

Institutionelles Schutzkonzept



Seelsorgeeinheit
Neckartal-Hoher Odenwald
Edith Stein

Unsere Kirchengemeinde ist ein sicherer Ort für Kinder, Jugendliche sowie schutz- und hilfsbedürftige Erwachsene sowie für unsere Mitarbeiter/innen!





INHALTSVERZEICHNIS

Inhaltsverzeichnis.....	2
1 Unser Ziel / Auftrag / Anliegen	3
1.1 Präambel.....	3
1.2 Glossar	3
1.3 Entstehungsprozess dieses Schutzkonzepts	4
2 Risikoanalyse.....	4
2.1 Risikoanalyse der Aktionen und Veranstaltungen	4
2.2 Risikoanalyse der Räumlichkeiten	4
2.3 Risikoanalyse der Struktur	4
2.4 Risikoanalyse bei Vermietungen und externen Dienstleistern	4
3 Präventionsmaßnahmen.....	5
3.1 Unsere hauptberuflich und ehrenamtlich tätigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind sensibilisiert und geschult.....	5
3.2 Das erweiterte Führungszeugnis und die Selbstauskunftserklärung.....	5
3.3 Ablage der Unterlagen.....	6
3.4 Schulungen zum grenzachtenden Umgang	6
3.5 Einrichtungsspezifische Schutzkonzepte	7
4 Der Verhaltenskodex.....	7
4.1 Für uns gilt der Verhaltenskodex der Erzdiözese Freiburg	7
4.2 Spezifischer Teil des Verhaltenskodex nach § 13 der AROPräv. für unsere Seelsorgeeinheit	8
5 Was passiert, wenn was passiert? Handlungsleitfaden	13
5.1 Ungerechtfertigte Beschuldigungen und Rehabilitation	13
6 Wie mit Beschwerden umgegangen werden soll.....	13
6.1 Bei Beschwerden über Sachverhalte im Umgang mit sexualisierter Gewalt:.....	14
7 Öffentlichkeitsarbeit	15
8 Wir arbeiten an unseren Standards	15
8.1 Qualitätsmanagement	15
8.2 Zeitplan.....	15
9 Unsere Ansprechpersonen.....	15
9.1 Intern	15
9.2 Externe Ansprechpersonen	16
10 Anlagen	18
11 Mitarbeiter/innen an der Ausarbeitung des Schutzkonzepts:	18
12 Schlussbestimmungen	18



1 UNSER ZIEL / AUFTRAG / ANLIEGEN

1.1 PRÄAMBEL

Als Jesus sieht, dass man Kinder hindern möchte zu ihm zu kommen wird er „unwillig“. „Lasst die Kinder zu mir kommen!“¹ ist sein berühmtes Wort. Hiermit bricht er die Lanze für die Schwachen der Gesellschaft. Matthäus schreibt noch viel deutlicher. Hier wehrt sich Jesus massiv gegen die gängige Praxis, ein Kind vollkommen rechtlos zu lassen.² „Wer einem von diesen Kleinen, die an mich glauben, Ärgernis gibt, für den wäre es besser, wenn ihm ein Mühlstein um den Hals gehängt und er in der Tiefe des Meeres versenkt würde.“ Diese klare Positionierung verpflichtet die ganze Christenheit, sich ebenfalls an die Seite derer zu stellen, die in der Gesellschaft am schutzbedürftigsten sind. Die Vergangenheit wie die Gegenwart zeigen, dass dies nicht durchgehend der Fall ist. Daher sehen wir es als um so wichtiger an, dass wir uns mit aller Kraft für den Schutz der uns anvertrauten Menschen einsetzen, Menschen, die Leid erfahren haben, ernst nehmen und die Würde, die Gott uns gegeben hat, wieder zurückgeben.

Unsere Kirchengemeinde mit ihren Pfarreien, Gruppierungen und Diensten soll ein sicherer Ort sein für unsere Gemeindemitglieder und für die uns anvertrauten Menschen sowie alle Mitarbeiter. Damit bei uns ganz konkret Würde und Sicherheit, wie Gott sie für uns vorgesehen hat, gewahrt sind.

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

Als Katholische Kirchengemeinde Neckartal – Hoher Odenwald Edith Stein sind wir diesem Ziel verpflichtet.

Das hier vorliegende Institutionelle Schutzkonzept gilt für alle Bereiche unserer Kirchengemeinde gleichermaßen. Diese sind: alle hauptamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Seelsorge, in der Kinderbetreuung unserer fünf Kitas, im Pfarrbüro und in den Sakristeien. Ebenso für alle ehrenamtlich mitarbeitenden Personen in Seelsorge, Katechese, Liturgie und Diakonie. Aber auch für die kleinen, unauffälligen Bereiche wie Reinigungsdienste oder Hausmeisterarbeiten. Keine dieser Tätigkeiten steht über oder unter einer der anderen. Gemeinsam sind alle Bereiche ein Dienst am Reich Gottes und damit an der Würde der Menschen.

