

Schutzkonzept des Geistlichen Zentrums St. Peter gegen sexualisierte Gewalt

Letzte Bearbeitung am:

13.11.2024

Durch:

Raphael D'Avis

Inkraftsetzung: 01.12.2024 durch Ekkehart Bechinger, Direktor

Prüfung und Freigabe durch Petra Guschker, Präventionsfachkraft und Silke Wissert.
Präventionsbeauftragte

Inhaltsverzeichnis

Schutzkonzept des Geistlichen Zentrums St. Peter gegen sexualisierte Gewalt	1
1. Einleitung	3
1.1. Unser Ziel – das wollen wir erreichen	3
1.2. Das Geistliche Zentrum	3
1.2.1. Bildungshaus	4
1.2.2. Tagungshaus	4
1.2.3. Führungsbetrieb	5
1.3. Unser Ansatz	5
2. Der Weg zum Institutionellen Schutzkonzept und die Beteiligten (Präambel und Ziffer 2 RO Prävention)	5
2.1. Beteiligte an der Erstellung des Schutzkonzeptes und Vorgehensweise	5
2.2. Die Schutz- und Risikoanalyse und unsere Erkenntnisse daraus - Grundlage der Maßnahmen zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt (Ziffer 3 RO-Prävention)	6
3. Thematisierung des Schutzkonzeptes und der institutionellen und personenbezogenen Präventionsmaßnahmen in Personalauswahl, Einarbeitung und Personalentwicklung	7
4. Personenbezogene Maßnahmen zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt	8
4.1. Vorlage und Prüfung eines erweiterten Führungszeugnisses	8
4.2. Die Selbstauskunftserklärung (Ziffer 3.1.2 RO-Prävention; §15 AROPräv)	9
4.3. Die Erklärung zum grenzachtenden Umgang mit Verhaltenskodex (Ziffer 3.2 RO-Prävention; §§13-14 AROPräv)	9
4.4. Präventionsschulungen gegen sexualisierte Gewalt (Ziffer 3.6 RO-Prävention; §17 AROPräv)	15
4.5. Dokumentation der personenbezogenen Präventionsmaßnahmen (§6 Ziffer 2 AROPräv)	15
5. Analoge Anwendung bei Dritten (Ziffer 3.1.3 RO-Prävention; §5 AROPräv)	15
5.1 Externe Referent*innen in der Leitung von Ausbildungsgängen und in Exerzitienbegleitung	16
5.2 Externe Referent*innen in der sonstigen Kursarbeit	16
5.3 Externe Referent*innen des Führungsteams	16
5.4 Umgang mit Personaldienstleistenden	17
5.5 Raumvergabe an Dritte	17
5.6 Regelungen zur Einsichtnahme in erweiterte Führungszeugnisse bei Dritten	18
6. Vorgehensweise im Verdachts- oder Beschwerdefall	18
7. Weitere Präventionsarbeit des Rechtsträgers (Ziffer 3.7 RO-Prävention)	20
8. Öffentlichkeitsarbeit	20
9. Qualitätsmanagement (gemäß 3.5 RO-Prävention)	20
10. Verpflichtung und Unterschriften	20
Anlagen	21

1. Einleitung

1.1. Unser Ziel – das wollen wir erreichen

Ziel der katholischen Kirche und ihrer Caritas ist es, allen Kindern, Jugendlichen sowie schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen im Geiste des Evangeliums und auf der Basis des christlichen Menschenbildes einen sicheren Lern- und Lebensraum zu bieten. Mit dem vorliegenden Institutionellen Schutzkonzept schaffen wir die Grundlage dafür, dass das Geistliche Zentrum ein sicherer Ort für Kinder, Jugendliche sowie schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene ist. Alle Menschen, die sich uns anvertrauen, unsere Angebote nutzen und sich hier beruflich oder ehrenamtlich engagieren, sollen sich im Geistlichen Zentrum wohlfühlen. Wir verstehen uns als Lern- und Lebensraum, in dem menschliche und geistliche Entwicklung gefördert sowie Würde und Integrität geachtet werden. Wir tun unser Bestes dafür, die uns anvertrauten Personen vor allen Formen der Gewalt, insbesondere vor sexualisierter Gewalt, bestmöglich zu schützen. Die Prävention gegen sexualisierte Gewalt verstehen wir als Grundprinzip unseres Handelns, welches in allen Arbeitsbereichen und Entwicklungen mitgedacht wird.

Das Schutzkonzept des Geistlichen Zentrums der Erzdiözese Freiburg setzt die Ordnungen und Vorgaben zum „Institutionellen Schutzkonzept“ um, die in der Rahmenordnung Prävention der deutschen Bischofskonferenz (RO-Präv) und in der dazu erlassenen diözesanen Ausführungsordnung (AROPräv) in Kraft gesetzt wurden.

Das Schutzkonzept wurde von einem Team verfasst, bestehend aus Geschäftsführung und stellvertretender Direktion. Die Maßnahmen wurden gemeinschaftlich von Vertretungen aus den Abteilungen Referent*innen, Verwaltung, Küche, Hauswirtschaft und Haustechnik besprochen und beschlossen. Alle Abteilungen waren eingeladen, Risikobereiche zu benennen und Vorschläge für die Maßnahmen einzubringen. Die MAV erhielt ebenfalls die Möglichkeit sich einzubringen. Fachlich wurde die Gruppe durch die zuständige Präventionsfachkraft der Koordinationsstelle Prävention gegen sexualisierte Gewalt unterstützt. Die Leitung oblag der Direktion.

Die Umsetzung der festgelegten Präventionsmaßnahmen verstehen wir als integralen Bestandteil unserer Arbeit. Alle, die an den Angeboten des Geistlichen Zentrums teilnehmen, alle die bei uns arbeiten und sich engagieren, sollen sich in einem geschützten Lern-, Arbeits- und Lebensraum wohl fühlen und sich entfalten können. Insbesondere Kinder, Jugendliche und schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene sollen bei uns vor Gewalt, insbesondere vor sexualisierter Gewalt, geschützt werden.

Das Konzept baut sich nach strukturellen Gesichtspunkten der Arbeit des Geistlichen Zentrums auf, sodass sich Personen möglichst sachbezogen leicht damit zurechtfinden.

1.2. Das Geistliche Zentrum

Das Geistliche Zentrum St. Peter nimmt Aufgaben in drei Tätigkeitsfeldern wahr:

- Bildungshaus
- Tagungshaus
- Führungsbetrieb

1.2.1. Bildungshaus

Der Bildungsbetrieb des Geistlichen Zentrums spiegelt sich in den Programmsparten des Bildungsangebots wider. Das Geistliche Zentrum bietet Fortbildungen im spirituellen Bereich für pastorale Berufsgruppen, hauptberuflich in der geistlichen Erwachsenenbildung Tätige und Ehrenamtliche an. Zusätzlich werden weitere mehrtägige Kurse und andere Veranstaltungen in der Erwachsenenbildung angeboten, vorwiegend im spirituellen oder kreativ-musischen Bereich. Ebenso gehören Exerzitien zum Angebot.

Die Angebote richten sich nicht an Minderjährige, deren Teilnahmen sind nicht vorgesehen. Das Kursangebot richtet sich an diverse Zielgruppen von erwachsenen Personen:

- Mitarbeitende der Erzdiözese Freiburg sowie weiterer kirchlicher Einrichtungen, Diözesen und Landeskirchen
- In der Erzdiözese und darüber hinaus ehrenamtlich Tätige
- Privatpersonen, die eine geistliche Auszeit suchen

Im Bereich Spiritualität und Exerzitien besteht aus zwei Richtungen ein erhöhtes Risiko. Die Veranstaltungen tragen zur Glaubensvergewisserung und anderen persönlichen Klärungen bei oder unterstützen begleitend beim Durchleben existenzieller Prozesse. Einerseits öffnen sich Teilnehmende während der Veranstaltungen und äußern sich zum Teil sehr persönlich. Andererseits nehmen an den Veranstaltungen Personen teil, die wichtige persönliche Fragen mit sich tragen. Das Geistliche Zentrum kann nicht ausschließen, dass sich Teilnehmende in emotionalen Ausnahmesituationen befinden oder psychologische Erkrankungen haben, die bisher nicht abgefragt werden.

Auch in den mehrmoduligen Fortbildungen, die alle mit personenzentrierten Ansätzen arbeiten, durchlaufen Teilnehmende intensive Prozesse und Lernerfahrungen. Der notwendige persönliche Fokus führt zu erhöhter Vulnerabilität. Darüber hinaus werden in den Fortbildungskursen Zertifikate vergeben, sodass sich gewisse Machtverhältnisse zwischen Kursleitung und Teilnehmenden ergeben.

Im Bewusstsein um diese Brisanz geht dieses Konzept explizit auf den Schutz der Kursteilnehmenden und Referent*innen gegen sexualisierte Gewalt ein.

Im Arbeitsfeld Bildungshaus werden Kurse und Ausbildungen einerseits durch die Referent*innen des Geistlichen Zentrums und andererseits durch externe Referent*innen durchgeführt.

1.2.2. Tagungshaus

Das Geistliche Zentrum St. Peter verpflegt und beherbergt einerseits die Teilnehmenden der eigenen Bildungsangebote und empfängt andererseits Gäste externer Gruppen, die für Tagungen im Geistlichen Zentrum gebucht haben. Hier gibt es eine Überschneidung, da die Teilnehmenden auch im Bereich der Bildungsangebote in den Blick genommen werden. Der Tagungshausbetrieb umfasst die regulären Aufgaben eines Tagungshauses und ist im Organigramm der Geschäftsführung zugeordnet. Gäste aus verschiedensten Kontexten und Gruppen nehmen im Haus Mahlzeiten ein, nutzen Sanitär- und Beherbergungseinrichtungen und halten sich allgemein in und um das Gebäude auf. Besonders auf den sensiblen Bereichen des persönlichen Lebensumfelds, wie Sanitäreinrichtungen und Übernachtungen, liegt ein Fokus des Konzepts.

1.2.3. Führungsbetrieb

Das Geistliche Zentrum befindet sich in einem Baudenkmal. Es finden touristische Führungen durch die historischen Räumlichkeiten statt. Auch Teilnehmende und Führer*innen sind gegen sexualisierte Gewalt zu schützen. In diesem Bereich kommt es zu Teilnahmen Minderjähriger, die aber immer im Rahmen von Gruppen und Familien jeweils mit Begleitpersonen an Führungen teilnehmen.

1.3. Unser Ansatz

Das vorliegende Institutionelle Schutzkonzept ist ein wichtiger Baustein zur Erreichung unserer Ziele. Basierend auf einer Schutz- und Risikoanalyse haben wir gemäß den Vorgaben der Erzdiözese Freiburg auf der Grundlage der „Rahmenordnung Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz“ (RO-Prävention) und der dazu erlassenen „Ordnung zur Ausführung der von der Deutschen Bischofskonferenz erlassenen Rahmenordnung – Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen“ (AROPräv) die vorgesehenen Maßnahmen zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt für das Geistliche Zentrum durchdacht und konkretisiert. Den folgenden Inhalten wissen wir uns verpflichtet, die vorgesehenen Maßnahmen setzen wir selbstverständlich und konsequent um.

Aktuelle Änderungen und Entwicklungen nehmen wir in unsere Arbeit auf und aktualisieren Maßnahmen und das Konzept in regelmäßigen Abständen.

Offenheit und die Freiheit, Dinge zur Sprache bringen zu dürfen, tragen maßgeblich zum Erfolg von Schutzkonzepten bei. Deshalb hat das Geistliche Zentrum eine offene Gesprächskultur und regelmäßige Gesprächsstrukturen etabliert, die einen transparenten Kommunikationsstil ermöglichen.

Rund um das Geistliche Zentrum sind aufgrund seines Gebäudes und seiner Bedeutung viele Menschen und Organisationen aktiv, die nicht immer direkt mit dem Haus in Zusammenhang stehen. Das Geistliche Zentrum versucht, möglichst alle in diesem Konzept zu erfassen und in die Maßnahmen einzuschließen, damit sich einzelne Gruppen und Personen erkannt und eingebunden fühlen. Ziel ist zu gewährleisten, dass möglichst alle rund um das Geistliche Zentrum aktiven Personen Kenntnis von den hier beschriebenen Schutzmaßnahmen und Regelungen haben. Zentral ist, dass Personen, die das Geistliche Zentrum betreten, in Kontakt zu den Schutz- und Präventionsmaßnahmen kommen, immer mit Blick auf den Anlass und die Dauer des Aufenthalts.

2. Der Weg zum Institutionellen Schutzkonzept und die Beteiligten (Präambel und Ziffer 2 RO Prävention)

2.1. Beteiligte an der Erstellung des Schutzkonzeptes und Vorgehensweise

2.1.1. Beteiligte an der Erstellung des Schutzkonzeptes

Für die Erstellung des Schutzkonzeptes galt es, partizipativ Beschäftigtengruppen einzubinden.

Für die vorbereitende und organisatorische und redaktionelle Arbeit wurde ein Team aus Geschäftsführung und stv. Direktion gebildet.

Für die inhaltliche Arbeit hat das genannte Team Vorarbeit geleistet, um dann für die Schutz- und Risikoanalyse Mitarbeitende aus allen Abteilungen anzuhören und einzubinden. Über die stv. Direktion wurde das Referent*innen-Team eingebunden, welches die Kursangebote des Bildungshauses verantwortet. Die sogenannte Mittlere Ebene, bestehend aus den Abteilungsleitungen Küche, Hauswirtschaft und Haustechnik, sowie Vertretungen der Abteilung Verwaltung aus den Bereichen Pforte und Sekretariat wurden ebenso eingebunden. In der Mittleren Ebene ist auch ein MAV-Mitglied vertreten. Im ISK-Organisationsteam repräsentiert die Geschäftsführung die Mittlere Ebene und die stv. Direktion das Referent*innen-Team.

Die Abteilungsleitungen und die Referent*innen hatten den Auftrag, die Risiko- und Schutzbereiche sowie die Maßnahmen in die Abteilungen zu tragen und zu fragen, welche Bereiche und Maßnahmen zu ergänzen sind. Die Referent*innen hatten darüber hinaus die Aufgabe, den Blick auf die Risiken bei den Bildungsangeboten zu richten.

Gemeinschaftlich bearbeiteten das erstellende Team, die Mittlere Ebene, die Referent*innen und die MAV am Geistlichen Zentrum den spezifischen Teil der Erklärung zum grenzachtenden Umgang.

Die Verantwortung zur Freigabe und Unterzeichnung liegt nach Überprüfung der fachlichen Richtigkeit und Vollständigkeit durch die Koordinationsstelle Prävention gegen sexualisierte Gewalt der Erzdiözese Freiburg bei der Direktion, die über die stv. Direktion im Erstellungsprozess beteiligt ist.

Das Geistliche Zentrum wird hierbei durch die zuständige Präventionsfachkraft und die zuständige Koordinationsstelle Prävention in der Hauptabteilung 6 des Erzb. Ordinariats unterstützt.

2.1.2. Benennung weiterer Stakeholder im Umfeld des Geistlichen Zentrums

Im ehemaligen Klosterbau sind auch andere Einrichtungen angesiedelt. Diese werden hier benannt.

- Seelsorgeeinheit Klosterdörfer
- Bezirkskantorat
- Diözesane Fachstelle Geistliche Begleitung
- Diözesanes Exerzitienwerk

2.2. Die Schutz- und Risikoanalyse und unsere Erkenntnisse daraus - Grundlage der Maßnahmen zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt (Ziffer 3 RO-Prävention)

Grundlage des Institutionellen Schutzkonzeptes ist eine Schutz- und Risikoanalyse. Im ersten Schritt haben wir gesammelt, welche Maßnahmen zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt bereits umgesetzt werden. Wir haben evaluiert, welche Präventionsmaßnahmen bereits angewandt werden und deren Umsetzung bewertet. In der Risikoanalyse haben wir unsere Angebote, Tätigkeiten, Räume, Strukturen und Organisationsformen bewertet. Ziel in dieser Phase der Erarbeitung war es, Risikosituationen zu identifizieren und darüber zu beraten, welche

Maßnahmen wir als Konsequenz unternehmen, um dem Risiko entgegenzutreten. Maßnahmen sind einerseits konkrete Aktionen und andererseits die Implementierung einer grenzachtenden Haltung in der Einrichtung. Im zur Verfügung gestellten Anhang „Erkenntnisse und Konsequenzen aus der Risikoanalyse und Dokumentation von Präventionsmaßnahmen“ haben wir die Ergebnisse der Schutz- und Risikoanalyse und die vorgesehenen Präventionsmaßnahmen zu den erkannten Risiken in folgenden Bereichen aufgeführt:

- Tätigkeiten in Angeboten, Gruppen, Veranstaltungen
- Räumliche Gegebenheiten, Räume, Orte
- Organisation und Struktur
- Dienstleistungen durch Dritte und Raumvergabe an Dritte

Um zukünftig besser die Stimmen von Gästen zu repräsentieren, nehmen wir eine Frage nach dem Schutzeempfinden, Risikobereichen und möglichen Maßnahmen in unsere digitale Gästebefragung auf.

3. Thematisierung des Schutzkonzeptes und der institutionellen und personenbezogenen Präventionsmaßnahmen in Personalauswahl, Einarbeitung und Personalentwicklung

Zu Beginn der Tätigkeit wird die Bedeutung des Schutzes von Kindern, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen für uns als Einrichtung hervorgehoben. In unseren Checklisten zur Personalauswahl, die noch erstellt werden müssen, wird verankert, dass die Kultur der Achtsamkeit und eine entsprechende Haltung jeder und jedes Einzelnen eine zentrale Rolle spielen. Direkt nach Aufnahme der Tätigkeit und in regelmäßigen Abständen stellen wir den Beschäftigten unser institutionelles Schutzkonzept, also die Grundlagen unserer Präventionsarbeit, sowie die Maßnahmen gegen sexualisierte Gewalt vor und machen sie mit diesen vertraut. Auf unsere Erkenntnisse der Schutz- und Risikoanalyse machen wir aufmerksam. Insbesondere der Allgemeine und Spezifische Verhaltenskodex, die Melde- und Beschwerdewege bei Vorfällen und Vermutungen von sexualisierter Gewalt und internen wie externen Ansprechpersonen werden ausführlich thematisiert. Wir nutzen darüber hinaus die Chance, Rückmeldungen aus der Perspektive neuer wie auch ausscheidender Personen im Geistlichen Zentrum zu erfragen, um uns selbst weiterentwickeln zu können. Auch dies wird Teil der Eintritts- und Austrittschecklisten.

