonmail.com

Hohberg-Niederschopfheim:

Sarah Wörner 01577-4537995 sarah.woerner@proton.me
Jonas Schilli 0172-2527247 j.schilli@protonmail.com

Neuried-Dundenheim:

Sabine Rudolf 0151-23320810 sabine.rudolf@protonmail.com

Neuried-Ichenheim:

Carola Jäger 07807-3736 caro.jaeger@protonmail.com

Neuried-Müllen und Neuried-Altenheim:

Daniel Drancourt 0179-8041041 d.drancourt@protonmail.com

Neuried Schutterzell:

Martina Walter 07808-557 martina.walter@kath-shn.de

Hauptberufliche Ansprechperson für die ganze Kirchengemeinde:

Emerich Sumser 0170-2076992 e.sumser@protonmail.com

8. Öffentlichkeitsarbeit

Für den Themenbereich Prävention gegen sexualisierte Gewalt ist unsere Öffentlichkeitsarbeit vielfältig aufgestellt: Wir veröffentlichen den Text des Institutionellen Schutzkonzeptes, die Verpflichtung auf die Einhaltung der Inhalte des Schutzkonzeptes, Handlungsleitfäden bei Vermutung und Verdacht auf sexualisierte Gewalt, unsere internen und externen Ansprechpersonen und (regionale) Unterstützungsmöglichkeiten, sowie die Erklärung zum grenzachtenden Umgang mit Verhaltenskodex in der jeweils aktuellen Fassung auf der Website.

Als Printmedien haben wir Plakate und Flyer, mit denen wir auf die möglichen Wege für Rückmeldungen, Beschwerden und Meldungen von Übergriffen hinweisen.

9. Regelmäßige Überprüfung des institutionellen Schutzkonzeptes

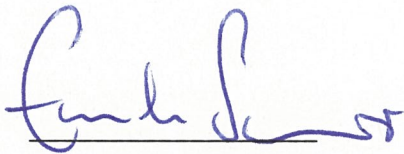
Wir sorgen dafür, dass gemäß Ziffer 3 und Ziffer 3.5 RO-Prävention unser Schutzkonzept regelmäßig – spätestens alle 5 Jahre – überprüft und weiterentwickelt wird. Außerdem verpflichten wir uns, auch im Rahmen der Auswertung eines möglichen Verdachts oder

Vorfalls dieses Schutzkonzept auf erforderliche Anpassungen zu überprüfen. Die Zuständigkeit hierfür liegt beim leitenden Pfarrer unserer Kirchengemeinde.

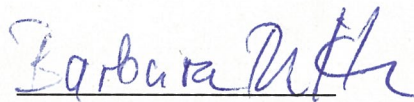
10. Schlussbestimmungen

Mit dieser Erklärung verpflichtet sich die römisch-katholische Kirchengemeinde Schutterwald-Hohberg-Neuried 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 hat diese institutionelle Schutzkonzeption mit seinen Anlagen in der Sitzung vom 07.05.2024 in Kraft gesetzt.



Leitender Pfarrer



PGR Vorsitzende