1.2 GLOSSAR

Abkürzungen, die in diesem Schutzkonzept verwendet werden

AROPräv → Ordnung zur Ausführung der RO-Prävention: Freiburg Dez. 2021 (ABL2021-33 Ergänzt ABL2023-21 (Nr.223))

¹ Mk 10, 14

² Mt18, Das griechische Wort **σκανδάλων** (Skandalon) wird hier mit Ärgernis übersetzt. Als **σκανδάλων** wurden u.a. Kindesmissbrauch, Kindstötung und das aussetzen eines Kindes bezeichnet.



RO Prävention → Rahmenordnung – Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfsbedürftigen Erwachsenen im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz Dez. 2019 (ABL 2019-31)

1.3 ENTSTEHUNGSPROZESS DIESES SCHUTZKONZEPTS

2017 bis 2018 wurde in Gemeinschaftsarbeit unser erstes Schutzkonzept erstellt. Damals haben wir intensiv alle Gruppierungen beteiligt. Das Schutzkonzept wurde 2018 vom damaligen Präventionsbeauftragten Phillip Fuchs als gut bestätigt und im Pfarrgemeinderat angenommen.

Die Neue RO Prävention und daraus resultierende AROPräv hat die Überarbeitung des ISK etwas früher als geplant notwendig gemacht. Daher hat sich die Arbeitsgruppe im Frühjahr 2022 wieder zusammengefunden um das ISK erneut zu überarbeiten. Hier wurde eng mit dem Pfarrgemeinderat und den Gemeindeteams zusammengearbeitet, Zwischenergebnisse reflektiert, Risikoanalyse angestoßen und Rückmeldung eingefordert. Am 8.2.2023 wurde in der Pfarrgemeinderatsitzung der spezifische Teil des Verhaltenskodex diskutiert und verabschiedet.

2 RISIKOANALYSE

In einer detaillierten Analyse wurden alle Bereiche der gemeindlichen Arbeit von innen (durch die betroffenen Gruppen selbst) als auch von außen (durch Räte oder die Arbeitsgruppe Schutzkonzept) angeschaut. Die einzelnen Ergebnisse finden sich in der Anlage1 MD A Risikoanalyse.

2.1 RISIKOANALYSE DER AKTIONEN UND VERANSTALTUNGEN

Die regelmäßigen Veranstaltungen, welche als riskant eingestuft werden, sind Gruppenstunden der Ministrantenarbeit, Kinderkirche und Büchereibetrieb. In der Katechese sind es Kommunionvorbereitung und Firmvorbereitung. Hier sind nicht alle Bereiche mit hohem Risiko bewertet. Alle Verantwortlichen werden entsprechend der Richtlinien geschult.

2.2 RISIKOANALYSE DER RÄUMLICHKEITEN

Die Risikoanalyse unserer Räumlichkeiten hat ergeben, dass in Eberbach der „Bastelkeller“ und in Neckargerach der „Weinkeller“ ohne Fluchtmöglichkeit ein Risikofaktor ist. Diese Räume dürfen aufgrund der Fluchtwegsituation für Aktionen nicht mehr genutzt werden.³ In weiteren Räumen wurden maximal mittlere Risiken gefunden. Diese werden wie im MD-A beschrieben minimiert.

2.3 RISIKOANALYSE DER STRUKTUR

Eine Risikoanalyse der Struktur hat sich als schwierig erwiesen. Der Versuch einer Umfrage bei den Mitarbeitenden in den Gemeindeteams und dem Pfarrgemeinderat ist gescheitert. Es gab u.a. Bedenken wegen des Datenschutzes. Auch gibt es immer wieder den Wunsch nach mehr Transparenz auf allen Ebenen.

2.4 RISIKOANALYSE BEI VERMIETUNGEN UND EXTERNEN DIENSTANBIETERN

Es gibt derzeit nur eine regelmäßige externe Vermietung: Die Kegelbahn im Pfarrheim St. Johannes Nepomuk. Mit dem Betreiber wird eine Vereinbarung Mittels Formular MD D2 getroffen.

³ Sicherheitsbegehung Juni 2017



3 PRÄVENTIONSMABNAHMEN

3.1 UNSERE HAUPTBERUFLICH UND EHRENAMTLICH TÄTIGEN MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER SIND SENSIBILISIERT UND GESCHULT

Auf die persönliche Eignung unser haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter⁴ wird gezielt geachtet.

In Aufgabenfeldern, in denen asymmetrische Beziehungen bestehen, insbesondere in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen, mit kranken, alten und Menschen mit Behinderungen haben wir als Kirchengemeinde Neckartal Hoher Odenwald Edith Stein eine besondere Verantwortung in Bezug auf die erforderliche fachliche und persönliche Eignung der hauptberuflichen und ehrenamtlichen Mitarbeiter. Deshalb wird gezielt darauf Wert gelegt, dass die Verantwortlichen der Gruppierungen und Dienste, in den kirchlichen Vereinen und in den Einrichtungen eine größtmögliche Sorgfalt bei der Auswahl Ehrenamtlicher und Hauptberuflicher in den jeweiligen Aufgabenfeldern wahren.