In Mitarbeitenden- und Zielvereinbarungsgesprächen sensibilisieren wir für die Kultur der Grenzachtung, thematisieren regelmäßig die Umsetzung der Präventionsmaßnahmen und prägen eine lernorientierte und offene Fehlerkultur.

In Stellenausschreibungen werden die Prävention gegen sexualisierte Gewalt und der grenzachtende Umgang thematisiert. Folgender Satz wird in Stellenausschreibungen mitveröffentlicht. Sofern der Inhalt nicht verändert wird, darf dieser aus redaktionellen Gründen verändert werden: „Das Geistliche Zentrum steht für einen grenzachtenden Umgang und gegen sexualisierte Gewalt. Das Schutzkonzept ([Link](#)) der Einrichtung gilt insbesondere auch für alle Beschäftigten und schützt auch Bewerber*innen“

4. Personenbezogene Maßnahmen zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt

Die in diesem Abschnitt benannten Maßnahmen gelten für Mitarbeitende des Geistlichen Zentrums. Im Geistlichen Zentrum kommen keine Ehrenamtlichen zum Einsatz. Die Anwendung auf Dritte erfolgt im Abschnitt 5.

4.1. Vorlage und Prüfung eines erweiterten Führungszeugnisses

Wir tragen Verantwortung dafür, dass alle, die im Geistlichen Zentrum angestellt sind, und alle anderen, die im Geistlichen Zentrum 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 Paragrafen oder wegen anderer sexualbezogener Straftaten verurteilt worden sind, können bei uns keine Tätigkeit aufnehmen oder weiterführen. Um dies sicher zu stellen, setzen wir die Regelungen und Verfahren der Rahmenordnung Prävention und der dazu erlassenen Ausführungsordnung in unserem Verantwortungsbereich entsprechend um:

Bei Einstellungen wird grundsätzlich und ausnahmslos ein erweitertes Führungszeugnis eingefordert. Anl. 1 zur AROPräv kommt deshalb bei Mitarbeitenden nicht zur Anwendung. Ausnahme wäre die Anordnung aus der zuständigen Personalabteilung, die Anl. 1 bei jeder Einstellung anzuwenden und hinsichtlich personaler Präventionsmaßnahmen umzusetzen. Darüber hinaus werden die erweiterten Führungszeugnisse im regelmäßigen Turnus von fünf Jahren neu angefordert.

Regelungen für die Vorlage von erweiterten Führungszeugnissen bei Dritten finden sich unter 5.

4.1.1. Regelung der Prüfung von erweiterten Führungszeugnissen gemäß §10 AROPräv

Die Verantwortlichen des Geistlichen Zentrums teilen beim Einstellungsprozess der Personalabteilung HA7 des Erzb. Ordinariats über die Personalbedarfsanforderung immer mit, dass ein erweitertes Führungszeugnis erforderlich ist. Die Personalabteilung des Erzb. Ordinariats bereitet bei Einstellungen und bei turnusgemäßen Überprüfungen anhand der Prozesse des Erzb. Ordinariats die Schreiben vor und sendet diese an die Mitarbeitenden, sodass keine Vorlagen seitens des Geistlichen Zentrums erarbeitet werden. Die Verantwortlichen des Geistlichen Zentrums fordern die Personalabteilung einmal jährlich auf, eine Überprüfung der Gültigkeit der Führungszeugnisse vorzunehmen. Die Wiedervorlage des erweiterten Führungszeugnisses nach fünf Jahren gemäß §7 AROPräv ist organisiert und wird durch die zuständige Hauptabteilung des Erzb. Ordinariats sichergestellt.

Bei Neueinstellungen sendet die Personalabteilung die Schreiben zur Anforderung der erweiterten Führungszeugnisse mit den Vertragspapieren an das Geistliche Zentrum. Die Aushändigung erfolgt durch die für das Einholen der Unterschrift verantwortliche Führungskraft. Es erfolgt keine Vertragsunterschrift ohne Aushändigung der Aufforderung oder vorher eingegangene Bestätigung, dass der Zentralen Prüfstelle ein gültiges erweitertes Führungszeugnis vorgelegt wurde. Dieser Modus wird in die noch zu erstellenden Einstellungschecklisten aufgenommen. Die erweiterten Führungszeugnisse werden in

gesonderten Umschlägen über die Personalabteilung an die Zentrale Prüfstelle übersandt, welche die Prüfung vornimmt. Die Wiedervorlage nach fünf Jahren erfolgt durch die turnusgemäße Überprüfung durch die Personalabteilung des Erzb. Ordinariats. Die aktuellen Vorlagen der Zentralen Prüfstelle im Ordinariat der Erzdiözese Freiburg sind auf deren Homepage einzusehen.

4.1.2. Dauerhafte Dokumentation der Einsichtnahme (Ziffer 3.1.1 RO-Prävention; §6 AROPräv)

Die Sicherstellung der dauerhaften Dokumentation der Einsichtnahme erfolgt nach den Prozessen des Erzb. Ordinariats. Hierüber wird die Erfüllung der Ziffer 3.1.1 RO-Prävention sichergestellt.

4.1.3. Regelung bei mehreren Tätigkeiten (§12 AROPräv)

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 fünf Jahre nach dem Ausstellungsdatum des von der Prüfstelle eingesehen Führungszeugnisses.

4.2. Die 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 sie wegen einer Straftat nach §72a Absatz1 SGB VIII verurteilt worden ist und ob insoweit ein staatsanwaltliches Ermittlungsverfahren gegen sie eingeleitet wurde. Außerdem verpflichtet sich die unterzeichnende Person, bei Einleitung eines solchen staatsanwaltlichen Ermittlungsverfahrens hiervon unverzüglich Mitteilung zu machen.

4.3. Die Erklärung zum grenzachtenden Umgang mit Verhaltenskodex (Ziffer 3.2 RO-Prävention; §§13-14 AROPräv)

Alle Mitarbeitenden unterschreiben bei der Einstellung die Erklärung zum grenzachtenden Umgang, die aus den Teilen

- Erklärung
- Verhaltenskodex allgemeiner Teil
- Verhaltenskodex spezifischer Teil

besteht.

Dies geschieht immer in Verbindung mit einem einführenden Gespräch durch die zuständige Führungskraft (siehe Personalauswahl und Einstellung).

Im Abschnitt 5 wird geregelt, welche Dritten diese Erklärung ebenfalls unterzeichnen müssen.

Die Abschnitte Erklärung und Verhaltenskodex allgemeiner Teil sind standardmäßig durch die Erzdiözese Freiburg verbindlich. Der spezifische Teil des Verhaltenskodex betrifft individuell die Beschäftigten des Geistlichen Zentrums und wurde vom erstellenden Team aus stv. Direktion und Geschäftsführung erarbeitet. Die Mitarbeitenden wurden beteiligt, indem die MAV, die

Abteilungsleitungen und die Referent*innen einen Entwurf mit Aufforderung zur Ergänzung erhielten.

Die vollständige Erklärung mit allen drei Abschnitten ist diesem Schutzkonzept als Anlage beigelegt.

Wortlaut des spezifischen Teils

Gemäß Ziffer 3.2 RO-Prävention und §14 AROPräv unterschreiben alle Beschäftigten, ehrenamtlich tätigen 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 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.

Dieser Verhaltenskodex gilt für alle Mitarbeitenden des Geistlichen Zentrums St. Peter. 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. Der spezifische Teil des Verhaltenskodex der jeweiligen Kirchengemeinde oder anderer Institutionen (z.B. Krankenhaus, Krankenhausseelsorge) berücksichtigt auch örtliche Besonderheiten, er gilt deshalb ergänzend zum Bsp. zum spezifischen Teil des Verhaltenskodex für die pastoralen Mitarbeitenden.

Als Teil des Teams des Geistlichen Zentrums steht mein Wirken unter dem Bewusstsein, dass mein Arbeitsort und die hier angebotenen spirituellen Bildungsangebote jeweils besondere Aufmerksamkeit für die Themen Grenzachtung und Schutz gegen sexualisierte Gewalt erfordern. Daher ist es wichtig, die notwendige und gewünschte Nähe verantwortungsbewusst und im Bewusstsein der eigenen beruflichen Rolle zu gestalten. Eine gute Balance zwischen Nähe und Distanz muss daher permanent und sorgfältig reflektiert werden. Ebenso ist die Privat- und Intimsphäre der Gäste und des Kollegiums zu wahren. Der Rahmen für emotionale und körperliche Nähe zu den anvertrauten Personen muss daher immer vom Auftrag und der Funktion bestimmt sein und nicht von persönlichen Bedürfnissen.

Dieser Verantwortung stelle ich mich, indem ich mich zu folgenden spezifischen Verhaltensweisen bekenne:

1. Gestaltung von Nähe und Distanz in besonders sensiblen Situationen

Ich bin mir bewusst, dass Menschen, die sich mir anvertrauen, abhängig und verwundbar sein können. Ich nutze diese beruflich gegebene Situation nicht für persönliche oder intime Kontakte aus. Ich respektiere und fördere die seelische, körperliche und sexuelle Integrität der Personen, mit denen ich im Rahmen meines Auftrags zu tun habe, und vermeide jede Handlung, die diese verletzt.

Ich bin mir bewusst, dass ich auch unbeabsichtigt in besonders sensible Situationen geraten kann, in denen sich Menschen verwundbar fühlen. (Bsp. Reinigungskraft betritt ein Zimmer,

während ein Gast noch nicht abgereist ist und gerade duscht, oder ich betrete einen Meditationsraum, den gerade jemand in der Erwartung nutzt, alleine zu sein). Hierbei respektiere ich die seelische, körperliche und sexuelle Integrität der Personen, indem ich deren Privatsphäre schütze und die Situation schnellstmöglich verlasse.

Ich verpflichte mich, verbale Angriffe wie taktlose oder kränkend-entwertende Äußerungen sowie körperliche Übergriffe zu unterlassen. Dies gilt auch für Kontakte über die professionelle Beziehung hinaus.

Die Verantwortung für die Gestaltung von Nähe und Distanz liegt immer bei den Beschäftigten.

Junge Erwachsene und schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene haben das Recht, gesiezt zu werden. Ich vermeide ein generelles unreflektiertes Duzen. Ich berücksichtige den jeweiligen Kontext und stimme die Form der persönlichen Anrede jeweils ab.

Mir ist bekannt, dass intime Beziehungen und sexuelle Kontakte zu anvertrauten Personen, Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen nicht gestattet sind.

Ich gestalte den Umgang mit anderen Personen so, dass ich niemandem Angst einflöße, niemanden einschüchtere und keine Grenzen überschreite.

Individuelle Äußerungen zu Grenzempfindungen werden von mir ernst genommen, ob verbal und nonverbal, respektiert und nicht abfällig kommentiert.

2. Angemessenheit von Körperkontakt

Körperliche Berührungen (z.B. Begrüßungen, Verabschiedungen, Segensrituale, ...) können zu Begegnungen gehören. Es geht nicht darum, Körperkontakt grundsätzlich zu problematisieren oder zu vermeiden. Dieser muss altersgerecht, fachlich begründet und dem jeweiligen Kontext angemessen sein und persönliche Grenzen achten.

Körperkontakte setzen die freie – und gegebenenfalls auch die erklärte – Zustimmung durch anvertraute Personen voraus, das heißt der ablehnende Wille der anvertrauten Personen ist grundsätzlich zu respektieren (z.B. ob eine Umarmung erwünscht ist oder nicht).

- Unerwünschte Berührungen / körperliche Annäherung sind nicht erlaubt, insbesondere in Verbindung mit dem Versprechen einer Belohnung oder Androhung von Strafe.
- Unerwünschte Berührungen / körperliche Annäherungen darf ich auch als hauptberufliche/r Mitarbeiter/in ablehnen.
- Wenn ich mir unsicher bin, ob eine Berührung angemessen ist, frage ich vorher nach dem Einverständnis oder unterlasse die Berührung im Zweifel.
- Ich setze Grenzen, wenn Personen körperliche Nähe wünschen, die nicht unserer Beziehung und/oder meinen Wünschen entspricht.

3. Umgangsregeln, Sprache, Wortwahl und Kleidung

Durch Sprache und Wortwahl können Menschen zutiefst irritiert, verletzt und gedemütigt werden. Bemerkungen und Sprüche können zu Irritationen führen. Verbale und nonverbale Interaktion muss der jeweiligen Rolle und dem Auftrag entsprechen und auf die Zielgruppe und deren

Bedürfnisse angepasst sein. Ich wähle daher meine Worte sorgfältig und verwende eine Sprache, die nicht diskriminiert, ausgrenzt und verletzt. Ich verwende in keiner Form von Interaktion und Kommunikation eine sexualisierte Sprache oder Gestik (z.B. Kosenamen (auch sexuell getönte) oder Bemerkungen, sexistische „Witze“) und unterlasse abfällige Bemerkungen oder Bloßstellungen. Formen der Interaktion und Kommunikation gestalte ich in Sprache und Wortwahl wertschätzend und abgestimmt auf die Bedürfnisse, die individuelle Lage und die Verständnisfähigkeit der jeweiligen Person. Bei sprachlichen Grenzverletzungen schreite ich ein und beziehe Position. Ich achte auf angemessene Lautstärke, Zeit für mögliche Antworten und eine verständliche Sprache (z. B. leichte Sprache).

Meine Kleidung wähle ich der Tätigkeit angemessen und respektiere und beachte dabei auch die Grenzen Anderer. Bei Vorhandensein von Dienstkleidung trage ich diese in dienstlichen Kontexten. Abweichungen stimme ich mit Vorgesetzten ab.

4. Beachtung der Intimsphäre und Verhalten bei Veranstaltungen mit Übernachtungen

Veranstaltungen mit Übernachtung sind Situationen mit spezifischen Herausforderungen. Die Verantwortlichen haben hierbei eine besondere Verantwortung, derer sie sich bewusst sein müssen. Dies heißt:

Auf Veranstaltungen und Reisen, die sich über mehr als einen Tag erstrecken, sollen anvertraute Personen von einer ausreichenden Anzahl Bezugspersonen begleitet werden.

- Die Teilnehmenden erhalten, sofern nicht anders von Ihnen gewünscht Einzelzimmer.
- Auf Veranstaltungen und Reisen, die sich über mehr als einen Tag erstrecken, sollen Teilnehmende von einer ausreichenden Anzahl von Leitungspersonen begleitet werden. Setzt sich die Gruppe aus verschiedenen Geschlechtern zusammen, so muss sich dies auch in der Gruppe der Begleitpersonen widerspiegeln.
- Betreuende und Teilnehmende schlafen grundsätzlich in getrennten Räumen.
- Betten sind grundsätzlich Privatbereich. Ich setze mich nicht auf das Bett, sondern nehme einen Stuhl.
- Ich klopfe vor dem Eintreten in ein Gästezimmer 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 Kursleitungen sind nicht erwünscht.
- Ich achte auf eine geschlechtergetrennte Benutzung der Räume der Intimsphäre (Dusche, Waschräume, WC, Umkleide...) und eine entsprechende Infrastruktur.
- Ich suche nach Lösungen für Menschen, die sich nicht eindeutig einem Geschlecht zugehörig fühlen.
- Räume der Intimsphäre benutzen Kursleitende immer (räumlich oder zeitlich) getrennt von den Teilnehmenden.
- Ich trete nie ohne Grund (z.B. Erfüllung der Aufsichtspflicht, eigene Bedürfnisse) in die Räume der Intimsphäre.

- Ich klopfe vor dem Betreten, kündige mich verbal an und trete erst dann ein. Wenn immer möglich warte ich auf die Erlaubnis zum Eintreten.
- Bei medizinischer (Erst-)Hilfe respektiere ich individuelle Grenzen und die Intimsphäre der mir anvertrauten Personen, sofern sie geäußert werden können. In Notfällen priorisiere ich die medizinische Hilfe gegenüber zu achtenden Grenzen, vergesse diese dabei aber nicht (Bspw. denke ich an Sichtschutz, wenn Personen entkleidet werden müssen).
- Ich übe keinen Zwang aus.

5. Zulässigkeit von Geschenken und Vergünstigungen

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 Personen, die in keinem Zusammenhang mit der konkreten Aufgabe stehen, sind nicht erlaubt. Ziel ist es, keinen Sonderstatus oder Exklusivität zu schaffen. Persönliche Geschenke an anvertraute Personen zu besonderen Anlässen wie Geburtstag, Weihnachten oder Abschied reflektiere ich in meinem Team und mache ich transparent.

6. Umgang mit und Nutzung von Medien in sozialen Netzwerken

Der Umgang mit sozialen Netzwerken und digitalen Medien ist in der heutigen Zeit alltägliches Handeln. Ein umsichtiger Umgang damit ist unumgänglich. Die Auswahl von Filmen, Fotos, Spielen und Materialien muss im Sinne eines achtsamen Umgangs miteinander sorgsam getroffen werden.

- 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 des Geistlichen Zentrums erlaubt, trage ich dafür Sorge, dass diese auch von den Mitarbeitenden und Teilnehmenden verantwortungsvoll genutzt werden und entsprechende Regeln beachtet werden.
- Ich respektiere, wenn andere Personen nicht fotografiert oder gefilmt werden möchten. Die Veröffentlichung von Ton- und Bildaufnahmen bedarf der Zustimmung der betroffenen Personen sowie der Sorgeberechtigten, wenn es sich nicht um eine öffentliche Veranstaltung handelt und die Berichterstattung im üblichen Rahmen der Medienarbeit erfolgt.
- Ich achte darauf, dass in Internetkontakten (z.B. soziale Netzwerke, Email, Threema) mit anderen Personen keine Abhängigkeit entsteht und kein Sonderstatus oder Exklusivität geschaffen wird. Zulässig sind dienstliche und pädagogisch begründete Kontakte. Entsprechende Ausnahmeregelungen sind gegenüber dem Dienstvorgesetzten und / oder dem Team transparent zu machen oder gegebenenfalls von der / dem Dienstvorgesetzten zu genehmigen.
- Andere Personen dürfen in unbedecktem Zustand (beim Umziehen, Duschen ...) weder beobachtet noch fotografiert oder gefilmt werden.

- Die Weitergabe von persönlichen Telefonnummern, Emailadressen oder Privatadressen ist zu vermeiden; sie ist nur mit Zustimmung der Personen und gegebenenfalls ihrer Sorgeberechtigten möglich.

7. Disziplinierungsmaßnahmen

Die Anwendung und Wirkung von Disziplinierungsmaßnahmen und Strafen 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 wahre ich deren Würde unter allen Umständen.
- Ich nutze meine Machtposition nicht dazu aus, diese Personen zu demütigen, bloßzustellen oder unter Druck zu setzen.

8. 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 oder dem Dienstvorgesetzten, der (Einrichtungs-)Leitung und / 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 weitererzählt werden. Verschwiegenheitspflichten bleiben hiervon unberührt.
- Ich habe das Recht, meine Unsicherheiten in einem angemessenen Rahmen anzusprechen und zu bearbeiten.
- Ich mache meine eigenen Übertretungen des Verhaltenskodex gegenüber der / dem Dienstvorgesetzten, der Leitung und / oder dem Team transparent.
- Irritationen über das Verhalten von anderen Mitarbeitenden spreche ich an, gegebenenfalls im Teamgespräch und / oder gegenüber der / dem Dienstvorgesetzten oder der Leitung.
- Die Reflexion von Beziehungsgestaltung und Umgang mit Nähe und Distanz ist regelmäßig Thema in Teambesprechungen und im Zielvereinbarungsgespräch.

- Ich bin mir bewusst, dass eine Übertretung des Verhaltenskodex arbeitsrechtliche, disziplinarische und strafrechtliche Konsequenzen haben kann (z.B. Ermahnung, Abmahnung, Versetzung, Kündigung).

4.4. Präventionsschulungen gegen sexualisierte Gewalt (Ziffer 3.6 RO-Prävention; §17 AROPräv)

Alle im Geistlichen Zentrum beschäftigten Personen nehmen spätestens 6 Monate nach der Einstellung und dann im Turnus von 5 Jahren an Präventionsschulungsangeboten in der Erzdiözese Freiburg teil. Die Teilnahme an der ersten Schulung wird in die noch zu erstellenden Einstellungschecklisten aufgenommen. Bei hohem Bedarf fragt die Einrichtungsleitung eine „In-house-Schulung“ im Geistlichen Zentrum bei der zuständigen Präventionsfachkraft an.

Bei konkretem Bedarf steht es der Einrichtungsleitung frei, jederzeit individuelle Themen bei der zuständigen Präventionsfachkraft zur Unterweisung anzufragen.

Schulungen finden tätigkeitsübergreifend durch die zuständigen Präventionsfachkräfte statt. Einzelne Mitarbeitende mit Teilnahmepflicht nehmen an den allgemeinen Angeboten der Erzdiözese Freiburg teil. Bei den Schulungen im Geistlichen Zentrum wird die Präventionsfachkraft gebeten, im Anschluss eine zusätzliche Sensibilisierung der Referent*innen durchzuführen.

4.4.1. Präventionsschulungen für Beschäftigte

Wir stellen sicher, dass Leitungspersonen und Ansprechpersonen an den für sie vorgesehenen Qualifikationsmaßnahmen teilnehmen. Diese Qualifikationen werden in den Personalakten hinterlegt. Die Qualifizierungen erfolgen vor der Beauftragung. Alle, die zum Zeitpunkt der Verabschiedung des Konzepts noch nicht entsprechend ihren Aufgaben qualifiziert wurden, werden bis spätestens Ende des Jahres 2025 geschult.

4.5. Dokumentation der personenbezogenen Präventionsmaßnahmen (§6 Ziffer 2 AROPräv)

4.5.1. Dokumentation bei Beschäftigten

Die Hauptabteilung 7 verwaltet die Personalakten der Mitarbeitenden des Geistlichen Zentrums nach den Prozessen des Erzb. Ordinariats. Die personalführende Stelle hat daher bereits entsprechende Prozesse etabliert, die zur Anwendung kommen. Die Leitung des Geistlichen Zentrums und die zuständigen Mitarbeitenden der HA7 tauschen sich mindestens einmal im Jahr über die Vollständigkeit der Dokumentation aus.

5. Analoge Anwendung bei Dritten (Ziffer 3.1.3 RO-Prävention; §5 AROPräv)

Bei vertraglichen Bindungen zwischen dem Geistlichen Zentrum und Dritten ist zu prüfen, ob eine analoge Anwendung der Maßnahmen, die auf Mitarbeitende Anwendung finden, auch bei diesen Dritten notwendig ist. Relevant sind folgende Kriterien: Art, Intensität und Dauer der Tätigkeit.

Aufgrund der vielfältigen Vertragsbeziehungen werden die Ergebnisse in Unterabschnitten dargestellt.

Eine analoge Anwendung der Präventionsmaßnahmen stellen wir sicher, indem wir Vereinbarungen über 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.

Da die Dokumentation bei Dritten nicht über die Prozesse der Hauptabteilung 7 abgewickelt wird, verantwortet das Geistliche Zentrum die personenbezogenen Maßnahmen selbst.

Hierbei kommt die zur Verfügung gestellte Excelliste und deren Anleitung zur Anwendung.

Kirchengemeinden und andere kirchliche Rechtsträger müssen die personenbezogenen Präventionsmaßnahmen (Erklärung zum grenzachtenden Umgang, Anlage 1 zur AROPräv, Teilnahmebescheinigung an Präventionsschulungen und Dokumentation der Einsichtnahme in das erweiterte Führungszeugnis) für ehrenamtlich Tätige und gegebenenfalls für Honorarkräfte in einer Sammelakte dokumentieren. Mangels der Möglichkeit zur Dokumentation in der Verrechnungsstelle wird für Honorarkräfte analog den Regelungen für Ehrenamtliche eine Sammelakte im Geistlichen Zentrum geführt.

Da es im Moment kein diözesanweites Verwaltungsprogramm gibt, stellt die Koordinationsstelle Prävention gegen sexualisierte Gewalt eine Excel-Tabelle zur Verwaltung personenbezogener Präventionsmaßnahmen zur Verfügung.

Es gibt im Geistlichen Zentrum Anwendungsfälle, bei denen das ISK für Dritte nicht analog zu Mitarbeitenden angewandt werden kann, da die Situation bei Mitarbeitenden und deren Dienstverhältnissen nicht auftaucht. Beispielsweise gibt es keine Analogie für Mitarbeitende von Personaldienstleistenden die nur einen Abend als Servicekraft gebucht werden. Dieses Konzept versucht Anwendungsfälle so umfassend wie möglich einzuschließen und oder Ausnahmen direkt zu definieren.

5.1 Externe Referent*innen in der Leitung von Ausbildungsgängen und in Exerzitienbegleitung

In den Ausbildungsgängen und Exerzitien des Geistlichen Zentrum sind externe Referent*innen mit sensiblen Kursinhalten betraut. Daher wird von diesen externen Referent*innen die Unterzeichnung der Erklärung zum grenzachtenden Umgang verlangt.

5.2 Externe Referent*innen in der sonstigen Kursarbeit

Bei einigen Bildungsangeboten sind externe Referent*innen mit der Kursarbeit des Geistlichen Zentrums betraut. An diesen Kursen nehmen ausschließlich Erwachsene teil. Die Kurse beschränken sich auf wenige Tage, die Kursarbeit erfolgt in nicht homogenen Gruppen. Die externen Referent*innen werden zur Unterzeichnung der Erklärung zum grenzachtenden Umgang verpflichtet.

5.3 Externe Referent*innen des Führungsteams

Im Bereich der touristischen Führungen kommen auf Honorarbasis arbeitende Führer*innen zum Einsatz. Diese sind mit ständig wechselnden Gruppen ohne Bindung und Abhängigkeiten im Haus unterwegs. Bei diesen Führungen nehmen verschiedenste Personen teil, sodass auch Kinder und Jugendliche Teilnehmende der Führungen sein können.

Die Honorarkräfte des Führer*innenteams werden zur Unterzeichnung der Erklärung zum grenzachtenden Umgang verpflichtet.

5.4 Umgang mit Personaldienstleistenden

Beim Einsatz von Personaldienstleistenden wird unterschieden, ob es sich um Kurzeinsätze, wie beispielsweise die Buchung von Servicekräften, die nur an einem Abend aushelfen, oder um längerfristige Einsätze ab mehreren Tagen geht.

Für Kurzeinsätze kommt das Informationsblatt für Kurzeinsätze zum Einsatz, welches bereits beim Einsatzbriefing von der einlernenden Person erklärt wird und dessen Kenntnisnahme von der eingesetzten Person unterzeichnet wird. Es fasst Verhaltensgrundsätze und Beschwerde- und Meldewege zusammen.

Bei längerfristigen Einsätzen, bspw. bei Krankheitsvertretungen über mehrere Wochen, ist zwingend eine Dokumentation darüber zu führen, wer die Einsichtnahme der erweiterten Führungszeugnisse durchführt, also ob es eine Prüfstelle beim Personaldienstleistenden gibt und die Vorlage bestätigt wird, oder ob die Anforderung und Prüfung durch das Geistliche Zentrum erfolgt. Die Dokumentation der Absprachen wird verschriftlicht bei den Verträgen mit den Personaldienstleistenden abgelegt.

Sofern das Geistliche Zentrum die Prüfung selbst durchführt, darf die Einsichtnahme nicht von derjenigen Person erfolgen, die laut Organigramm den Mitarbeitenden dieser Stelle direkt vorgesetzt ist. Es empfiehlt sich aufgrund der Dimension der datenschutzrechtlichen Verantwortung, die Ablage und Einsichtnahme innerhalb der Direktion/Geschäftsführung durchzuführen und zu dokumentieren. Die Dokumentation orientiert sich an den Formularen der Prozesse des Erzb. Ordinariats.

5.5 Raumvergabe an Dritte

Eine der Kerntätigkeiten des Geistlichen Zentrums ist die Raumvergabe an Dritte. Dies sind externe Beleger*innen, die Tagungen im Geistlichen Zentrum buchen. Das Geistliche Zentrum beherbergt diese Veranstaltungen, tritt aber nicht als Veranstalter auf. Das Geistliche Zentrum ist sich seiner Verantwortung auch für diese Tagungen im Rahmen seiner Einflussmöglichkeiten bewusst. Diese lässt sich wie folgt wahrnehmen:

Durch die Maßnahmen für das Geistliche Zentrum profitieren auch die externen Gäste.

Die externen Beleger*innen werden über das vorhandene Schutzkonzept bei der Buchung informiert. Grenzverletzende Inhalte dürfen laut der neu zu erstellenden AGBs nicht Inhalt der Tagung sein. Die AGBs des Geistlichen Zentrums beinhalten einen hervorgehobenen Passus zum Thema Schutz gegen sexualisierte Gewalt.

In der Gästemappe auf den Zimmern findet sich das Hinweisplakat über die Meldewege.

Folgender Text wird Teil der AGB:

„Kinder, Jugendliche, schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene und alle anderen Personen haben in den Räumen des Geistlichen Zentrums St. Peter das Recht auf einen sicheren Lern- und Lebensraum. der bzw. die Tagungsveranstaltende bestätigt diese Grundhaltung und trägt bei der durchgeführten Veranstaltung selbstverantwortlich Sorge, dass dieser Schutz gewährleistet ist.

Wenn der bzw. die Veranstaltende bzw. dessen/ deren Mitarbeitende während der Veranstaltung regelmäßig in Kontakt mit Kindern, Jugendlichen und/ oder schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen kommt, sind sich die Vertragsparteien einig, dass die erforderlichen Maßnahmen zu ergreifen sind, um eine angemessene Prävention gegen sexualisierte Gewalt zu gewährleisten. Diese Maßnahmen liegen in der Verantwortung des bzw. der Veranstaltenden. Die Vertragsparteien vereinbaren die Rahmenordnung – Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz und die hierzu ergangene Ordnung zur Ausführung der von der deutschen Bischofskonferenz erlassenen Rahmenordnung - Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen (AROPräv) als zugrunde liegendem Standard.“

5.6 Regelungen zur Einsichtnahme in erweiterte Führungszeugnisse bei Dritten

Die Einsicht in erweiterte Führungszeugnisse ist sowohl in der Ordnung zur Prävention sexualisierter Gewalt als auch in § 72a SGB VIII geregelt. Die Einsicht soll sicherstellen, dass keine Person mit Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen arbeitet, die wegen einer Straftat gemäß §72a SGB VIII rechtskräftig verurteilt worden ist. Die Einsicht erfolgt in regelmäßigen Abständen.

Um sicherzustellen, dass jeweils datenschutzrechtlich bestens geschulte Personen die Prüfung durchführen und diese zeitgleich nicht verantwortlich für die Beauftragung sein dürfen, gibt es folgende Regelung: Die Direktion bestehend aus Direktor*in, stv. Direktor*in oder die Geschäftsführung übernehmen abwechselnd die Prüfung der erweiterten Führungszeugnisse. Es muss immer jeweils eine der Personen sein, die nicht für die Beauftragung verantwortlich ist. Die Geschäftsführung verantwortet zwar bei allen Honorarkräften die Erstellung von Honorarverträgen, ist aber nicht für die Beauftragung und die Höhe des Honorars verantwortlich.

Für den Prozess der Einsichtnahme werden die Dokumente der HA6 als Vorlage verwendet. Die Ablage erfolgt ebenfalls in verschlossenen Umschlägen in einem Tresor.

Die Ablage der Dokumentation der Einsichtnahme erfolgt in einer Sammelakte.

6. Vorgehensweise im Verdachts- oder Beschwerdefall

Punkt 10 des Allgemeinen Verhaltenskodex in der Erklärung zum grenzachtenden Umgang verpflichtet alle ehrenamtlich tätigen Personen und Mitarbeitenden dazu, Kenntnis eines Sachverhaltes, der den Verdacht auf sexualisierte Gewalt nahelegt, unverzüglich der oder dem Dienstvorgesetzten, der zuständigen Leitungsperson oder einer vom Erzbischof beauftragten Ansprechperson mitzuteilen. Unser Ziel ist es, ein Ort zu sein, an dem Betroffenen Glauben geschenkt wird und diese ernst genommen werden. Wir möchten ein Ort sein, an dem Übergriffe und sexualisierte Gewalt schnell gestoppt und entsprechende Maßnahmen ergriffen werden. Dabei ist es für uns selbstverständlich, dass wir für unser Handeln Beratung und Unterstützung durch interne und externe Ansprechpersonen und Anlaufstellen in Anspruch nehmen. Wir wollen Strukturen des Schweigens durchbrechen, um Betroffenen zu helfen und Täter*innen zur Verantwortung zu ziehen.

Wir ermutigen alle Kinder, Jugendlichen, schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen, Eltern, Mitarbeitende, aber auch Gäste und Teilnehmende dazu, sich zu Wort zu melden, wenn sie von Grenzverletzungen, Übergriffen oder sexualisierter Gewalt betroffen sind, sich bei internen oder externen Ansprechpersonen zu melden, wenn sie Verbesserungsvorschläge, Sorgen oder konkrete Beschwerden haben, sich an interne oder externe Ansprechpersonen oder Beratungsstellen zu wenden, wenn sie Grenzverletzungen, Übergriffe oder sexualisierte Gewalt innerhalb des Geistlichen Zentrums selbst erleben, beobachten oder vermuten. In unserer Einrichtung stehen qualifizierte Ansprechpersonen zur Verfügung, die niederschwellig erreichbar sind. Außerdem machen wir externe Ansprechpersonen und Unterstützungsmöglichkeiten bekannt. Die konkreten Beschwerde-, Melde- und Interventionswege werden in den Schulungen zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt ausführlich vorgestellt und erörtert. Alle Beschäftigten kennen somit die Verfahrenswege im Umgang mit Vermutungen und Verdacht in Fällen von grenzverletzendem Verhalten, Übergriffen und/oder sexualisierter Gewalt. Diese Informationen haben wir darüber hinaus in geeigneter Weise in Plakatform zusammengestellt und sorgen dafür, dass sie stetig aktualisiert werden. Zudem werden auf unserer Webseite alle Ansprechpersonen, interne und externe Beratungsstellen genannt. Durch geeignete Medien (Plakate) ermutigen wir alle dazu, mit ihren Anliegen, ihren Sorgen und Beschwerden auf Ansprechpersonen im Geistlichen Zentrum zuzugehen (zum Beispiel bei Missachtung persönlicher Rechte, Nicht-Einhaltung vereinbarter Regeln, Nicht-Einhaltung von Verhaltensregeln des Verhaltenskodex durch Mitarbeitende oder bei Verbesserungsvorschlägen). Unsere Veranstaltungen richten sich nicht an Kinder, Jugendliche und schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene. Dennoch weisen wir im Einladungsschreiben zu unseren Veranstaltungen (E-Mails) per Link auf die Informationen und Meldewege hin.

Folgende Personen werden als interne Ansprechperson benannt:

Pfr. Dr. Franz Reiser; m.ansprechperson@geistliches-zentrum.org; +49 7660 9101 -304

Anna Niem; w.ansprechperson@geistliches-zentrum.org; +49 7660 9101 -310

Referentin für Intervention

Die Referentin für Intervention fungiert in diesem Zusammenhang als eine mögliche Erstansprechpartnerin und Anlaufstelle im Bereich sexualisierter Gewalt. Ihre zentrale Aufgabe ist die Vermittlung von Schutz und Hilfe für Betroffene sowie deren Koordination.

- Petra Rambach, Telefon: 0761/2188212, E-Mail: petra.rambach@ordinariat-freiburg.de

Externe unabhängige Ansprechpersonen

Kontakt ist zu empfehlen bei Vermutungen, Vorwürfen und bestätigten sexualisierten Gewalthandlungen, insbesondere bei Vorwürfen gegen kirchlich Beschäftigte (aktuell oder in der Vergangenheit).