Beispiele für Mitarbeiter in asymmetrischen Beziehungen: Erzieherinnen, Jugendleiter, Katechetinnen, Verwaltungsbeauftragter, Pfarrer, Diakon, Gemeindeferentin, Pflegepersonal, Besuchsdienstmitarbeiterinnen und Mesner.⁵

Entsprechend den Vorgaben der AROPräv §§16-17 und des daraus abgeleiteten Curriculums werden alle Mitarbeiter entsprechend ihres Aufgabenfeldes unterwiesen bzw. geschult. Die entsprechenden Gespräche werden von den dazu qualifizierten Angehörigen des Seelsorgeteams, der dazu eigens beauftragten Ansprechperson durchgeführt oder einer anderen Person, die eine Qualifizierung gemäß der Richtlinien des Erzbistums nachweisen kann.

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

Nach erfolgter Schulung wird dem Mitarbeiter ein Exemplar der Verpflichtungserklärung und ein Zertifikat über die Schulung ausgehändigt.

3.2 DAS ERWEITERTE FÜHRUNGSZEUGNIS UND DIE SELBSTAUSKUNFTSERKLÄRUNG

Nach §7 der AROPräv sind alle haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter* verpflichtet ein Erweitertes Führungszeugnis vorzulegen, die in jeder möglichen Form mit Kindern, Jugendlichen oder schutz- und hilfsbedürftigen Erwachsenen in Kontakt kommen. Hierzu verpflichtet uns auch die RO-Prävention 3.1.1 und der §72a SGB VIII. Dieses ist in regelmäßigem Abstand von 5 Jahren vorzulegen. Die Einsichtnahme erfolgt über die zentrale Einsichtnahmestelle des Erzbischöflichen Ordinariats.⁶

Das Prüfschema über die Vorlage bzw. Nichtvorlage eines EFZ findet sich in der Anlage 1 zur AROPräv⁷. Diese ist dem ISK angehängt. Alle 5 Jahre wird dies überprüft.

Die Bestätigung der Einsichtnahme wird nach den Diözesanen Vorgaben⁸ zusammen mit der Erklärung zum grenzachtenden Umgang und dem Schulungsnachweis sicher verwahrt und in der Sammelakte abgeheftet. Das EFZ verbleibt beim Mitarbeitenden.

⁴ Um die Lesbarkeit des Textes zu erhalten wird nur eine Geschlechterform verwendet, es sind selbstverständlich immer alle gemeint.

⁵ Hier sind auch minderjährige Leiter... mit eingeschlossen.

⁶ Siehe Anlage 9 MD-G

⁷ Anlage 8 (Anlage1 zur AROPräv)

⁸ Im verschlossenen Umschlag



Sollte aufgrund einer **kurzfristigen Aufgabenübernahme** die Einsicht in das EFZ nicht möglich sein, ist die Erklärung zum grenzachtenden Umgang nach einer Einweisung beim Verantwortlichen der Aktion abzugeben. Diese Erklärung enthält auch die Selbstauskunftserklärung. Die Formulare hierfür sind im Pfarrbüro und auf der Homepage der Seelsorgeeinheit unter: <http://www.se-edith-stein.de/praevention> zu finden. Die unterschriebene Erklärung ist umgehend (z.B. Handyfoto) der Ansprechperson für Prävention zuzuführen. Bei größeren Aktionen und auf Nachfrage der Ansprechperson ist ein EFZ nachzureichen.

Die Selbstauskunftserklärung kommt im Einstellungsverfahren von Beschäftigten zum Einsatz. Durch die Unterzeichnung der Selbstauskunftserklärung macht die einzustellende Person Angaben, ob er/sie wegen einer Straftat nach §72a Absatz1 SGB VIII verurteilt worden ist und ob insoweit ein staatsanwaltliches Ermittlungsverfahren gegen sie eingeleitet worden ist. Außerdem verpflichtet sich die unterzeichnende Person, bei Einleitung eines solchen staatsanwaltliches Ermittlungsverfahrens hiervon unverzüglich Mitteilung zu machen.

3.3 ABLAGE DER UNTERLAGEN

Diese Unterlagen werden nach Maßgabe der AROPräv §6 (2) hinterlegt. Die Sammelakte wird im Pfarrbüro Waldbrunn von der Pfarrsekretärin Sabine Landgraf nach Vorgaben der AROPräv geführt.

3.4 SCHULUNGEN ZUM GRENZACHTENDEN UMGANG

Alle Gruppierungen, die mit anvertrauten Personen zu tun haben, müssen dafür sorgen, dass die Ansprechperson bzw. die zuständige Sekretärin Fr. Landgraf Kenntnis von allen neuen Mitarbeitern erhält. Diese müssen vor Antritt ihrer Tätigkeit geschult werden. Die Namen aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, insbesondere von Jugendgruppen, müssen dem Verantwortlichen für Prävention vorliegen, damit sichergestellt ist, dass alle, die mit Kindern, Jugendlichen und schutz- und hilfsbedürftigen Erwachsenen arbeiten, eine Schulung erhalten haben. Dies gilt auch für kurzfristige Dienstübernahme. Die Mitteilung an alle Ansprechperson erfolgt rechtzeitig⁹ und schriftlich durch den Verantwortlichen der Aktion. Einmal im Jahr werden alle Verantwortlichen der Gruppierungen durch die Pfarrsekretärin aufgefordert, neue Mitarbeitende zu melden. Das Prüfschema, ob Mitarbeitende von einer Schulung ausgenommen werden können, orientiert sich an der Anlage1 zur AROPräv analog zur Einsichtnahme des EFZ.