- Dr. Angelika Musella, Sybille Kuthe, Telefon: 0761/703980, E-Mail: sekretariat@musella-collegen.de

7. Weitere Präventionsarbeit des Rechtsträgers (Ziffer 3.7 RO-Prävention)

Kinder, Jugendliche, schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene sind nicht Zielgruppe des Geistlichen Zentrums, sodass keine Maßnahmen zur Stärkung dieser Personengruppen sinnvoll und notwendig sind.

8. Öffentlichkeitsarbeit

Für den Themenbereich Prävention gegen sexualisierte Gewalt ist unsere Öffentlichkeitsarbeit vielfältig aufgestellt: Wir veröffentlichen den Text des Institutionellen Schutzkonzepts, Handlungsleitfäden bei 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 drucken wir Plakate, mit denen wir auf die möglichen Wege für Rückmeldungen, Beschwerden und Meldungen von Übergriffen hinweisen, und legen den Gästemappen auf den Zimmern ein Informationsblatt bei.

9. Qualitätsmanagement (gemäß 3.5 RO-Prävention)

Wir tragen Sorge dafür, dass die in diesem Schutzkonzept genannten Präventionsmaßnahmen implementiert, kontrolliert, evaluiert und weiterentwickelt werden. Eine für Präventionsfragen geschulte Person – Präventionsfachkraft – wurde benannt. Diese unterstützt und berät die Leitung bei der Umsetzung des Schutzkonzeptes. Gemäß Ziffer 3 RO-Prävention wird das Institutionelle Schutzkonzept regelmäßig – spätestens alle fünf Jahre – überprüft und weiterentwickelt. Auch im Rahmen der Auswertung eines Verdachts oder Vorfalls wird es auf erforderliche Anpassungen überprüft.

10. Verpflichtung und Unterschriften

Mit dieser Erklärung verpflichtet sich das Geistliche Zentrum 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.

Ort, Datum

Ekkehart Bechinger, Direktor

Anlagen

Anlage 1 Anl. 1 AROPräv

Anlage 2 Erklärung zum grenzachtenden Umgang

a) Beschäftigte im kirchlichen Dienst

b) Ehrenamtlich tätige Personen

c) Honorartätigkeiten

Anlage 3 Schutz- und Risikoanalyse

Anlage 4 Vertragliche Musterregelung

Anlage 5 Kontaktadressen

Anlage 6 Plakat Ansprechpersonen

Anlage 7 Informationsblatt bei Kurzeinsätzen von Personal von Personaldienstleistenden

Anlage 8 Dokumentation über die Prüfung der Vollständigkeit Der Personalakten

Anlage 2a zur AROPräv

Erklärung zum grenzachtenden Umgang und Verhaltenskodex für Beschäftigte im kirchlichen Dienst

Die Erklärung zum grenzachtenden Umgang, der Verhaltenskodex, die damit verbundene Unterweisung und die für bestimmte Personen¹ verpflichtende 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 dazugehörenden „Ausführungsordnung 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, insbesondere für Tätigkeiten im Umgang mit Kindern, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen, zusammen. Er gilt für alle Tätigkeiten in Kirchengemeinden und kirchlichen Einrichtungen einschließlich der Einrichtungen der verbandlichen Caritas. Durch die Anerkennung und Umsetzung der Verhaltensregelungen soll in allen kirchlichen Bereichen die Grundlage für eine Kultur des achtsamen Miteinanders geschaffen werden.

Der **Allgemeine Teil** ist für alle Beschäftigten im kirchlichen Dienst, ehrenamtlich tätigen Personen und Mandatsträger im kirchlichen Bereich gleichermaßen gültig. Der **Spezifische Teil** enthält verbindliche Verhaltensregeln für den konkreten Tätigkeitsbereich/Einsatzort. Die Erklärung zum grenzachtenden Umgang wird bei Beginn der Tätigkeit in einem Unterweisungs- und Informationsgespräch mit dem/der Dienstvorgesetzten, der zur ehrenamtlichen Tätigkeit beauftragenden Person oder einer von dieser/diesem delegierten Person gemäß § 14 Absatz 3 AROPräv unterschrieben.

Verhaltenskodex

A. Allgemeiner Teil des Verhaltenskodex

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.

¹ Zur Schulung verpflichtete Personen sind alle Beschäftigten im kirchlichen Dienst, die mit Kindern, Jugendlichen oder schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen arbeiten sowie Personen in Leitungsfunktionen (Ziffer 3.6 RO Prävention, § 17 Absatz 4 AROPräv). Das Institutionelle Schutzkonzept des Rechtsträgers kann weitere Schulungsverpflichtungen enthalten.

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 Erwachsenen² bewusst. Ich verpflichte mich daher, alles in meinen Kräften Stehende zu tun, dass keiner 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 wachsame 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.

² Im Folgenden werden die anvertrauten Kinder, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen für eine bessere Lesbarkeit allgemein als „anvertraute Personen“ bezeichnet.

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 Ansprechpersonen³ mit. Dasselbe gilt, wenn ich über die Einleitung oder das Ergebnis eines laufenden Ermittlungsverfahrens oder über eine erfolgte Verurteilung im dienstlichen Kontext Kenntnis erlange. Etwaige staatliche oder kirchliche Verschwiegenheitspflichten oder Mitteilungspflichten gegenüber kirchlichen oder staatlichen Stellen (z.B. (Landes-)Jugendamt, Schulaufsicht) sowie gegenüber Dienstvorgesetzten bleiben hiervon unberührt.

B. Spezifischer Teil des Verhaltenskodex für den das Geistliche Zentrum St. Peter

Gemäß Ziffer 3.2 RO-Prävention und §14 AROPräv unterschreiben alle Beschäftigten, ehrenamtlich tätigen 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 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.

Dieser Verhaltenskodex gilt für alle Mitarbeitenden des Geistlichen Zentrums St. Peter. 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. Der spezifische Teil des Verhaltenskodex der jeweiligen Kirchengemeinde oder anderer Institutionen (z.B. Krankenhaus, Krankenhausseelsorge) berücksichtigt auch örtliche Besonderheiten, er gilt deshalb ergänzend zum Bsp. zum spezifischen Teil des Verhaltenskodex für die pastoralen Mitarbeitenden.

Als Teil des Teams des Geistlichen Zentrums steht mein Wirken unter dem Bewusstsein, dass mein Arbeitsort und die hier angebotenen spirituellen Bildungsangebote jeweils besondere Aufmerksamkeit für die Themen Grenzachtung und Schutz gegen sexualisierte Gewalt erfordern. Daher ist es wichtig, die notwendige und gewünschte Nähe verantwortungsbewusst und im Bewusstsein der eigenen beruflichen Rolle zu gestalten. Eine gute Balance zwischen Nähe und Distanz muss daher permanent und sorgfältig reflektiert werden. Ebenso ist die Privat- und Intimsphäre der Gäste und des Kollegiums zu wahren. Der Rahmen für emotionale und körperliche Nähe zu den anvertrauten Personen muss daher immer vom Auftrag und der Funktion bestimmt sein und nicht von persönlichen Bedürfnissen.

³ An die vom Erzbischof beauftragten Ansprechpersonen (diözesane Beauftragte zur Prüfung des Vorwurfs von sexuellem Missbrauch) können sich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch dann wenden, wenn sie im Falle einer Vermutung im Blick auf die Verpflichtung nach den Sätzen 1 und 2 Klärungsbedarf haben. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Kirchengemeinden können sich diesbezüglich auch an die von der jeweiligen Kirchengemeinde bestellten Ansprechpersonen (§ 19 AROPräv) wenden. Darüber hinaus können sich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aller kirchlicher Rechtsträger zur Klärung von Fragen in diesem Zusammenhang an die „Beratung nach sexualisierter Gewalt in kirchlichen Institutionen“ und auch an nichtkirchliche Fachberatungsstellen gegen sexualisierte Gewalt wenden.

Dieser Verantwortung stelle ich mich, indem ich mich zu folgenden spezifischen Verhaltensweisen bekenne:

1. Gestaltung von Nähe und Distanz in besonders sensiblen Situationen

Ich bin mir bewusst, dass Menschen, die sich mir anvertrauen, abhängig und verwundbar sein können. Ich nutze diese beruflich gegebene Situation nicht für persönliche oder intime Kontakte aus. Ich respektiere und fördere die seelische, körperliche und sexuelle Integrität der Personen, mit denen ich im Rahmen meines Auftrags zu tun habe, und vermeide jede Handlung, die diese verletzt.

Ich bin mir bewusst, dass ich auch unbeabsichtigt in besonders sensible Situationen geraten kann, in denen sich Menschen verwundbar fühlen. (Bsp. Reinigungskraft betritt ein Zimmer, während ein Gast noch nicht abgereist ist und gerade duscht, oder ich betrete einen Meditationsraum, den gerade jemand in der Erwartung nutzt, alleine zu sein). Hierbei respektiere ich die seelische, körperliche und sexuelle Integrität der Personen, indem ich deren Privatsphäre schütze und die Situation schnellstmöglich verlasse.

Ich verpflichte mich, verbale Angriffe wie taktlose oder kränkend-entwertende Äußerungen sowie körperliche Übergriffe zu unterlassen. Dies gilt auch für Kontakte über die professionelle Beziehung hinaus.

Die Verantwortung für die Gestaltung von Nähe und Distanz liegt immer bei den Beschäftigten.

Junge Erwachsene und schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene haben das Recht, gesiezt zu werden. Ich vermeide ein generelles unreflektiertes Duzen. Ich berücksichtige den jeweiligen Kontext und stimme die Form der persönlichen Anrede jeweils ab.

Mir ist bekannt, dass intime Beziehungen und sexuelle Kontakte zu anvertrauten Personen, Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen nicht gestattet sind.

Ich gestalte den Umgang mit anderen Personen so, dass ich niemandem Angst einflöße, niemanden einschüchtere und keine Grenzen überschreite.

Individuelle Äußerungen zu Grenzempfindungen werden von mir ernst genommen, ob verbal und nonverbal, respektiert und nicht abfällig kommentiert.

2. Angemessenheit von Körperkontakt

Körperliche Berührungen (z.B. Begrüßungen, Verabschiedungen, Segensrituale, ...) können zu Begegnungen gehören. Es geht nicht darum, Körperkontakt grundsätzlich zu problematisieren oder zu vermeiden. Dieser muss altersgerecht, fachlich begründet und dem jeweiligen Kontext angemessen sein und persönliche Grenzen achten.

Körperkontakte setzen die freie – und gegebenenfalls auch die erklärte – Zustimmung durch anvertraute Personen voraus, das heißt der ablehnende Wille der anvertrauten Personen ist grundsätzlich zu respektieren (z.B. ob eine Umarmung erwünscht ist oder nicht).

- Unerwünschte Berührungen / körperliche Annäherung sind nicht erlaubt, insbesondere in Verbindung mit dem Versprechen einer Belohnung oder Androhung von Strafe.

- Unerwünschte Berührungen / körperliche Annäherungen darf ich auch als hauptberufliche/r Mitarbeiter/in ablehnen.
- Wenn ich mir unsicher bin, ob eine Berührung angemessen ist, frage ich vorher nach dem Einverständnis oder unterlasse die Berührung im Zweifel.
- Ich setze Grenzen, wenn Personen körperliche Nähe wünschen, die nicht unserer Beziehung und/oder meinen Wünschen entspricht.

3. Umgangsregeln, Sprache, Wortwahl und Kleidung

Durch Sprache und Wortwahl können Menschen zutiefst irritiert, verletzt und gedemütigt werden. Bemerkungen und Sprüche können zu Irritationen führen. Verbale und nonverbale Interaktion muss der jeweiligen Rolle und dem Auftrag entsprechen und auf die Zielgruppe und deren Bedürfnisse angepasst sein. Ich wähle daher meine Worte sorgfältig und verwende eine Sprache, die nicht diskriminiert, ausgrenzt und verletzt. Ich verwende in keiner Form von Interaktion und Kommunikation eine sexualisierte Sprache oder Gestik (z.B. Kosenamen (auch sexuell getönte) oder Bemerkungen, sexistische „Witze“) und unterlasse abfällige Bemerkungen oder Bloßstellungen. Formen der Interaktion und Kommunikation gestalte ich in Sprache und Wortwahl wertschätzend und abgestimmt auf die Bedürfnisse, die individuelle Lage und die Verständnisfähigkeit der jeweiligen Person. Bei sprachlichen Grenzverletzungen schreite ich ein und beziehe Position. Ich achte auf angemessene Lautstärke, Zeit für mögliche Antworten und eine verständliche Sprache (z. B. leichte Sprache).

Meine Kleidung wähle ich der Tätigkeit angemessen und respektiere und beachte dabei auch die Grenzen Anderer. Bei Vorhandensein von Dienstkleidung trage ich diese in dienstlichen Kontexten. Abweichungen stimme ich mit Vorgesetzten ab.

4. Beachtung der Intimsphäre und Verhalten bei Veranstaltungen mit Übernachtungen

Veranstaltungen mit Übernachtung sind Situationen mit spezifischen Herausforderungen. Die Verantwortlichen haben hierbei eine besondere Verantwortung, derer sie sich bewusst sein müssen. Dies heißt:

Auf Veranstaltungen und Reisen, die sich über mehr als einen Tag erstrecken, sollen anvertraute Personen von einer ausreichenden Anzahl Bezugspersonen begleitet werden.

- Die Teilnehmenden erhalten, sofern nicht anders von Ihnen gewünscht Einzelzimmer.
- Auf Veranstaltungen und Reisen, die sich über mehr als einen Tag erstrecken, sollen Teilnehmende von einer ausreichenden Anzahl von Leitungspersonen begleitet werden. Setzt sich die Gruppe aus verschiedenen Geschlechtern zusammen, so muss sich dies auch in der Gruppe der Begleitpersonen widerspiegeln.
- Betreuende und Teilnehmende schlafen grundsätzlich in getrennten Räumen.
- Betten sind grundsätzlich Privatbereich. Ich setze mich nicht auf das Bett, sondern nehme einen Stuhl.
- Ich klopfe vor dem Eintreten in ein Gästezimmer 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 Kursleitungen sind nicht erwünscht.
- Ich achte auf eine geschlechtergetrennte Benutzung der Räume der Intimsphäre (Dusche, Waschräume, WC, Umkleide...) und eine entsprechende Infrastruktur.
- Ich suche nach Lösungen für Menschen, die sich nicht eindeutig einem Geschlecht zugehörig fühlen.
- Räume der Intimsphäre benutzen Kursleitende immer (räumlich oder zeitlich) getrennt von den Teilnehmenden.
- Ich trete nie ohne Grund (z.B. Erfüllung der Aufsichtspflicht, eigene Bedürfnisse) in die Räume der Intimsphäre.
- Ich klopfe vor dem Betreten, kündige mich verbal an und trete erst dann ein. Wenn immer möglich warte ich auf die Erlaubnis zum Eintreten.
- Bei medizinischer (Erst-)Hilfe respektiere ich individuelle Grenzen und die Intimsphäre der mir anvertrauten Personen, sofern sie geäußert werden können. In Notfällen priorisiere ich die medizinische Hilfe gegenüber zu achtenden Grenzen, vergesse diese dabei aber nicht (Bspw. denke ich an Sichtschutz, wenn Personen entkleidet werden müssen).
- Ich übe keinen Zwang aus.

5. Zulässigkeit von Geschenken und Vergünstigungen

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 Personen, die in keinem Zusammenhang mit der konkreten Aufgabe stehen, sind nicht erlaubt. Ziel ist es, keinen Sonderstatus oder Exklusivität zu schaffen. Persönliche Geschenke an anvertraute Personen zu besonderen Anlässen wie Geburtstag, Weihnachten oder Abschied reflektiere ich in meinem Team und mache ich transparent.

6. Umgang mit und Nutzung von Medien in sozialen Netzwerken

Der Umgang mit sozialen Netzwerken und digitalen Medien ist in der heutigen Zeit alltägliches Handeln. Ein umsichtiger Umgang damit ist unumgänglich. Die Auswahl von Filmen, Fotos, Spielen und Materialien muss im Sinne eines achtsamen Umgangs miteinander sorgsam getroffen werden.

- 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 des Geistlichen Zentrums erlaubt, trage ich dafür Sorge, dass diese auch von den Mitarbeitenden und Teilnehmenden verantwortungsvoll genutzt werden und entsprechende Regeln beachtet werden.
- Ich respektiere, wenn andere Personen nicht fotografiert oder gefilmt werden möchten. Die Veröffentlichung von Ton- und Bildaufnahmen bedarf der Zustimmung der

betroffenen Personen sowie der Sorgeberechtigten, wenn es sich nicht um eine öffentliche Veranstaltung handelt und die Berichterstattung im üblichen Rahmen der Medienarbeit erfolgt.

- Ich achte darauf, dass in Internetkontakten (z.B. soziale Netzwerke, Email, Threema) mit anderen Personen keine Abhängigkeit entsteht und kein Sonderstatus oder Exklusivität geschaffen wird. Zulässig sind dienstliche und pädagogisch begründete Kontakte. Entsprechende Ausnahmeregelungen sind gegenüber dem Dienstvorgesetzten und / oder dem Team transparent zu machen oder gegebenenfalls von der / dem Dienstvorgesetzten zu genehmigen.
- Andere Personen dürfen in unbedecktem Zustand (beim Umziehen, Duschen ...) weder beobachtet noch fotografiert oder gefilmt werden.
- Die Weitergabe von persönlichen Telefonnummern, Emailadressen oder Privatadressen ist zu vermeiden; sie ist nur mit Zustimmung der Personen und gegebenenfalls ihrer Sorgeberechtigten möglich.

7. Disziplinierungsmaßnahmen

Die Anwendung und Wirkung von Disziplinierungsmaßnahmen und Strafen 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 wahre ich deren Würde unter allen Umständen.
- Ich nutze meine Machtposition nicht dazu aus, diese Personen zu demütigen, bloßzustellen oder unter Druck zu setzen.