Durchführung der Schulungen erfolgen durch einen ausgebildeten Multiplikator. Z.Zt. Gregor Kalla und Adrian Ambiel.

In kurzfristigen Fällen¹⁰ entscheidet die Ansprechperson (evtl. nach Rücksprache mit Dienstvorgesetzten) wie vorzugehen ist. Mindeststandard ist in diesen Ausnahmesituationen: Lesen, Verstehen und Unterschreiben des Verhaltenskodex und der Verpflichtungserklärung und unverzügliche Weitergabe an die Ansprechperson. (Foto der unterschriebenen Erklärung per Threema o.ä.)

Da die Mitarbeiterinnen in den Kindertagesstätten in der Verrechnungsstelle als Personal geführt sind ist, für diese eine Mitteilung an die Ansprechperson nicht notwendig. Jedoch hat

⁹ „rechtzeitig“ bedeutet, dass eine Schulung und eine Beantragung des EFZ möglich ist.

¹⁰ Siehe auch Abschnitt EFZ



die Leitung der Einrichtung dafür zu sorgen, dass alle Mitarbeiterinnen nach den Diözesanen Vorgaben geschult wurden. Schulungen werden auf Dekanatsebene, von der Verrechnungsstelle und auf Ebene der Kirchengemeinde angeboten.

3.5 EINRICHTUNGSSPEZIFISCHE SCHUTZKONZEPTE

Als Rechtsträger tragen wir für unsere Einrichtungen und Dienste dafür Sorge, dass die Strukturen und Prozesse zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt transparent, nachvollziehbar, kontrollierbar und evaluierbar sind. Mit den Verantwortlichen in unseren Einrichtungen wird ein einrichtungsspezifisches Schutzkonzept zur Prävention und Gewährleistung des Persönlichkeitsschutzes erarbeitet.

Alle Einrichtungen die mit besonderer persönlicher Nähe oder längere Zeiten mit anvertrauten Personen umgehen, sind verpflichtet, ein eigenes Schutzkonzept zu erarbeiten. Dies sind nach heutiger Sicht die Kindergärten.

In der Seelsorgeeinheit befinden sich derzeit zwei eigenständige Vereine, die KJG Eberbach und die KJG Neckargerach. Diese haben jeweils ein eigenes Schutzkonzept erarbeitet. Die Regelung der Einsichtnahme der Führungszeugnisse ist derzeit in Klärung.

Die Mitarbeiterinnen können bei der Erstellung des Schutzkonzeptes Hilfe erhalten. Dies ist über die Ansprechpersonen der SE oder Präventionsfachkraft des Dekanates, Ansprechperson des Verbandes... möglich. Das Schutzkonzept muss bei der Ansprechperson abgegeben werden und von dieser oder dem Leiter der Seelsorgeeinheit bestätigt werden. Das Schutzkonzept muss in geeigneter Weise veröffentlicht werden.

4 DER VERHALTENSKODEX

4.1 FÜR UNS GILT DER VERHALTENSKODEX DER ERZDIÖZESE FREIBURG¹¹.

Den Allgemeinen Teil des Verhaltenskodexes finden Sie in den Anlagen 2-4, er regelt die folgenden Punkte:

1. Kirchliches Handeln ist unvereinbar mit jeder Form von Gewalt:
2. Ich unterstütze und schütze mir anvertraute Menschen
3. Ich achte die Rechte und Würde
4. Ich respektiere die Intimsphäre und die persönlichen Grenzen
5. Ich beziehe aktiv Position gegen jede Form von Gewalt
6. Ich höre zu, wenn sich mir jemand anvertrauen möchte
7. Ich nutze keine Abhängigkeiten aus und handle nachvollziehbar und ehrlich
8. Ich weiß, dass sexualisierte Gewalt Konsequenzen hat
9. Ich kenne Verfahrenswege und weiß, wer mich unterstützen kann
10. Verdacht auf oder Kenntnis von sexualisierter Gewalt leite ich weiter

¹¹ „Erklärung zum Grenzachtenden Umgang“ Anlagen 2 bis 4



4.2 SPEZIFISCHER TEIL DES VERHALTENSKODEX NACH § 13 DER AROPRÄV. FÜR UNSERE SEELSORGEEINHEIT

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

Verhältnis zu anderen spezifischen Verhaltenskodizes:

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

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

a. Gestaltung von Nähe und Distanz in besonders sensiblen Situationen

Im persönlichen Umgang mit anvertrauten Personen ist ein sorgsamer Umgang mit Nähe und Distanz notwendig. Dieser muss dem jeweiligen Auftrag entsprechen und stimmig sein. Die Verantwortung für die Gestaltung von Nähe und Distanz liegt immer bei den hauptberuflichen Mitarbeitenden oder den ehrenamtlichen Bezugspersonen (z.B. Gruppenleitung, Besuchsdienst, Katechetinnen, ...).