8. 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 oder dem Dienstvorgesetzten, der (Einrichtungs-)Leitung und / 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 weitererzählt werden. Verschwiegenheitspflichten bleiben hiervon unberührt.

- Ich habe das Recht, meine Unsicherheiten in einem angemessenen Rahmen anzusprechen und zu bearbeiten.
- Ich mache meine eigenen Übertretungen des Verhaltenskodex gegenüber der / dem Dienstvorgesetzten, der Leitung und / oder dem Team transparent.
- Irritationen über das Verhalten von anderen Mitarbeitenden spreche ich an, gegebenenfalls im Teamgespräch und / oder gegenüber der / dem Dienstvorgesetzten oder der Leitung.
- Die Reflexion von Beziehungsgestaltung und Umgang mit Nähe und Distanz ist regelmäßig Thema in Teambesprechungen und im Zielvereinbarungsgespräch.
- Ich bin mir bewusst, dass eine Übertretung des Verhaltenskodex arbeitsrechtliche, disziplinarische und strafrechtliche Konsequenzen haben kann (z.B. Ermahnung, Abmahnung, Versetzung, Kündigung).

Erklärung zum grenzachtenden Umgang für Beschäftigte

Personalien:

Name, Vorname: _____

Geburtsdatum: _____

Anschrift: _____

Tätigkeit:

Einrichtung, Dienstort: _____

Dienstbezeichnung: _____

Erklärung:

Ich, _____, habe den Verhaltenskodex (**Allgemeiner Teil** Stand: 01.12.2023 und **Spezifischer Teil Geistliches Zentrum St. Peter** Stand: 24.10.2024) erhalten und die darin formulierten Verhaltensregeln aufmerksam zur Kenntnis genommen.

Diese und die Regelungen und Maßnahmen der Erzdiözese Freiburg zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt wurden mit mir von meiner/meinem Dienstvorgesetzten oder von der durch sie/ihn delegierten Person (Vorname, Name, Funktion) am TT.MM.JJJJ ausführlich besprochen.

- Ich verpflichte mich, den Verhaltenskodex in seiner jeweils geltenden Fassung im Rahmen meiner Tätigkeit gewissenhaft zu befolgen.
- Ich bin darüber informiert worden, welche Folgen Verletzungen der Verhaltensregeln haben.
- Ich versichere, dass ich nicht wegen einer Straftat im Zusammenhang mit sexualisierter Gewalt⁴ rechtskräftig verurteilt worden bin.
- Ferner versichere ich, dass nach meiner Kenntnis/meinem Wissen gegen mich kein Strafprozess wegen Verdachts einer solchen Straftat anhängig ist, kein staatsanwaltliches Ermittlungsverfahren durchgeführt wird und dass gegen mich keine kirchlichen Straf- oder sonstigen Maßnahmen wegen sexualisierter Gewalt ergangen sind und auch diesbezüglich keine Voruntersuchung eingeleitet worden ist.
- Ich versichere, dass auch im Ausland gegen mich kein Straf- oder Ermittlungsverfahren wegen Verdachts eines Sexualdelikts durchgeführt worden oder anhängig ist.
- Ich verpflichte mich, meiner/meinem Dienstvorgesetzten unverzüglich mitzuteilen, wenn gegen mich ein staatsanwaltliches Ermittlungsverfahren wegen Verdachts einer Straftat nach einem der oben genannten Straftatbestände oder eine kirchliche Voruntersuchung im Zusammenhang mit sexualisierter Gewalt eingeleitet wird.
- ☐ Innerhalb der nächsten 6 Monate werde ich an einer Präventionsschulung gemäß dem diözesanen Curriculum teilnehmen
oder
☐ Ich habe bereits an einer oben genannten Präventionsschulung teilgenommen. Eine Teilnahmebescheinigung lege ich entsprechend vor⁵.
oder
☐ Ich bin nicht verpflichtet, an einer Präventionsschulung gemäß dem diözesanen Curriculum teilzunehmen⁶.

Ort, Datum

Ort, Datum

Unterschrift der erklärenden Person

Unterschrift der/des Dienstvorgesetzten

⁴ §§ 171, 174 bis 174c, 176 bis 180a, 181a, 182 bis 184g, 184i, 184j, 184k, 184l, 201a Absatz 3, den §§ 225, 232 bis 233a, 234, 235 oder 236 StGB (vgl. letzte Seite).

⁵ Die Teilnahme an der Präventionsschulung darf nicht länger als 5 Jahre her sein.

⁶ Eine Teilnahmeverpflichtung an einer Präventionsschulung besteht, wenn gemäß § 7 AROPräv ein erweitertes Führungszeugnis vorzulegen ist, wenn gemäß Ziffer 3.6 RO-Prävention eine Leitungsfunktion ausgeübt wird oder das Institutionelle Schutzkonzept des Rechtsträgers eine Verpflichtung zur Teilnahme an einer Schulung vorsieht.

Auflistung der Straftatbestände des Strafgesetzbuchs, auf die die Erklärung Bezug nimmt:

- § 171 Verletzung der Fürsorge- oder Erziehungspflicht
- § 174 Sexueller Missbrauch von Schutzbefohlenen
- § 174a Sexueller Missbrauch von Gefangenen, behördlich Verwahrten oder Kranken und Hilfsbedürftigen in Einrichtungen
- § 174b Sexueller Missbrauch unter Ausnutzung einer Amtsstellung
- § 174c Sexueller Missbrauch unter Ausnutzung eines Beratungs-, Behandlungs- oder Betreuungsverhältnisses
- § 176 Sexueller Missbrauch von Kindern
- § 176a Sexueller Missbrauch von Kindern ohne Körperkontakt mit dem Kind
- § 176b Vorbereitung des sexuellen Missbrauchs von Kindern
- § 176c Schwerer sexueller Missbrauch von Kindern
- § 176d Sexueller Missbrauch von Kindern mit Todesfolge
- § 176e Verbreitung und Besitz von Anleitungen zu sexuellem Missbrauch von Kindern
- § 177 Sexueller Übergriff, sexuelle Nötigung; Vergewaltigung
- § 178 Sexueller Übergriff, sexuelle Nötigung und Vergewaltigung mit Todesfolge
- § 180 Förderung sexueller Handlungen Minderjähriger
- § 180a Ausbeutung von Prostituierten
- § 181a Zuhälterei
- § 182 Sexueller Missbrauch von Jugendlichen
- § 183 Exhibitionistische Handlungen
- § 183a Erregung öffentlichen Ärgernisses
- § 184 Verbreitung pornographischer Inhalte
- § 184a Verbreitung gewalt- oder tierpornographischer Inhalte
- § 184b Verbreitung, Erwerb und Besitz kinderpornographischer Inhalte
- § 184c Verbreitung, Erwerb und Besitz jugendpornographischer Inhalte
- § 184e Veranstaltung und Besuch kinder- und jugendpornographischer Darbietungen
- § 184f Ausübung der verbotenen Prostitution
- § 184g Jugendgefährdende Prostitution
- § 184i Sexuelle Belästigung
- § 184j Straftaten aus Gruppen
- § 184k Verletzung des Intimbereichs durch Bildaufnahmen
- § 184l Inverkehrbringen, Erwerb und Besitz von Sexpuppen mit kindlichem Erscheinungsbild
- § 201a Verletzung des höchstpersönlichen Lebensbereichs und von Persönlichkeitsrechten durch Bildaufnahmen
- § 225 Misshandlung von Schutzbefohlenen
- § 232 Menschenhandel
- § 232a Zwangsprostitution
- § 232b Zwangsarbeit
- § 233 Ausbeutung der Arbeitskraft
- § 233a Ausbeutung unter Ausnutzung einer Freiheitsberaubung
- § 234 Menschenraub
- § 235 Entziehung Minderjähriger
- § 236 Kinderhandel

Anlage 2b zur AROPräv

Erklärung zum grenzachtenden Umgang und Verhaltenskodex für ehrenamtlich tätige Personen

Die Erklärung zum grenzachtenden Umgang, der Verhaltenskodex, die damit verbundene Unterweisung und die für bestimmte Personen¹ verpflichtende 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 dazugehörenden „Ausführungsordnung 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, insbesondere für Tätigkeiten im Umgang mit Kindern, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen, zusammen. Er gilt für alle Tätigkeiten in Kirchengemeinden und kirchlichen Einrichtungen einschließlich der Einrichtungen der verbandlichen Caritas. Durch die Anerkennung und Umsetzung der Verhaltensregelungen soll in allen kirchlichen Bereichen die Grundlage für eine Kultur des achtsamen Miteinanders geschaffen werden.

Der **Allgemeine Teil** ist für alle Beschäftigten im kirchlichen Dienst, ehrenamtlich tätigen Personen und Mandatsträger im kirchlichen Bereich gleichermaßen gültig. Der **Spezifische Teil** enthält verbindliche Verhaltensregeln für den konkreten Tätigkeitsbereich/Einsatzort. Die Erklärung zum grenzachtenden Umgang wird bei Beginn der Tätigkeit in einem Unterweisungs- und Informationsgespräch mit dem/der Dienstvorgesetzten, der zur ehrenamtlichen Tätigkeit beauftragenden Person oder einer von dieser/diesem delegierten Person gemäß §14 Absatz 3 AROPräv unterschrieben.

Verhaltenskodex

A. Allgemeiner Teil des Verhaltenskodex

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.

¹ Zur Schulung verpflichtete Personen sind alle Beschäftigten im kirchlichen Dienst, die mit Kindern, Jugendlichen oder schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen arbeiten sowie Personen in Leitungsfunktionen (Ziffer 3.6 RO Prävention, §17 Absatz 4 AROPräv). Das Institutionelle Schutzkonzept des Rechtsträgers kann weitere Schulungsverpflichtungen enthalten.

Mit meiner Unterschrift erkläre ich nach einem entsprechenden Informationsgespräch gemäß § 14 Absatz 3 AROPräv:

Ich bin mir meiner Verantwortung für den Schutz der mir anvertrauten Kinder, Jugendlichen, schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen² bewusst. Ich verpflichte mich daher, alles in meinen Kräften Stehende zu tun, dass keiner 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 wachsames 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.

² Im Folgenden werden die anvertrauten Kinder, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen für eine bessere Lesbarkeit allgemein als „anvertraute Personen“ bezeichnet.

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 Ansprechpersonen³ mit. Dasselbe gilt, wenn ich über die Einleitung oder das Ergebnis eines laufenden Ermittlungsverfahrens oder über eine erfolgte Verurteilung im dienstlichen Kontext Kenntnis erlange. Etwaige staatliche oder kirchliche Verschwiegenheitspflichten oder Mitteilungspflichten gegenüber kirchlichen oder staatlichen Stellen (z.B. (Landes-)Jugendamt, Schulaufsicht) sowie gegenüber Dienstvorgesetzten bleiben hiervon unberührt.

B. Spezifischer Teil des Verhaltenskodex für den Arbeitsbereich des Geistlichen Zentrums St. Peter

Gemäß Ziffer 3.2 RO-Prävention und §14 AROPräv unterschreiben alle Beschäftigten, ehrenamtlich tätigen 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 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.

Dieser Verhaltenskodex gilt für alle Mitarbeitenden des Geistlichen Zentrums St. Peter. 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. Der spezifische Teil des Verhaltenskodex der jeweiligen Kirchengemeinde oder anderer Institutionen (z.B. Krankenhaus, Krankenhausseelsorge) berücksichtigt auch örtliche Besonderheiten, er gilt deshalb ergänzend zum Bsp. zum spezifischen Teil des Verhaltenskodex für die pastoralen Mitarbeitenden.

Als Teil des Teams des Geistlichen Zentrums steht mein Wirken unter dem Bewusstsein, dass mein Arbeitsort und die hier angebotenen spirituellen Bildungsangebote jeweils besondere Aufmerksamkeit für die Themen Grenzachtung und Schutz gegen sexualisierte Gewalt erfordern. Daher ist es wichtig, die notwendige und gewünschte Nähe verantwortungsbewusst und im Bewusstsein der eigenen beruflichen Rolle zu gestalten. Eine gute Balance zwischen Nähe und Distanz muss daher permanent und sorgfältig reflektiert werden. Ebenso ist die Privat- und Intimsphäre der Gäste und des Kollegiums zu wahren. Der Rahmen für emotionale und körperliche Nähe zu den anvertrauten Personen muss daher immer vom Auftrag und der Funktion bestimmt sein und nicht von persönlichen Bedürfnissen.

Dieser Verantwortung stelle ich mich, indem ich mich zu folgenden spezifischen Verhaltensweisen bekenne:

³ An die vom Erzbischof beauftragten Ansprechpersonen (diözesane Beauftragte zur Prüfung des Vorwurfs von sexuellem Missbrauch) können sich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch dann wenden, wenn sie im Falle einer Vermutung im Blick auf die Verpflichtung nach den Sätzen 1 und 2 Klärungsbedarf haben. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Kirchengemeinden können sich diesbezüglich auch an die von der jeweiligen Kirchengemeinde bestellten Ansprechpersonen (§ 19 AROPräv) wenden. Darüber hinaus können sich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aller kirchlicher Rechtsträger zur Klärung von Fragen in diesem Zusammenhang an die „Beratung nach sexualisierter Gewalt in kirchlichen Institutionen“ und auch an nichtkirchliche Fachberatungsstellen gegen sexualisierte Gewalt wenden.

1. Gestaltung von Nähe und Distanz in besonders sensiblen Situationen

Ich bin mir bewusst, dass Menschen, die sich mir anvertrauen, abhängig und verwundbar sein können. Ich nutze diese beruflich gegebene Situation nicht für persönliche oder intime Kontakte aus. Ich respektiere und fördere die seelische, körperliche und sexuelle Integrität der Personen, mit denen ich im Rahmen meines Auftrags zu tun habe, und vermeide jede Handlung, die diese verletzt.

Ich bin mir bewusst, dass ich auch unbeabsichtigt in besonders sensible Situationen geraten kann, in denen sich Menschen verwundbar fühlen. (Bsp. Reinigungskraft betritt ein Zimmer, während ein Gast noch nicht abgereist ist und gerade duscht, oder ich betrete einen Meditationsraum, den gerade jemand in der Erwartung nutzt, alleine zu sein). Hierbei respektiere ich die seelische, körperliche und sexuelle Integrität der Personen, indem ich deren Privatsphäre schütze und die Situation schnellstmöglich verlasse.

Ich verpflichte mich, verbale Angriffe wie taktlose oder kränkend-entwertende Äußerungen sowie körperliche Übergriffe zu unterlassen. Dies gilt auch für Kontakte über die professionelle Beziehung hinaus.

Die Verantwortung für die Gestaltung von Nähe und Distanz liegt immer bei den Beschäftigten.

Junge Erwachsene und schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene haben das Recht, gesiezt zu werden. Ich vermeide ein generelles unreflektiertes Duzen. Ich berücksichtige den jeweiligen Kontext und stimme die Form der persönlichen Anrede jeweils ab.

Mir ist bekannt, dass intime Beziehungen und sexuelle Kontakte zu anvertrauten Personen, Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen nicht gestattet sind.

Ich gestalte den Umgang mit anderen Personen so, dass ich niemandem Angst einflöße, niemanden einschüchtere und keine Grenzen überschreite.

Individuelle Äußerungen zu Grenzempfindungen werden von mir ernst genommen, ob verbal und nonverbal, respektiert und nicht abfällig kommentiert.

2. Angemessenheit von Körperkontakt

Körperliche Berührungen (z.B. Begrüßungen, Verabschiedungen, Segensrituale, ...) können zu Begegnungen gehören. Es geht nicht darum, Körperkontakt grundsätzlich zu problematisieren oder zu vermeiden. Dieser muss altersgerecht, fachlich begründet und dem jeweiligen Kontext angemessen sein und persönliche Grenzen achten.

Körperkontakte setzen die freie – und gegebenenfalls auch die erklärte – Zustimmung durch anvertraute Personen voraus, das heißt der ablehnende Wille der anvertrauten Personen ist grundsätzlich zu respektieren (z.B. ob eine Umarmung erwünscht ist oder nicht).

- Unerwünschte Berührungen / körperliche Annäherung sind nicht erlaubt, insbesondere in Verbindung mit dem Versprechen einer Belohnung oder Androhung von Strafe.
- Unerwünschte Berührungen / körperliche Annäherungen darf ich auch als hauptberufliche/r Mitarbeiter/in ablehnen.
- Wenn ich mir unsicher bin, ob eine Berührung angemessen ist, frage ich vorher nach dem Einverständnis oder unterlasse die Berührung im Zweifel.

- Ich setze Grenzen, wenn Personen körperliche Nähe wünschen, die nicht unserer Beziehung und/oder meinen Wünschen entspricht.

3. Umgangsregeln, Sprache, Wortwahl und Kleidung

Durch Sprache und Wortwahl können Menschen zutiefst irritiert, verletzt und gedemütigt werden. Bemerkungen und Sprüche können zu Irritationen führen. Verbale und nonverbale Interaktion muss der jeweiligen Rolle und dem Auftrag entsprechen und auf die Zielgruppe und deren Bedürfnisse angepasst sein. Ich wähle daher meine Worte sorgfältig und verwende eine Sprache, die nicht diskriminiert, ausgrenzt und verletzt. Ich verwende in keiner Form von Interaktion und Kommunikation eine sexualisierte Sprache oder Gestik (z.B. Kosenamen (auch sexuell getönte) oder Bemerkungen, sexistische „Witze“) und unterlasse abfällige Bemerkungen oder Bloßstellungen. Formen der Interaktion und Kommunikation gestalte ich in Sprache und Wortwahl wertschätzend und abgestimmt auf die Bedürfnisse, die individuelle Lage und die Verständnisfähigkeit der jeweiligen Person. Bei sprachlichen Grenzverletzungen schreite ich ein und beziehe Position. Ich achte auf angemessene Lautstärke, Zeit für mögliche Antworten und eine verständliche Sprache (z. B. leichte Sprache).

Meine Kleidung wähle ich der Tätigkeit angemessen und respektiere und beachte dabei auch die Grenzen Anderer. Bei Vorhandensein von Dienstkleidung trage ich diese in dienstlichen Kontexten. Abweichungen stimme ich mit Vorgesetzten ab.

4. Beachtung der Intimsphäre und Verhalten bei Veranstaltungen mit Übernachtungen

Veranstaltungen mit Übernachtung sind Situationen mit spezifischen Herausforderungen. Die Verantwortlichen haben hierbei eine besondere Verantwortung, derer sie sich bewusst sein müssen. Dies heißt:

Auf Veranstaltungen und Reisen, die sich über mehr als einen Tag erstrecken, sollen anvertraute Personen von einer ausreichenden Anzahl Bezugspersonen begleitet werden.

- Die Teilnehmenden erhalten, sofern nicht anders von Ihnen gewünscht Einzelzimmer.
- Auf Veranstaltungen und Reisen, die sich über mehr als einen Tag erstrecken, sollen Teilnehmende von einer ausreichenden Anzahl von Leitungspersonen begleitet werden. Setzt sich die Gruppe aus verschiedenen Geschlechtern zusammen, so muss sich dies auch in der Gruppe der Begleitpersonen widerspiegeln.
- Betreuende und Teilnehmende schlafen grundsätzlich in getrennten Räumen.
- Betten sind grundsätzlich Privatbereich. Ich setze mich nicht auf das Bett, sondern nehme einen Stuhl.
- Ich klopfe vor dem Eintreten in ein Gästezimmer 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 Kursleitungen sind nicht erwünscht.
- Ich achte auf eine geschlechtergetrennte Benutzung der Räume der Intimsphäre (Dusche, Waschräume, WC, Umkleide...) und eine entsprechende Infrastruktur.
- Ich suche nach Lösungen für Menschen, die sich nicht eindeutig einem Geschlecht zugehörig fühlen.

- Räume der Intimsphäre benutzen Kursleitende immer (räumlich oder zeitlich) getrennt von den Teilnehmenden.
- Ich trete nie ohne Grund (z.B. Erfüllung der Aufsichtspflicht, eigene Bedürfnisse) in die Räume der Intimsphäre.
- Ich klopfe vor dem Betreten, kündige mich verbal an und trete erst dann ein. Wenn immer möglich warte ich auf die Erlaubnis zum Eintreten.
- Bei medizinischer (Erst-)Hilfe respektiere ich individuelle Grenzen und die Intimsphäre der mir anvertrauten Personen, sofern sie geäußert werden können. In Notfällen priorisiere ich die medizinische Hilfe gegenüber zu achtenden Grenzen, vergesse diese dabei aber nicht (Bspw. denke ich an Sichtschutz, wenn Personen entkleidet werden müssen).
- Ich übe keinen Zwang aus.

5. Zulässigkeit von Geschenken und Vergünstigungen

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 Personen, die in keinem Zusammenhang mit der konkreten Aufgabe stehen, sind nicht erlaubt. Ziel ist es, keinen Sonderstatus oder Exklusivität zu schaffen. Persönliche Geschenke an anvertraute Personen zu besonderen Anlässen wie Geburtstag, Weihnachten oder Abschied reflektiere ich in meinem Team und mache ich transparent.

6. Umgang mit und Nutzung von Medien in sozialen Netzwerken

Der Umgang mit sozialen Netzwerken und digitalen Medien ist in der heutigen Zeit alltägliches Handeln. Ein umsichtiger Umgang damit ist unumgänglich. Die Auswahl von Filmen, Fotos, Spielen und Materialien muss im Sinne eines achtsamen Umgangs miteinander sorgsam getroffen werden.

- 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 des Geistlichen Zentrums erlaubt, trage ich dafür Sorge, dass diese auch von den Mitarbeitenden und Teilnehmenden verantwortungsvoll genutzt werden und entsprechende Regeln beachtet werden.
- Ich respektiere, wenn andere Personen nicht fotografiert oder gefilmt werden möchten. Die Veröffentlichung von Ton- und Bildaufnahmen bedarf der Zustimmung der betroffenen Personen sowie der Sorgeberechtigten, wenn es sich nicht um eine öffentliche Veranstaltung handelt und die Berichterstattung im üblichen Rahmen der Medienarbeit erfolgt.
- Ich achte darauf, dass in Internetkontakten (z.B. soziale Netzwerke, Email, Threema) mit anderen Personen keine Abhängigkeit entsteht und kein Sonderstatus oder Exklusivität geschaffen wird. Zulässig sind dienstliche und pädagogisch begründete Kontakte. Entsprechende Ausnahmeregelungen sind gegenüber dem Dienstvorgesetzten und /

oder dem Team transparent zu machen oder gegebenenfalls von der / dem Dienstvorgesetzten zu genehmigen.

- Andere Personen dürfen in unbedecktem Zustand (beim Umziehen, Duschen ...) weder beobachtet noch fotografiert oder gefilmt werden.
- Die Weitergabe von persönlichen Telefonnummern, Emailadressen oder Privatadressen ist zu vermeiden; sie ist nur mit Zustimmung der Personen und gegebenenfalls ihrer Sorgeberechtigten möglich.

7. Disziplinierungsmaßnahmen

Die Anwendung und Wirkung von Disziplinierungsmaßnahmen und Strafen 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 wahre ich deren Würde unter allen Umständen.
- Ich nutze meine Machtposition nicht dazu aus, diese Personen zu demütigen, bloßzustellen oder unter Druck zu setzen.

8. 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 oder dem Dienstvorgesetzten, der (Einrichtungs-)Leitung und / 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 weitererzählt werden. Verschwiegenheitspflichten bleiben hiervon unberührt.
- Ich habe das Recht, meine Unsicherheiten in einem angemessenen Rahmen anzusprechen und zu bearbeiten.
- Ich mache meine eigenen Übertretungen des Verhaltenskodex gegenüber der / dem Dienstvorgesetzten, der Leitung und / oder dem Team transparent.
- Irritationen über das Verhalten von anderen Mitarbeitenden spreche ich an, gegebenenfalls im Teamgespräch und / oder gegenüber der / dem Dienstvorgesetzten oder der Leitung.

- Die Reflexion von Beziehungsgestaltung und Umgang mit Nähe und Distanz ist regelmäßig Thema in Teambesprechungen und im Zielvereinbarungsgespräch.
- Ich bin mir bewusst, dass eine Übertretung des Verhaltenskodex arbeitsrechtliche, disziplinarische und strafrechtliche Konsequenzen haben kann (z.B. Ermahnung, Abmahnung, Versetzung, Kündigung).

Erklärung zum grenzachtenden Umgang für ehrenamtlich tätige Personen

Informationen zur Person:

Name, Vorname: _____

Geburtsdatum: _____

Anschrift: _____

Tätigkeit:

Einsatzort/Seelsorgeeinheit/Verband: _____

Bezeichnung der Tätigkeit: _____

Erklärung:

Ich, _____,
habe den Verhaltenskodex (**Allgemeiner Teil** Stand: 01.12.2023 und **Spezifischer Teil** Geistliches Zentrum St. Peter
Stand: 24.10.2024) erhalten und die darin formulierten Verhaltensregeln aufmerksam zur Kenntnis genommen.

Diese und die Regelungen und Maßnahmen der Erzdiözese Freiburg zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt wurden mit mir von der zum Ehrenamt beauftragenden Person oder von der durch sie/ihn delegierten Person (Vorname, Name, Funktion) am TT.MM.JJJJ ausführlich besprochen.

- Ich verpflichte mich, den Verhaltenskodex im Rahmen meiner Tätigkeit gewissenhaft zu befolgen.
 - Ich bin darüber informiert worden, welche Folgen Verletzungen der Verhaltensregeln haben.
 - Ich versichere, dass ich nicht wegen einer Straftat im Zusammenhang mit sexualisierter Gewalt⁴ rechtskräftig verurteilt worden bin und nach meiner Kenntnis auch kein Strafprozess und kein Ermittlungsverfahren gegen mich durchgeführt wird. Für den Fall, dass diesbezüglich ein Ermittlungsverfahren eingeleitet wird, verpflichte ich mich, dies der Person, die mich zu meiner ehrenamtlichen Tätigkeit beauftragt hat, umgehend mitzuteilen.
 - Ich versichere, dass auch im Ausland gegen mich kein Straf- oder Ermittlungsverfahren wegen Verdachts eines Sexualdelikts durchgeführt worden oder anhängig ist.
 - ☐ Innerhalb der nächsten 6 Monate werde ich an einer Präventionsschulung gemäß dem diözesanen Curriculum teilnehmen
- oder
- ☐ Ich habe bereits an einer oben genannten Präventionsschulung teilgenommen. Eine Teilnahmebescheinigung lege ich entsprechend vor⁵.
- oder
- ☐ Ich bin nicht verpflichtet, an einer Präventionsschulung gemäß dem diözesanen Curriculum teilzunehmen⁶.

Ort, Datum

Ort, Datum

Unterschrift der erklärenden Person

Unterschrift der zur ehrenamtlichen Tätigkeit
beauftragenden Person

⁴ §§ 171, 174 bis 174c, 176 bis 180a, 181a, 182 bis 184g, 184i, 184j, 184k, 184l, 201a Absatz 3, den §§ 225, 232 bis 233a, 234, 235 oder 236 StGB (vgl. letzte Seite)

⁵ Die Teilnahme an der Präventionsschulung darf nicht länger als 5 Jahre her sein.

⁶ Eine Teilnahmeverpflichtung an einer Präventionsschulung besteht, wenn gemäß § 7 AROPräv ein erweitertes Führungszeugnis vorzulegen ist, wenn gemäß Ziffer 3.6 RO-Prävention eine Leitungsfunktion ausgeübt wird oder das Institutionelle Schutzkonzept des Rechtsträgers eine Verpflichtung zur Teilnahme an einer Schulung vorsieht.

Auflistung der Straftatbestände des Strafgesetzbuchs, auf die die Erklärung Bezug nimmt:

- § 171 Verletzung der Fürsorge- oder Erziehungspflicht
- § 174 Sexueller Missbrauch von Schutzbefohlenen
- § 174a Sexueller Missbrauch von Gefangenen, behördlich Verwahrten oder Kranken und Hilfsbedürftigen in Einrichtungen
- § 174b Sexueller Missbrauch unter Ausnutzung einer Amtsstellung
- § 174c Sexueller Missbrauch unter Ausnutzung eines Beratungs-, Behandlungs- oder Betreuungsverhältnisses
- § 176 Sexueller Missbrauch von Kindern
- § 176a Sexueller Missbrauch von Kindern ohne Körperkontakt mit dem Kind
- § 176b Vorbereitung des sexuellen Missbrauchs von Kindern
- § 176c Schwerer sexueller Missbrauch von Kindern
- § 176d Sexueller Missbrauch von Kindern mit Todesfolge
- § 176e Verbreitung und Besitz von Anleitungen zu sexuellem Missbrauch von Kindern
- § 177 Sexueller Übergriff, sexuelle Nötigung; Vergewaltigung
- § 178 Sexueller Übergriff, sexuelle Nötigung und Vergewaltigung mit Todesfolge
- § 180 Förderung sexueller Handlungen Minderjähriger
- § 180a Ausbeutung von Prostituierten
- § 181a Zuhälterei
- § 182 Sexueller Missbrauch von Jugendlichen
- § 183 Exhibitionistische Handlungen
- § 183a Erregung öffentlichen Ärgernisses
- § 184 Verbreitung pornographischer Inhalte
- § 184a Verbreitung gewalt- oder tierpornographischer Inhalte
- § 184b Verbreitung, Erwerb und Besitz kinderpornographischer Inhalte
- § 184c Verbreitung, Erwerb und Besitz jugendpornographischer Inhalte
- § 184e Veranstaltung und Besuch kinder- und jugendpornographischer Darbietungen
- § 184f Ausübung der verbotenen Prostitution
- § 184g Jugendgefährdende Prostitution
- § 184i Sexuelle Belästigung
- § 184j Straftaten aus Gruppen
- § 184k Verletzung des Intimbereichs durch Bildaufnahmen
- § 184l Inverkehrbringen, Erwerb und Besitz von Sexpuppen mit kindlichem Erscheinungsbild
- § 201a Verletzung des höchstpersönlichen Lebensbereichs und von Persönlichkeitsrechten durch Bildaufnahmen
- § 225 Misshandlung von Schutzbefohlenen
- § 232 Menschenhandel
- § 232a Zwangsprostitution
- § 232b Zwangsarbeit
- § 233 Ausbeutung der Arbeitskraft
- § 233a Ausbeutung unter Ausnutzung einer Freiheitsberaubung
- § 234 Menschenraub
- § 235 Entziehung Minderjähriger
- § 236 Kinderhandel

Anlage 2c zur AROPräv

Erklärung zum grenzachtenden Umgang und Verhaltenskodex für Honorartätigkeiten

Die Erklärung zum grenzachtenden Umgang, der Verhaltenskodex, das damit verbundene Einweisungs- und Informationsgespräch und die für bestimmte Personen¹ verpflichtende 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 „Ausführungsordnung 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, insbesondere für Tätigkeiten im Umgang mit Kinder, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen, zusammen. Er gilt für alle Tätigkeiten in Kirchengemeinden und kirchlichen Einrichtungen einschließlich der Einrichtungen der verbandlichen Caritas. Durch die Anerkennung und Umsetzung der Verhaltensregelungen soll in allen kirchlichen Bereichen die Grundlage für eine Kultur des achtsamen Miteinanders geschaffen werden.

Der **Allgemeine Teil** ist für alle Tätigkeiten im kirchlichen Bereich gleichermaßen gültig. Der **Spezifische Teil** enthält verbindliche Verhaltensregeln für den konkreten Tätigkeitsbereich/Einsatzort. Die Erklärung zum grenzachtenden Umgang wird spätestens bei Beginn der Tätigkeit in einem Einweisungs- und Informationsgespräch mit dem Auftraggeber unterschrieben.

Verhaltenskodex

A. Allgemeiner Teil

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. Honorarkräfte und andere externe Personen tragen im Rahmen ihrer vertraglichen Verpflichtungen ebenfalls eine entsprechende Verantwortung.

Die nachfolgenden Inhalte sind verbindliche Verhaltensregeln für alle Beschäftigten im kirchlichen Dienst, alle ehrenamtlich tätigen Personen und Mandatsträgerinnen und Mandatsträger in der Erzdiözese Freiburg. Sie gelten über die vertragliche Vereinbarung auch für Honorarkräfte und andere externe Personen. Mit meiner Unterschrift verpflichte ich mich zur Einhaltung dieses Verhaltenskodex.

¹ Zur Schulung verpflichtete Personen sind alle Beschäftigten im kirchlichen Dienst, die mit Kindern, Jugendlichen oder schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen arbeiten sowie Personen in Leitungsfunktionen (Ziffer 3.6 RO Prävention, §17 Absatz 4 AROPräv). Das jeweilige Institutionelle Schutzkonzept des Rechtsträgers kann weitere Schulungsverpflichtungen enthalten. Die Verpflichtung zur Vorlage von Schulungsnachweisen für externe Dritte ergeben sich ggf. aus einer entsprechenden vertraglichen Vereinbarung.

Mit meiner Unterschrift erkläre ich:

Ich bin mir meiner Verantwortung für den Schutz der mir anvertrauten Kinder, Jugendlichen, schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen² bewusst. Ich verpflichte mich daher, alles in meinen Kräften Stehende zu tun, dass keiner 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 vertrags-, haftungs- und/oder strafrechtliche Folgen hat.

² Im Folgenden werden die anvertrauten Kinder, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen für eine bessere Lesbarkeit allgemein als „anvertraute Personen“ bezeichnet

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 der zuständigen Person meines Auftraggebers oder einer der vom Erzbischof beauftragten Ansprechpersonen³ mit. Dasselbe gilt, wenn ich über die Einleitung oder das Ergebnis eines laufenden Ermittlungsverfahrens oder über eine erfolgte Verurteilung im Kontext mit der beauftragten Tätigkeit Kenntnis erlange. Etwaige vertragliche, staatliche oder kirchliche Verschwiegenheitspflichten oder Mitteilungspflichten gegenüber kirchlichen oder staatlichen Stellen (z.B. (Landes-)Jugendamt, Schulaufsicht) bleiben hiervon unberührt.

B. Spezifischer Teil des Verhaltenskodex für das Geistliche Zentrum St. Peter

Gemäß Ziffer 3.2 RO-Prävention und §14 AROPräv unterschreiben alle Beschäftigten, ehrenamtlich tätigen 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 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.

Dieser Verhaltenskodex gilt für alle Mitarbeitenden des Geistlichen Zentrums St. Peter. 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. Der spezifische Teil des Verhaltenskodex der jeweiligen Kirchengemeinde oder anderer Institutionen (z.B. Krankenhaus, Krankenhauseelsorge) berücksichtigt auch örtliche Besonderheiten, er gilt deshalb ergänzend zum Bsp. zum spezifischen Teil des Verhaltenskodex für die pastoralen Mitarbeitenden.

Als Teil des Teams des Geistlichen Zentrums steht mein Wirken unter dem Bewusstsein, dass mein Arbeitsort und die hier angebotenen spirituellen Bildungsangebote jeweils besondere Aufmerksamkeit für die Themen Grenzachtung und Schutz gegen sexualisierte Gewalt erfordern. Daher ist es wichtig, die notwendige und gewünschte Nähe verantwortungsbewusst und im Bewusstsein der eigenen beruflichen Rolle zu gestalten. Eine gute Balance zwischen Nähe und Distanz muss daher permanent und sorgfältig reflektiert werden. Ebenso ist die Privat- und Intimsphäre der Gäste und des Kollegiums zu wahren. Der Rahmen für emotionale und körperliche Nähe zu den anvertrauten Personen muss daher immer vom Auftrag und der Funktion bestimmt sein und nicht von persönlichen Bedürfnissen.