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

b. Angemessenheit von Körperkontakt



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

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

c. Umgangsregeln, Sprache, Wortwahl und Kleidung

Durch Sprache, Wortwahl und Umgangston können Menschen zutiefst irritiert, verletzt und gedemütigt werden. Bemerkungen und Sprüche, aber auch nicht angemessene Kleidung von Mitarbeitenden können zu Irritationen führen. Verbale und nonverbale Interaktion muss der jeweiligen Rolle und dem Auftrag entsprechen und der Zielgruppe und deren Bedürfnissen angepasst sein.

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



- Ich achte die Grenzen zwischen den Generationen. Erwachsene haben sich ihrem Alter und ihrer Rolle entsprechend zu verhalten.
- Bei Gesprächen mit anvertrauten Personen können persönliche oder intime Themen zur Sprache kommen. Dabei respektiere ich die Intimsphäre und die persönlichen Grenzen der mir anvertrauten Personen und achte auf meine eigenen Grenzen.

d. Beachtung der Intimsphäre

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

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

e. Zulässigkeit von Geschenken und Vergünstigungen

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

- Exklusive Geschenke, die nur ausgewählten Personen zuteilwerden, können emotionale Abhängigkeit fördern. Daher gehört es zu den Aufgaben der verantwortlich Tätigen, den Umgang mit Geschenken reflektiert und transparent zu handhaben.



- Finanzielle Zuwendungen, Belohnungen und Geschenke an einzelne anvertraute Personen, die in keinem Zusammenhang mit der konkreten Aufgabe der Bezugsperson stehen, sind nicht erlaubt.

f. Umgang mit und Nutzung von Medien und sozialen Netzwerken

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

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

g. Disziplinierungsmaßnahmen

Die Anwendung und Wirkung von Disziplinierungsmaßnahmen ist gut zu reflektieren. Falls Sanktionen erforderlich sein sollten, ist darauf zu achten, dass diese im direkten Bezug zur beanstandeten Handlung stehen. Sie sollen angemessen, pädagogisch sinnvoll und nachvollziehbar sein. Jede Form von Gewalt, Nötigung, Drohung oder Freiheitsentzug ist untersagt, selbst wenn eine anvertraute Person einwilligt.

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

h. Angebote mit Übernachtung, Nachtdiensten und vergleichbaren Situationen

Angebote mit Übernachtungen sind besondere Situationen mit besonderen Herausforderungen. Diese Maßnahmen sind grundsätzlich pastoral und pädagogisch wünschenswert, da dort viele Erfahrungsebenen angesprochen sind. Klare Verhaltensregeln sind unabdingbar, um zum einen die



anvertrauten Personen und zum anderen die Mitarbeitenden zu schützen. Die Verantwortlichen haben hierbei eine besondere Verantwortung, derer sie sich bewusst sein müssen.

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

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

i. Umgang mit Übertretung des Verhaltenskodex

Dieser Verhaltenskodex macht nur dann Sinn, wenn auch vereinbart ist, wie mit Übertretungen umzugehen ist. Um sich von typischen Täter(innen)strategien der Vertuschung und Geheimhaltung abzugrenzen, wird abweichendes Verhalten reflektiert und transparent gemacht, z. B. gegenüber der (Einrichtungs-)Leitung, 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 eigene Übertretungen des Verhaltenskodex gegenüber der Leitung transparent.
- Irritationen über das Verhalten von Mitarbeitenden spreche ich an, gegebenenfalls im Teamgespräch und/oder gegenüber der Leitung.



- Die Reflexion von Beziehungsgestaltung und Umgang mit Nähe und Distanz ist regelmäßig Thema in Teambesprechungen.

5 WAS PASSIERT, WENN WAS PASSIERT? HANDLUNGSLEITFADEN

Schon beim geringsten Verdacht oder Beschuldigung achten wir beim Umgang damit auf den Handlungsleitfaden um eine Eskalation zu vermeiden und den Betroffenen gerecht zu werden.

Der Handlungsleitfaden für Ehrenamtliche¹² wird den Mitarbeitenden bei der Schulung ausgehändigt und auch in den Gruppenräumen bereitgelegt. Sowohl der Leitfaden für Ehrenamtliche als auch der für Hauptamtliche befinden sich im Anhang dieses Schutzkonzeptes. Der Handlungsleitfaden ist im Pfarrbüro und auf der Homepage der Seelsorgeeinheit unter: <http://www.se-edith-stein.de/praevention> zu finden.

Grundsätzlich gilt:

- Ruhe bewahren
- Den Betroffenen ernst nehmen und zuhören
- Dokumentation
- Hilfe holen
- Keine Konfrontation Betroffener und Täter

Wenn Mitarbeitende betroffen sind, dürfen sie sich vertrauensvoll an die Ansprechpersonen wenden. Ebenso sind die Pastoralen Mitarbeiter unserer Seelsorgeeinheit ansprechbar. Dies gilt auch für Fälle von ungerechtfertigter Beschuldigung.