Dieser Verantwortung stelle ich mich, indem ich mich zu folgenden spezifischen Verhaltensweisen bekenne:

³ An die vom Erzbischof beauftragten Ansprechpersonen (diözesane Beauftragte zur Prüfung des Vorwurfs von sexuellem Missbrauch) kann man sich auch dann wenden, wenn im Falle einer Vermutung im Blick auf die Verpflichtung nach den Sätzen 1 und 2 Klärungsbedarf besteht. Im Bereich der Kirchengemeinden kann man sich diesbezüglich auch an die von der jeweiligen Kirchengemeinde bestellten Ansprechpersonen (§ 19 AROPräv) wenden. Darüber hinaus kann man sich zur Klärung von Fragen in diesem Zusammenhang an die „Fachberatung nach sexualisierter Gewalt in kirchlichen Institutionen“ und auch an nichtkirchliche Fachberatungsstellen gegen sexualisierte Gewalt wenden.

1. Gestaltung von Nähe und Distanz in besonders sensiblen Situationen

Ich bin mir bewusst, dass Menschen, die sich mir anvertrauen, abhängig und verwundbar sein können. Ich nutze diese beruflich gegebene Situation nicht für persönliche oder intime Kontakte aus. Ich respektiere und fördere die seelische, körperliche und sexuelle Integrität der Personen, mit denen ich im Rahmen meines Auftrags zu tun habe, und vermeide jede Handlung, die diese verletzt.

Ich bin mir bewusst, dass ich auch unbeabsichtigt in besonders sensible Situationen geraten kann, in denen sich Menschen verwundbar fühlen. (Bsp. Reinigungskraft betritt ein Zimmer, während ein Gast noch nicht abgereist ist und gerade duscht, oder ich betrete einen Meditationsraum, den gerade jemand in der Erwartung nutzt, alleine zu sein). Hierbei respektiere ich die seelische, körperliche und sexuelle Integrität der Personen, indem ich deren Privatsphäre schütze und die Situation schnellstmöglich verlasse.

Ich verpflichte mich, verbale Angriffe wie taktlose oder kränkend-entwertende Äußerungen sowie körperliche Übergriffe zu unterlassen. Dies gilt auch für Kontakte über die professionelle Beziehung hinaus.

Die Verantwortung für die Gestaltung von Nähe und Distanz liegt immer bei den Beschäftigten.

Junge Erwachsene und schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene haben das Recht, gesiezt zu werden. Ich vermeide ein generelles unreflektiertes Duzen. Ich berücksichtige den jeweiligen Kontext und stimme die Form der persönlichen Anrede jeweils ab.

Mir ist bekannt, dass intime Beziehungen und sexuelle Kontakte zu anvertrauten Personen, Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen nicht gestattet sind.

Ich gestalte den Umgang mit anderen Personen so, dass ich niemandem Angst einflöße, niemanden einschüchtere und keine Grenzen überschreite.

Individuelle Äußerungen zu Grenzempfindungen werden von mir ernst genommen, ob verbal und nonverbal, respektiert und nicht abfällig kommentiert.

2. Angemessenheit von Körperkontakt

Körperliche Berührungen (z.B. Begrüßungen, Verabschiedungen, Segensrituale, ...) können zu Begegnungen gehören. Es geht nicht darum, Körperkontakt grundsätzlich zu problematisieren oder zu vermeiden. Dieser muss altersgerecht, fachlich begründet und dem jeweiligen Kontext angemessen sein und persönliche Grenzen achten.

Körperkontakte setzen die freie – und gegebenenfalls auch die erklärte – Zustimmung durch anvertraute Personen voraus, das heißt der ablehnende Wille der anvertrauten Personen ist grundsätzlich zu respektieren (z.B. ob eine Umarmung erwünscht ist oder nicht).

- Unerwünschte Berührungen / körperliche Annäherung sind nicht erlaubt, insbesondere in Verbindung mit dem Versprechen einer Belohnung oder Androhung von Strafe.
- Unerwünschte Berührungen / körperliche Annäherungen darf ich auch als hauptberufliche/r Mitarbeiter/in ablehnen.
- Wenn ich mir unsicher bin, ob eine Berührung angemessen ist, frage ich vorher nach dem Einverständnis oder unterlasse die Berührung im Zweifel.

- Ich setze Grenzen, wenn Personen körperliche Nähe wünschen, die nicht unserer Beziehung und/oder meinen Wünschen entspricht.

3. Umgangsregeln, Sprache, Wortwahl und Kleidung

Durch Sprache und Wortwahl können Menschen zutiefst irritiert, verletzt und gedemütigt werden. Bemerkungen und Sprüche können zu Irritationen führen. Verbale und nonverbale Interaktion muss der jeweiligen Rolle und dem Auftrag entsprechen und auf die Zielgruppe und deren Bedürfnisse angepasst sein. Ich wähle daher meine Worte sorgfältig und verwende eine Sprache, die nicht diskriminiert, ausgrenzt und verletzt. Ich verwende in keiner Form von Interaktion und Kommunikation eine sexualisierte Sprache oder Gestik (z.B. Kosenamen (auch sexuell getönte) oder Bemerkungen, sexistische „Witze“) und unterlasse abfällige Bemerkungen oder Bloßstellungen. Formen der Interaktion und Kommunikation gestalte ich in Sprache und Wortwahl wertschätzend und abgestimmt auf die Bedürfnisse, die individuelle Lage und die Verständnissfähigkeit der jeweiligen Person. Bei sprachlichen Grenzverletzungen schreite ich ein und beziehe Position. Ich achte auf angemessene Lautstärke, Zeit für mögliche Antworten und eine verständliche Sprache (z. B. leichte Sprache).

Meine Kleidung wähle ich der Tätigkeit angemessen und respektiere und beachte dabei auch die Grenzen Anderer. Bei Vorhandensein von Dienstkleidung trage ich diese in dienstlichen Kontexten. Abweichungen stimme ich mit Vorgesetzten ab.

4. Beachtung der Intimsphäre und Verhalten bei Veranstaltungen mit Übernachtungen

Veranstaltungen mit Übernachtung sind Situationen mit spezifischen Herausforderungen. Die Verantwortlichen haben hierbei eine besondere Verantwortung, derer sie sich bewusst sein müssen. Dies heißt:

Auf Veranstaltungen und Reisen, die sich über mehr als einen Tag erstrecken, sollen anvertraute Personen von einer ausreichenden Anzahl Bezugspersonen begleitet werden.

- Die Teilnehmenden erhalten, sofern nicht anders von Ihnen gewünscht, Einzelzimmer.
- Auf Veranstaltungen und Reisen, die sich über mehr als einen Tag erstrecken, sollen Teilnehmende von einer ausreichenden Anzahl von Leitungspersonen begleitet werden. Setzt sich die Gruppe aus verschiedenen Geschlechtern zusammen, so muss sich dies auch in der Gruppe der Begleitpersonen widerspiegeln.
- Betreuende und Teilnehmende schlafen grundsätzlich in getrennten Räumen.
- Betten sind grundsätzlich Privatbereich. Ich setze mich nicht auf das Bett, sondern nehme einen Stuhl.
- Ich klopfe vor dem Eintreten in ein Gästezimmer 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 Kursleitungen sind nicht erwünscht.
- Ich achte auf eine geschlechtergetrennte Benutzung der Räume der Intimsphäre (Dusche, Waschräume, WC, Umkleide...) und eine entsprechende Infrastruktur.
- Ich suche nach Lösungen für Menschen, die sich nicht eindeutig einem Geschlecht zugehörig fühlen.

- Räume der Intimsphäre benutzen Kursleitende immer (räumlich oder zeitlich) getrennt von den Teilnehmenden.
- Ich trete nie ohne Grund (z.B. Erfüllung der Aufsichtspflicht, eigene Bedürfnisse) in die Räume der Intimsphäre.
- Ich klopfe vor dem Betreten, kündige mich verbal an und trete erst dann ein. Wenn immer möglich warte ich auf die Erlaubnis zum Eintreten.
- Bei medizinischer (Erst-)Hilfe respektiere ich individuelle Grenzen und die Intimsphäre der mir anvertrauten Personen, sofern sie geäußert werden können. In Notfällen priorisiere ich die medizinische Hilfe gegenüber zu achtenden Grenzen, vergesse diese dabei aber nicht (Bspw. denke ich an Sichtschutz, wenn Personen entkleidet werden müssen).
- Ich übe keinen Zwang aus.

5. Zulässigkeit von Geschenken und Vergünstigungen

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 Personen, die in keinem Zusammenhang mit der konkreten Aufgabe stehen, sind nicht erlaubt. Ziel ist es, keinen Sonderstatus oder Exklusivität zu schaffen. Persönliche Geschenke an anvertraute Personen zu besonderen Anlässen wie Geburtstag, Weihnachten oder Abschied reflektiere ich in meinem Team und mache ich transparent.

6. Umgang mit und Nutzung von Medien in sozialen Netzwerken

Der Umgang mit sozialen Netzwerken und digitalen Medien ist in der heutigen Zeit alltägliches Handeln. Ein umsichtiger Umgang damit ist unumgänglich. Die Auswahl von Filmen, Fotos, Spielen und Materialien muss im Sinne eines achtsamen Umgangs miteinander sorgsam getroffen werden.

- 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 des Geistlichen Zentrums erlaubt, trage ich dafür Sorge, dass diese auch von den Mitarbeitenden und Teilnehmenden verantwortungsvoll genutzt werden und entsprechende Regeln beachtet werden.
- Ich respektiere, wenn andere Personen nicht fotografiert oder gefilmt werden möchten. Die Veröffentlichung von Ton- und Bildaufnahmen bedarf der Zustimmung der betroffenen Personen sowie der Sorgeberechtigten, wenn es sich nicht um eine öffentliche Veranstaltung handelt und die Berichterstattung im üblichen Rahmen der Medienarbeit erfolgt.
- Ich achte darauf, dass in Internetkontakten (z.B. soziale Netzwerke, Email, Threema) mit anderen Personen keine Abhängigkeit entsteht und kein Sonderstatus oder Exklusivität geschaffen wird. Zulässig sind dienstliche und pädagogisch begründete Kontakte. Entsprechende Ausnahmeregelungen sind gegenüber dem Dienstvorgesetzten und /

oder dem Team transparent zu machen oder gegebenenfalls von der / dem Dienstvorgesetzten zu genehmigen.

- Andere Personen dürfen in unbedecktem Zustand (beim Umziehen, Duschen ...) weder beobachtet noch fotografiert oder gefilmt werden.
- Die Weitergabe von persönlichen Telefonnummern, Emailadressen oder Privatadressen ist zu vermeiden; sie ist nur mit Zustimmung der Personen und gegebenenfalls ihrer Sorgeberechtigten möglich.

7. Disziplinierungsmaßnahmen

Die Anwendung und Wirkung von Disziplinierungsmaßnahmen und Strafen 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 wahre ich deren Würde unter allen Umständen.
- Ich nutze meine Machtposition nicht dazu aus, diese Personen zu demütigen, bloßzustellen oder unter Druck zu setzen.

8. 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 oder dem Dienstvorgesetzten, der (Einrichtungs-)Leitung und / 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 weitererzählt werden. Verschwiegenheitspflichten bleiben hiervon unberührt.
- Ich habe das Recht, meine Unsicherheiten in einem angemessenen Rahmen anzusprechen und zu bearbeiten.
- Ich mache meine eigenen Übertretungen des Verhaltenskodex gegenüber der / dem Dienstvorgesetzten, der Leitung und / oder dem Team transparent.
- Irritationen über das Verhalten von anderen Mitarbeitenden spreche ich an, gegebenenfalls im Teamgespräch und / oder gegenüber der / dem Dienstvorgesetzten oder der Leitung.

- Die Reflexion von Beziehungsgestaltung und Umgang mit Nähe und Distanz ist regelmäßig Thema in Teambesprechungen und im Zielvereinbarungsgespräch.
- Ich bin mir bewusst, dass eine Übertretung des Verhaltenskodex arbeitsrechtliche, disziplinarische und strafrechtliche Konsequenzen haben kann (z.B. Ermahnung, Abmahnung, Versetzung, Kündigung).

Erklärung zum grenzachtenden Umgang für Honorartätigkeiten

Personalien:

Name, Vorname: _____

Geburtsdatum: _____

Anschrift: _____

Erklärung:

Ich, _____, habe den Verhaltenskodex (**Allgemeiner Teil** Stand: 01.12.2023 und **Spezifischer Teil** Geistliches Zentrum St. Peter Stand: 24.10.2024) erhalten und die darin formulierten Verhaltensregeln aufmerksam zur Kenntnis genommen.

Diese und die Regelungen und Maßnahmen der Erzdiözese Freiburg zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt wurden mit mir vom Auftraggeber oder von der durch sie/ihn delegierten Person _____ (Vorname, Name, Funktion) am TT.MM.JJJJ ausführlich besprochen.

- Ich verpflichte mich, den Verhaltenskodex in seiner jeweils geltenden Fassung im Rahmen meiner Tätigkeit gewissenhaft zu befolgen.
- Ich bin darüber informiert worden, welche Folgen Verletzungen der Verhaltensregeln haben.
- Ich versichere, dass ich nicht wegen einer Straftat im Zusammenhang mit sexualisierter Gewalt⁴ rechtskräftig verurteilt worden bin.
- Ferner versichere ich, dass nach meiner Kenntnis/meinem Wissen gegen mich kein Strafprozess wegen Verdachts einer solchen Straftat anhängig ist, kein staatsanwaltliches Ermittlungsverfahren durchgeführt wird und dass gegen mich keine kirchlichen Straf- oder sonstigen Maßnahmen wegen sexualisierter Gewalt ergangen sind und auch diesbezüglich keine Voruntersuchung eingeleitet worden ist.
- Ich versichere, dass auch im Ausland gegen mich kein Straf- oder Ermittlungsverfahren wegen Verdachts eines Sexualdelikts durchgeführt worden oder anhängig ist.
- Ich verpflichte mich, dem Auftraggeber unverzüglich mitzuteilen, wenn gegen mich ein staatsanwaltliches Ermittlungsverfahren wegen Verdachts einer Straftat nach einem der oben genannten Straftatbestände oder eine kirchliche Voruntersuchung im Zusammenhang mit sexualisierter Gewalt eingeleitet wird.
- ☐ Innerhalb der nächsten 6 Monate werde ich an einer Präventionsschulung gemäß dem diözesanen Curriculum teilnehmen oder an einer vergleichbaren Schulung teilnehmen.

oder

- ☐ Ich habe bereits an einer oben genannten Präventionsschulung teilgenommen. Eine Teilnahmebescheinigung lege ich entsprechend vor⁵.

oder

- ☐ Ich bin nicht verpflichtet, an einer Präventionsschulung gemäß dem diözesanen Curriculum teilzunehmen⁶.

Ort, Datum

Ort, Datum

Unterschrift der erklärenden Person

Unterschrift des Auftraggebers/der Auftraggeberin

⁴ §§ 171, 174 bis 174c, 176 bis 180a, 181a, 182 bis 184g, 184i, 184j, 184k, 184l, 201a Absatz 3, den §§ 225, 232 bis 233a, 234, 235 oder 236 StGB (vgl. letzte Seite)

⁵ Die Teilnahme an der Präventionsschulung darf nicht länger als 5 Jahre her sein.

⁶ Eine Teilnahmeverpflichtung an einer Präventionsschulung besteht für Honorarkräfte und andere externe Personen, wenn dies entsprechend vertraglich vereinbart ist.

Auflistung der Straftatbestände des Strafgesetzbuchs, auf die die Erklärung Bezug nimmt:

- § 171 Verletzung der Fürsorge- oder Erziehungspflicht
- § 174 Sexueller Missbrauch von Schutzbefohlenen
- § 174a Sexueller Missbrauch von Gefangenen, behördlich Verwahrten oder Kranken und Hilfsbedürftigen in Einrichtungen
- § 174b Sexueller Missbrauch unter Ausnutzung einer Amtsstellung
- § 174c Sexueller Missbrauch unter Ausnutzung eines Beratungs-, Behandlungs- oder Betreuungsverhältnisses
- § 176 Sexueller Missbrauch von Kindern
- § 176a Sexueller Missbrauch von Kindern ohne Körperkontakt mit dem Kind
- § 176b Vorbereitung des sexuellen Missbrauchs von Kindern
- § 176c Schwerer sexueller Missbrauch von Kindern
- § 176d Sexueller Missbrauch von Kindern mit Todesfolge
- § 176e Verbreitung und Besitz von Anleitungen zu sexuellem Missbrauch von Kindern
- § 177 Sexueller Übergriff, sexuelle Nötigung; Vergewaltigung
- § 178 Sexueller Übergriff, sexuelle Nötigung und Vergewaltigung mit Todesfolge
- § 180 Förderung sexueller Handlungen Minderjähriger
- § 180a Ausbeutung von Prostituierten
- § 181a Zuhälterei
- § 182 Sexueller Missbrauch von Jugendlichen
- § 183 Exhibitionistische Handlungen
- § 183a Erregung öffentlichen Ärgernisses
- § 184 Verbreitung pornographischer Inhalte
- § 184a Verbreitung gewalt- oder tierpornographischer Inhalte
- § 184b Verbreitung, Erwerb und Besitz kinderpornographischer Inhalte
- § 184c Verbreitung, Erwerb und Besitz jugendpornographischer Inhalte
- § 184e Veranstaltung und Besuch kinder- und jugendpornographischer Darbietungen
- § 184f Ausübung der verbotenen Prostitution
- § 184g Jugendgefährdende Prostitution
- § 184i Sexuelle Belästigung
- § 184j Straftaten aus Gruppen
- § 184k Verletzung des Intimbereichs durch Bildaufnahmen
- § 184l Inverkehrbringen, Erwerb und Besitz von Sexpuppen mit kindlichem Erscheinungsbild
- § 201a Verletzung des höchstpersönlichen Lebensbereichs und von Persönlichkeitsrechten durch Bildaufnahmen
- § 225 Misshandlung von Schutzbefohlenen
- § 232 Menschenhandel
- § 232a Zwangsprostitution
- § 232b Zwangsarbeit
- § 233 Ausbeutung der Arbeitskraft
- § 233a Ausbeutung unter Ausnutzung einer Freiheitsberaubung
- § 234 Menschenraub
- § 235 Entziehung Minderjähriger
- § 236 Kinderhandel

KONTAKTADRESSEN

**Meldung, Klärungsbedarf, Unterstützung und Beratung
bei Vermutung oder Beobachtung von sexualisierter Gewalt
gegen Kinder, Jugendliche, schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene**



www.ebfr.de/hilfebeimissbrauch

MELDUNG VON SEXUALISierter GEWALT AN KINDERN, JUGENDLICHEN, SCHUTZ- ODER HILFEBEDÜRFTIGEN ERWACHSENEN

- ⇒ Sie selbst haben sexualisierte Gewalt/sexuellen Missbrauch im Kontext der Katholischen Kirche erlitten
- ⇒ Sie möchten eine Beobachtung oder Vermutung im Kontext sexualisierte Gewalt im kirchlichen Bereich melden

Externe unabhängige Ansprechpersonen - zur Prüfung des Vorwurfs von sexuellem Missbrauch an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen

Kontakt ist zu empfehlen bei Vermutungen, Vorwürfen und bestätigten sexualisierten Gewalthandlungen, insbesondere bei Vorwürfen gegen kirchlich Beschäftigte (aktuell oder in der Vergangenheit).