5.1 UNGERECHTFERTIGTE BESCHULDIGUNGEN UND REHABILITATION

Es ist sicherlich möglich, dass eine einzelne Person ungerechtfertigt beschuldigt wird. Keinesfalls darf Fehlverhalten verharmlost werden. Bei nachweislich ungerechtfertigter Beschuldigung wird durch den Verantwortlichen des Arbeitsbereichs mit aller Kraft versucht den guten Ruf wiederherzustellen. Die einzelnen Schritte werden mit der nachweislich falsch beschuldigten Person abgestimmt. Uns ist bewusst, dass dies eine schwierige Sache ist. Die Wiederherstellung des gegenseitigen Vertrauens wird mit Nachdruck gefördert. Je nach Situation wird hierfür Hilfe von außen in Anspruch genommen, beispielsweise Supervision oder andere Formen der Beratung.

6 WIE MIT BESCHWERDEN UMGEANGEN WERDEN SOLL

Wenn dein Bruder gegen dich sündigt, dann geh und weise ihn unter vier Augen zurecht! Hört er auf dich, so hast du deinen Bruder zurückgewonnen. (Mt18,15)

Jede Beschwerde, gleichgültig ob es sich um sexualisierte Gewalt oder um ein ganz anderes Thema handelt, wird ernst genommen. Wer sich beschwert, hat das Recht, über den Umgang mit seiner Beschwerde Auskunft zu erhalten. Das bedeutet, er erhält möglichst durch die Person, die für den betreffenden Sachverhalt zuständig ist, Rückmeldung.

Grundhaltungen in unserem Beschwerdemanagement

¹² Siehe Anlage 5 Handlungsleitfaden



- Jede Beschwerde hat das Recht gehört zu werden.
- Hinter jeder Beschwerde steckt eine Not / ein Bedürfnis.
- Jede Beschwerde birgt die Möglichkeit, sich (und die Einrichtung) zu verbessern.
- Jede Reaktion auf eine Beschwerde zeigt Wertschätzung
- Lästern, Schimpfen oder Motzen ist ebenfalls eine Form der Beschwerde, hier wird versucht die dahinterliegende Not zu finden. Jedoch soll in diesem Fall gemahnt werden, sich auch bei einer Beschwerde an die Regeln des respektvollen Miteinanders zu halten.
- Vorschläge sind willkommen
- Unzufriedenheit darf geäußert werden
- Umgangskultur wird weiterentwickelt
- Fehlerkultur: Bei Fehlern wird weder beschuldigend noch verharmlosend reagiert, sondern Fehler werden korrigiert und künftig vermieden.¹³

Terminologie im Beschwerdemanagement:

- Beschwerdeführer ist die Person, die sich beschwert.
- Beschwerdeempfänger ist die Person/ Personengruppe, welcher die Beschwerde zunächst vorgebracht wird.

Das Beschwerdeverfahren soll idealerweise nach folgendem Schema vonstattengehen:

- Annahme
 - Hören der Beschwerde, Hinweis auf Weiterleitung an zuständige Person oder Bitte an den Beschwerdeführer, sich selbst an die zuständige Person zu wenden.
- Bearbeitung + Umsetzung
 - Die zuständige Person nimmt sich der Beschwerde an.
 - Fachlich wird geprüft, welche Konsequenzen die Beschwerde fordert und welche Konsequenzen korrekt sind.
 - Die Konsequenzen können, müssen jedoch nicht die vom Beschwerdeführer geforderten sein. Ausschlaggebend ist immer die Fachlichkeit.
- Rückmeldung
 - Durch die zuständige Person erhält der Beschwerdeführer Rückmeldung, wie auf seine Beschwerde reagiert wurde.
- Controlling
 - Nach angemessener Zeit wird überprüft, ob die Konsequenzen umgesetzt wurden.

6.1 BEI BESCHWERDEN ÜBER SACHVERHALTE IM UMGANG MIT SEXUALISierter GEWALT:

In unserer Kirchengemeinde ist es sowohl nach innen als auch nach außen hin transparent, an wen sich Menschen mit Beschwerden wenden können und wie mit Beschwerden umgegangen wird. Dieser konkrete Beschwerde- und Meldeweg wird in den Schulungen zur Prävention vor sexualisierter Gewalt ausführlich vorgestellt und erörtert. Alle Mitarbeitenden kennen somit die Verfahrenswege im

¹³ Weick, K. E./Sutcliffe, K. M. (2010): Das Unerwartete managen. Wie Unternehmen aus Extremsituationen lernen. Stuttgart: Schäffer-Poeschel Verlag. Und Fegert Schutzkonzepte entwickeln



Umgang mit Vermutungen und Verdacht in Fällen von grenzverletzendem Verhalten, Übergriffen und/oder sexualisierter Gewalt. (Siehe Handlungsleitfaden¹⁴)

Zudem wird dieser Beschwerdeweg schriftlich fixiert und mit entsprechenden Telefonnummern und Namen an den Orten hinterlegt, an denen die verschiedenen Gruppen der Pfarrei verkehren oder sich aufhalten. (Pfarrzentrum, Jugendräume, Pfarrbüro ...)