Dr. Angelika Musella
Sybille Kuthe
Günterstalstraße 49
D-79102 Freiburg i.Br.
fon +49 (0)761 703980
fax +49 (0)761 7039810
mail sekretariat@musella-collegen.de
web www.musella-collegen.de

Referentin für Intervention (Büro Generalvikar/Ordinariat)

Kontakt ist zu empfehlen bei Vermutungen und Vorfällen von sexualisierter Gewalt

- Die Referentin für Intervention fungiert in diesem Zusammenhang als eine mögliche Erstansprechpartnerin und Anlaufstelle im Bereich sexualisierter Gewalt. Ihre zentrale Aufgabe ist die Vermittlung von Schutz und Hilfe für Betroffene sowie deren Koordination.

Referentin für Intervention
Petra Rambach
fon +49 (0)761 2188 212
mail petra.rambach@ordinariat-freiburg.de
web www.ebfr.de/intervention

Ombudsstelle / Anonymes Hinweisgebersystem

Kontakt ist zu empfehlen, wenn ein geschützter Meldeweg zu bevorzugen ist.

- Vertrauliche und auf Wunsch anonyme Hinweise zu möglichen Verstößen.
- Ihre Identität darf nur mit Ihrem Einverständnis oder auf verbindliche Anordnung staatlicher Stellen offenbart werden.
- Hinweise können persönlich, schriftlich, per Telefon, per E-Mail oder über das digitale Hinweisgebersystem mit anonymer Dialogfunktion mitgeteilt werden.

Ombudsperson
Elke Hall
Rechnungshof für die Erzdiözese Freiburg
Kartäuserstr. 47, 79102 Freiburg
fon 0761 13791-201
mail Elke.Hall@rechnungshof-ebfr.de
web www.ebfr.de/ombudsstelle
web www.ebfr.de/hinweisgeber

BERATUNG BEI KLÄRUNGSBEDARF UND UNTERSTÜTZUNG IM UMGANG MIT SEXUALISierter GEWALT

- ⇒ Beratung und Hilfe für einen angemessenen Umgang mit Vermutungen, Vorwürfen und bestätigten sexualisierten
- ⇒ Grenzverletzungen und Übergriffen für Leitungsverantwortliche und ehrenamtlich tätige Personen, zum Beispiel wenn diese ihr unmittelbares (Arbeits-)Umfeld betreffen

Innerkirchliche Angebote

Beratung nach sexualisierter Gewalt in kirchlichen Institutionen

Kontakt ist zu empfehlen bei Beratungsbedarf vor Ort zu angemessenem Umgang mit Vermutungen, Vorwürfen und bestätigten sexualisierten Gewalthandlungen

- Coaching von Ehren- und Hauptamtlichen, die eine Selbstklärung suchen im Umgang mit einer Vermutung oder Beobachtung
- Coaching von ehrenamtlichen und hauptberuflichen Leitungsverantwortlichen in akuten Krisensituationen
- Supervision von ehrenamtlichen und hauptberuflichen Leitungsverantwortlichen, die die Konfrontation mit sexualisierter Gewalt in ihrem beruflichen Umfeld und Verantwortungsbereich persönlich und/oder institutionell nacharbeiten wollen
- Coaching von ehrenamtlichen und hauptberuflichen Leitungsverantwortlichen, die nach sexualisierter Gewalt in ihrem Bereich mit institutioneller Dynamik und Folgen irritierter Systeme konfrontiert sind

Leitung: Boris Gschwandtner

Habsburger Straße 107

D-79104 Freiburg i.Br.

fon +49 (0)761 12040-241

mail boris.gschwandtner@ipb-freiburg.de

web www.supervision.ebfr.de/fachgruppe

Ansprechpersonen der kirchlichen Jugendarbeit

Kontakt ist zu empfehlen bei Fragen zu Vermutungen und Vorfällen von psychischer, körperlicher und sexualisierter Gewalt innerhalb der kirchlichen Jugendarbeit

- Telefonische Beratung zu notwendigen nächsten Handlungsschritten
- Möglichkeit einer ersten Klärung von Zweifelsfällen oder Vermutungen
- Weitervermittlung an Fachberatungsstellen oder andere Hilfeleistungen
- Ferienteleson für Beratung von Freizeitlagern: Pfingst- und Sommerferien, täglich 9 – 20 Uhr

Präventionsfachkraft im Erzbischöflichen Seelsorgeamt und Ansprechperson der kirchlichen Jugendarbeit

Claire Stoldt

fon +49 (0)761 5144-174

mail praevention@seelsorgeamt-freiburg.de

Weitere Ansprechpersonen der kirchlichen Jugendarbeit:

web ansprechpersonen.kja-freiburg.de

Ferienteleson

fon +49 (0)761 5144-400

Externe Spezialisierte Fachberatungsstellen gegen sexualisierte Gewalt

Externe spezialisierte Fachberatungsstellen in Ihrer Region

Kontakt ist zu empfehlen bei Wunsch nach Selbstklärung oder zur Vermittlung an betroffene Personen

- Persönliche oder telefonische Beratung für betroffene Personen nach erlebter sexualisierter Gewalt
- Klärung von Zweifelsfällen, Vermutungen oder Beobachtungen von Grenzverletzungen oder sexualisierten Übergriffen
- Psychosoziale Prozessbegleitung bei Strafverfahren
- Präventionsangebote in Einrichtungen
- Fortbildungsangebote und Präventionsschulungen

Baden-Baden

web www.cora-baden.de | fon +49 (0)7221 22065

web www.baden-baden.de/buergerservice/beratung-hilfe/beratung/psychologische-beratung/sexuelle-gewalt/

fon +49 (0)7221 931464

Balingen

web www.feuer vogel-zollernalbkreis.de

fon +49 (0)7433 277000

Donaueschingen

web www.grauzone-ev.de | fon +49 (0)771 4111

Freiburg-Stadt

web www.wildwasser-freiburg.de | fon +49 (0)761 33645

web www.wendepunkt-freiburg.de | fon +49 (0)761 7071191

web www.frauenhorizonte.de | fon +49 (0)761 33645

Friedrichshafen/Überlingen

web www.beratungsstelle-morgenrot.de

fon +49 (0)7541 3 77 64 00

Außenstelle Überlingen

fon +49 (0)7551 9 44 47 46

Heidelberg

web www.awo-heidelberg.de/einrichtungen/kinderschutz-zentrum

fon +49 (0)6221 7392132

web www.frauennotruf-heidelberg.de

fon +49 (0)6221 183643

Heilbronn

web www.jumaex.de | fon +49 (0) 7131 994-400

web www.pfiffigunde-hn.de | fon +49 (0) 7131 166178

Karlsruhe

web <https://www.wildwasser-karlsruhe.de/>

fon +49 (0)721 859173

web <http://www.karlsruhe.de/allerleirauh>

fon +49 (0)721 133-5381

Konstanz

web www.gewaltgegenfrauen.de | fon +49 (0)7531 67999

web <https://www.diakonie-konstanz.de/angebote/beratung/vertrauensstelle-bei-sexuellem-missbrauch/>

fon +49 (0)7531 3632620

Lörrach

web www.fhf-loerrach.de | fon +49 (0)7621 49325

web www.frauenberatung-loerrach.de

fon +49 (0)7621 87105

web https://www.loerrach-landkreis.de/beratung_bei_missbrauch

fon +49 (0)7621 410 5353

Mannheim

web www.maedchennotruf.de | fon +49 (0)621 10033

Mosbach/Buchen

web www.caritas-nok.de/missbrauch

fon +49 (0)6261 92010

Außenstelle Buchen

fon +49 (0)6281 3255-0

Offenburg

web www.aufschrei-ortenau.de | fon +49 (0)781 31000

Pforzheim

web www.lilith-beratungsstelle.de | fon +49 (0)7231 353434

Rastatt

web www.feuvogel-rastatt.de | fon +49 (0)7222 788838

Rottweil

web www.fhf-auswege.de | fon +49 (0)741 41314

Sigmaringen

web <https://caritas-sigmaringen.de/lichtblick>
fon +49 (0)7571 7301 50

web www.kinderschutzbund-sigmaringen.de
fon +49 (0)7571 683028

Tauberbischofsheim

web www.caritas-tbb.de | fon +49 (0)9341 922024

Waldshut-Tiengen

web www.frauenhaus-wt.de/beratung/fachberatung-bei-sexualisierter-gewalt/
fon +49 (0)7741 8082277

Externe bundesweite Beratungsmöglichkeiten und Datenbanken

Kontakt ist zu empfehlen bei Wunsch nach Selbstklärung.

- Die Websites und Hotlines bieten einen leichten anonymen Zugang zu Informationen und Unterstützungsmöglichkeiten

Hilfeportal Sexueller Missbrauch

web www.hilfe-portal-missbrauch.de

Hilfetelefon N.I.N.A.

fon +49 (0)800 22 55 530

web www.nina-info.de

Hilfetelefon berta

(Hilfe bei organisierter sexualisierter und ritueller Gewalt)

fon +49 (0)800 3050 750

web www.hilfe-telefon-berta.de

Hilfetelefon Gewalt gegen Frauen

fon 116 016

web www.hilfetelefon.de

Nummer gegen Kummer

web www.nummergegenkummer.de

fon 116 117 → Kinder- und Jugendtelefon

fon +49 (0)800 11 10 550 → Elterntelefon

Gegen Gewalt in der Kirche

(Emailberatung oder Beratungstermin im Einzelchat)

web www.gegengewalt-inkirche.de

Gewalt gegen Männer

fon +49 (0)800 12 39 900 |

web www.maennerhilfetelefon.de

Unterstützung und Beratung für tatgeneigte Personen

fon +49 (0)800 70 22 240

web www.bevor-was-passiert.de

Traumaambulanzen

[Projekt HilFT - Schnelle Hilfen in Traumaambulanzen \(projekt-hilft.de\)](http://projekt-hilft.de)

Online Datenbank für Betroffene von Straftaten

[ODABS: Online Datenbank für Betroffene von Straftaten](http://odabs.de)

Plattform des Bundes für Betroffene von Straftaten

[hilfe-info.de - Startseite](http://hilfe-info.de)

BERATUNG, UNTERSTÜTZUNG UND HILFE FÜR BETROFFENE

Betroffenenbeirat in der Erzdiözese Freiburg

Austausch und Unterstützung für Betroffene, Angehörige und Interessierte

Betroffenenbeirat

mail betroffenenbeirat@bbr-freiburg.de

web www.bbr-freiburg.de

Externe Spezialisierte Fachberatungsstellen

- Persönliche oder telefonische Beratung für betroffene Personen nach erlebter sexualisierter Gewalt
- Psychosoziale Prozessbegleitung bei Strafverfahren

Kontakte siehe Seiten 3 und 4

Psychotraumatische Beratung

- für eine erste psychologische Begleitung
- Unterstützung bei der Therapiesuche

Gisela Hogeback

Habsburgerstr. 107, 79104 Freiburg

fon +49 (0)761 705 29 105

mail gisela.hogeback@t-online.de

Traumatasensible Seelsorge

**Kontakt ist zu empfehlen bei Bedarf nach seelsorgerlichen Gesprächen bzw. Begleitung
(Kontakt und Vermittlung von Traumaseelsorgerinnen und Traumaseelsorgern)**

- Seelsorge kann Traumatherapie nicht ersetzen. Aber sie kann betroffenen Menschen Unterstützung anbieten.

Leitung des Referat Pastoralpsychologie-Seelsorgliche Kommunikation und Beratung

Andrea Legge

Habsburgerstr. 107, 79104 Freiburg

fon +49 (0)761 12040-250/-251

mail pastoralpsychologie@ipb-freiburg.de

web www.pastoralpsychologie-freiburg.de

ANERKENNUNGSLEISTUNGEN FÜR BETROFFENE VON SEXUALISierter GEWALT

Anerkennungsleistung über die UKA

Anerkennungsleistungen können bei der Unabhängigen Kommission für Anerkennungsleistungen der Deutschen Bischofskonferenz (UKA) beantragt werden. Die Mitglieder der UKA wurden durch ein mehrheitlich nichtkirchliches Fachgremium vorgeschlagen und vom Vorsitzenden der Deutschen Bischofskonferenz, Bischof Dr. Georg Bätzing, berufen. Die Kommissionsmitglieder stehen in keinem Anstellungsvertragsverhältnis mit der katholischen Kirche und arbeiten weisungsunabhängig.

Bitte beachten Sie, dass eine direkte Antragstellung bei der UKA nicht möglich ist: **Der Antrag ist über die externen, unabhängigen Missbrauchsbeauftragten zu stellen**, die Sie dabei zugleich sehr unmittelbar unterstützen. (Kontakt siehe Seite 1)
Erfolgende Leistungen sind keine Entschädigungszahlungen. Vielmehr sollen sie zum Ausdruck bringen, dass die Kirche das durch den Missbrauch verursachte Leid wahr- und ernstnimmt und sichtbar anerkennt.

Monatliche Unterstützungsleistungen und Therapiekostenübernahme

In der Erzdiözese Freiburg besteht für Betroffene von sexuellem Missbrauch im kirchlichen Verantwortungsbereich, die aufgrund der Missbrauchserfahrung mit Einschränkungen, z. B. beruflicher oder gesundheitlicher Art, leben und daher mit einem niedrigen Einkommen auskommen müssen, darüber hinaus die Möglichkeit zum Erhalt einer monatlichen Unterstützungsleistung in Höhe von bis zu 800,- EUR.
Zudem kann die Übernahme von Kosten für eine Psychotherapie oder eine Paartherapie, die von zuständigen Kostenträgern (wie den Krankenkassen) nicht bezahlt werden, beantragt werden.

Bei der Antragsstellung zu einer solchen monatlichen Leistung und für eine Therapiekostenübernahme hilft die

Unabhängige Stelle für Unterstützung

Jörg Faulmann

fon +49 (0)157 306 80 283

mail faulmann@unabhaengigestelle.de

PRÄVENTION GEGEN SEXUALISIERTE GEWALT – MASSNAHMEN – SCHULUNGEN – FORTBILDUNGEN

Koordinationsstelle Prävention gegen sexualisierte Gewalt

Diözesane Präventionsbeauftragte

Kontakt ist zu empfehlen bei Fragen nach der Umsetzung der Präventionsordnung, Schutzkonzeptentwicklung, Beratungsbedarf, diözesanen Schulungsveranstaltungen und Fortbildungen sowie Koordination von Maßnahmen

Leitung der Koordinationsstelle

Silke Wissert

fon +49 (0)761 2188 211

mail silke.wissert@ordinariat-freiburg.de

web www.ebfr.de/praevention

Regionale Präventionsfachkräfte

Kontakt ist zu empfehlen bei Fragen nach der Umsetzung der Präventionsordnung in Kirchengemeinden, Schutzkonzeptentwicklung, Beratungsbedarf, Schulungsveranstaltungen, regionale Koordination von Maßnahmen und regionale Vernetzung

Dekanate Mosbach-Buchen und Tauberbischofsheim

Gregor Kalla

mail gregor.kalla@ordinariat-freiburg.de

fon +49 (0)157 830 433 15

Dekanate Bruchsal, Heidelberg-Weinheim, Kraichgau, Mannheim und Wiesloch

Thomas Auer

mail thomas.auer@ordinariat-freiburg.de

fon +49 (0)157 830 427 12

Dekanate Baden-Baden, Pforzheim, Karlsruhe und Rastatt

Katharina Albrecht

mail katharina.albrecht@ordinariat-freiburg.de

fon +49 (0)157 805 102 24

Dekanate Offenburg-Kinzigtal und Acher-Renchtal

Gabriele Schmitt-Zimper

mail gabriele.schmitt-zimper@ordinariat-freiburg.de

fon +49 (0)157 830 433 12

Dekanate Breisach-Neuenburg, Lahr, Endingen-Waldkirch und Freiburg

Verena Scharnberg

mail verena.scharnberg@ordinariat-freiburg.de

fon +49 (0)761 2188 859

Dekanate Neustadt, Schwarzwald-Baar, Waldshut und Wiesental

Petra Guschker

mail petra.guschker@ordinariat-freiburg.de

fon +49 (0)163 781 816 9

Dekanate Waldshut und Wiesental

Pater Peter Daubner

mail p.peter@salvatorianer.de

fon +49 (0)7741 969 028 7

Dekanate Linzgau, Hegau, Konstanz, Zollern und Sigmaringen-Meßkirch

Juan-Pablo Perisset

mail juan-pablo.perisset@ordinariat-freiburg.de

fon +49 (0)157 830 433 11

SCHUTZ GEGEN SEXUALISIERTE GEWALT

GRENZEN ACHTEN

SICHERE ORTE



PRÄVENTION
in der Erzdiözese Freiburg

Unsere Ansprechpersonen

Pfr. Dr. Franz Reiser

Telefon: +49 7660 9101 -304

Mail: m.ansprechperson@geistliches-zentrum.org

Anna Niem

Telefon: +49 7660 9101 -310

Mail: w.ansprechperson@geistliches-zentrum.org

Eine diözesane Seite mit Informationen
zu Hilfs- und Beratungsangeboten:
www.ebfr.de/hilfebeimissbrauch