Ansprechpartner bei Fragen und in Notfällen werden in den Schulungen bekanntgegeben und sind stets aktuell auf der Homepage zu finden.

www.se-edith-stein.de/praevention

7 ÖFFENTLICHKEITSARBEIT

Unsere Präventionsmaßnahmen werden auf der Homepage der Seelsorgeeinheit <https://se-edith-stein.de/praevention> prominent, das heißt auf erster Ebene veröffentlicht. Zudem hängen in den Gemeinderäumen Plakate mit den Ansprechpersonen¹⁵. Gedruckte Exemplare des ISK (in verkürzter Form) befinden sich im Schriftenstand unserer Kirchen¹⁶. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten zusammen mit dem Verhaltenskodex ebenfalls ein Exemplar des Schutzkonzeptes unserer Kirchengemeinde.

8 WIR ARBEITEN AN UNSEREN STANDARDS

8.1 QUALITÄTSMANAGEMENT

Eine regelmäßige Überprüfung des institutionellen Schutzkonzepts und eine Aktualisierung der Einrichtungsanalyse – etwa bei Wegfall bzw. Neueinrichtung von Gruppen – werden zur Wahrung der Qualität in diesem Bereich beitragen.

8.2 ZEITPLAN

Das Institutionelle Schutzkonzept wird mit dem Zeitpunkt des Inkrafttretens umgesetzt. Nach Ablauf eines Jahres ist die Umsetzung lückenlos.

Das institutionelle Schutzkonzept wird laufend überprüft. Spätestens nach 5 Jahren findet eine Überprüfung auf Aktualität mit schriftlicher Bestätigung oder Überarbeitung statt. Diese Überprüfung und Anpassung wird auch durch das Auftreten eines Vorfalles von sexualisierter Gewalt in unserer Kirchengemeinde initiiert.

9 UNSERE ANSPRECHPERSONEN

9.1 INTERN

¹⁴ Handlungsleitfaden Handlungsleitfaden bei Vermutungen und Vorfällen von sexualisierter Gewalt und in Zweifelsfällen Anlage 6

¹⁵ Anlage 7 Plakate

¹⁶ Die verkürzte Fassung als Broschüre soll spätestens 6 Monate nach Inkrafttreten des ISKs veröffentlicht werden.



Zur Ansprechperson für den Bereich der Kirchengemeinde ist nach AROPräv §21 bestellt:

Hauptamtliche Ansprechperson:

Herr Gregor Kalla, Dipl. Religionspädagoge FH

Gemeindereferent

Büro:

Alte Marktstr. 13

69429 Waldbrunn

Telefon: 06274/928 918

Mail: gregor.kalla@se-edith-stein.de

Privat:

Hatzenbergstr. 2

69429 Waldbrunn

Ehrenamtliche Ansprechpersonen:

Michaela Kappes

Freiherr-von-Drais-Str. 34
69429 Waldbrunn, Waldkatzenbach
Tel. 06274 52 20

Domenic Hartmann

Reichenbacher Str. 24
74862 Binau
Tel: 0174 / 301 807 3

9.2 EXTERNE ANSPRECHPERSONEN

Über unsere Kirchengemeinde hinaus gibt es folgende Ansprechpersonen:

Spezialisierte Fachberatung: Caritas Anlaufstelle für sexuellen Missbrauch

Beratung und Begleitung für Kinder, Jugendliche, junge Erwachsene, Erzieher, Angehörige...

Aaron Geißelhardt Amtshausstr. 10 74821 Mosbach Tel: 06261/92010 asm@caritas-nok.de	Elvira Willy-Schäfer Am Haag 17 74722 Buchen Tel: 06281/32550 asm.buchen@caritas-nok.de
---	---

BfK Beratungsstelle für Kinderschutz Neckar – Odenwald – Kreis

Landratsamt Neckar-Odenwald-Kreis | Fachbereich 3 - Jugendhilfe
Beratungsstelle für Kinderschutz (BfK) | Gebäude 3 - Zimmer 002
Renzstr. 12 | 74821 Mosbach
Tel: 06261 84-2077; -2078; - 2090 | Fax: 06261 / 84-4744
E-Mail: bfk@neckar-odenwald-kreis.de | www.neckar-odenwald-kreis.de

Jugendbüro Mosbach-Buchen

Ansprechbar in allen Fragen zur Prävention und Intervention, welche die Jugendarbeit betreffen.



Miriam Walther, Jugendreferentin im Arbeitsbereich Prävention

E-Mail: miriam.walther@kdmb.de | Tel: 0178 8780078 / Threema: BJWK78EV

Dienstsitz: Jugendbüro Tauberbischofsheim, Schmiederstraße 23

97941 Tauberbischofsheim

Koordinationsstelle Prävention gegen sexualisierte Gewalt

Präventionsbeauftragte:

Silke Wissert

Tel: 0761 2188 211 | E-Mail: Silke.Wissert@ordinariat-freiburg.de |

<http://www.ebfr.de/praevention>

Präventionsfachkraft für die Dekanate Mosbach – Buchen und Tauberbischofsheim:

Gregor Kalla

Tel: 0157 830 433 15 | E-Mail: Gregor.kalla@ordinariat-freiburg.de

<http://www.ebfr.de/praevention-kalla> | Threema: Z3N3X59R

Referentin für Intervention

Ansprechbar in allen Fragen der Intervention, bei Verdacht auf Missbrauch genauso wie bei selbst erlittenem Leid.

Petra Rambach

Erzb. Ordinariat

Tel: +49 (761) 2188 212 | E-Mail: petra.rambach@ordinariat-freiburg.de

Externe, unabhängige Missbrauchsbeauftragte

In der Erzdiözese Freiburg stehen betroffenen und angehörigen Personen drei externe unabhängige Ansprechpersonen zur Seite, an die sich Betroffene wenden können, um Missbrauch zu melden. Immer in Absprache mit der betroffenen Person kann dann eine Anzeige bei der Staatsanwaltschaft erfolgen und der Antrag auf Anerkennung erlittenen Leids gestellt werden. Die Unterstützung und Begleitung der betroffenen Person steht dabei im Mittelpunkt; alle Schritte werden daher engmaschig mit den Betroffenen abgestimmt.

Dr. Angelika Musella, Prof. Dr. Dr. h.c. Helmut Kury und Sybille Kuthe

Tel: +49 (761) 70398 0 Fax: +49 (761) 70398 10

E-Mail: beauftragte@musella-collegen.de

Beschwerdestelle

Beschwerden aufgrund unterschiedlicher Rechtsverstöße können bei der Ombudstelle (auch) anonym eingereicht werden

Ombudsperson Elke Hall

Kartäuserstr. 47 | 79102 Freiburg

Tel: 0761/ 13791201

E-Mail: Elke.Hall@rechnungshof-ebfr.de



www.ebfr.de/ombudsstelle
Anonymes Hinweisgeberportal
www.ebfr.de/hinweisgeber

Beratung nach sexualisierter Gewalt in kirchlichen Institutionen

Kontakt ist zu empfehlen bei Beratungsbedarf vor Ort nach angemessenem Umgang mit Vermutungen, Vorwürfen und bestätigten sexualisierten Gewalthandlungen. Die Erzdiözese Freiburg stellt mit der Beratung nach sexualisierter Gewalt in kirchlichen Einrichtungen ein Unterstützungssystem für folgende Aufgaben zur Verfügung:

- Beratung von Pfarrgemeinderäten und Dienstvorgesetzten in Krisensituationen
- Beratung von Haupt- und Ehrenamtlichen, die eine Vermutung haben, aber noch unsicher sind und Unterstützung in der Selbstklärung suchen
- Beratung von Haupt- und Ehrenamtlichen in Leitungsverantwortung, die die Konfrontation mit sexualisierter Gewalt in ihrem Umfeld und Verantwortungsbereich persönlich und/oder institutionell nacharbeiten wollen

Leiter der Fachgruppe Beratung nach sexualisierter Gewalt in kirchlichen Institutionen

Boris Gschwandtner

Habsburger Str. 107 | D-79104 Freiburg i.Br.

Tel: +49 (761) 12040-241 | E-Mail: boris.gschwandtner@ipb-freiburg.de
supervision.ebfr.de/fachberatung

10 ANLAGEN

1. MD A Risikoanalyse
2. Erklärung zum grenzachtenden Umgang für Hauptamtliche
3. Erklärung zum grenzachtenden Umgang für Ehrenamtliche
4. Erklärung zum grenzachtenden Umgang für Honorarkräfte.
5. Vereinbarung mit dem Jugendamt vom 12.04.2018
6. Handlungsleitfaden bei Vermutungen und Vorfällen von sexualisierter Gewalt
7. Plakate zur Öffentlichkeitsarbeit
8. Prüfschema zur Vorlage eines EFZ (Anlage 1 zur AROPräv)
9. MD G Zentrale Prüfstelle
10. MD X Auflistung von Präventionspersonen

11 MITARBEITER/INNEN AN DER AUSARBEITUNG DES SCHUTZKONZEPTS:

Michaela Kappes, Domenic Hartmann, Gregor Kalla

Ferner: PGR, KJG-Eberbach e.V., KJG-Neckargerach e.V., Ministranten der Seelsorgeeinheit, Gemeindeteams

12 SCHLUSSBESTIMMUNGEN

Dieses Schutzkonzept wurde vom Pfarrgemeinderat in der Sitzung vom 31.01.2024 beraten und genehmigt.



Mit dieser Erklärung verpflichtet sich die Katholische Kirchengemeinde Neckartal-Hoher Odenwald Edith Stein 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.

Eberbach, _____

Pfarrer Pavo Ivkic

Karin Heiler PGR Vorsitzende

Gregor Kalla Ansprechperson